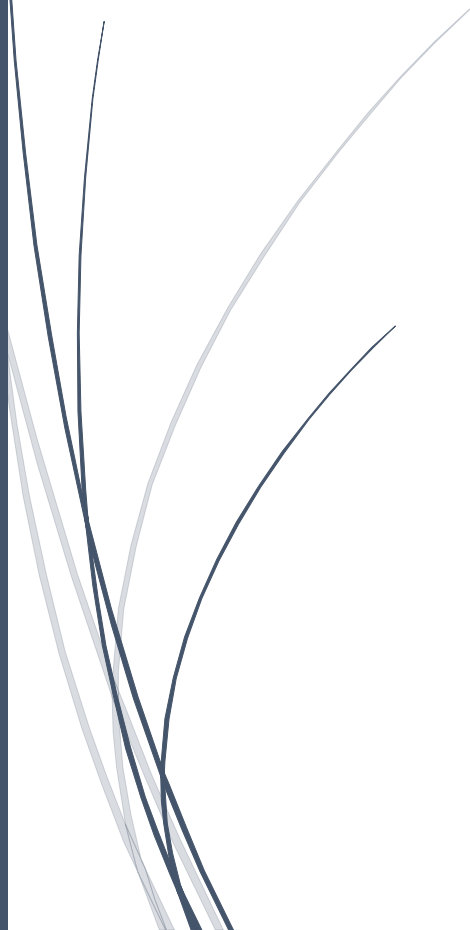




[Datum]

Onderzoeksverslag 'Vitaler op de werkvloer'



Wietse Frauenfelder

Frau0004@hz.nl

Stageorganisatie: HZ University of Applied Sciences

Opdrachtgever: Kevin van Iersel

Begeleider: J. Rietjens

19-4-2022

Samenvatting

Werkdruk blijkt uit een medewerkersonderzoek en uit de actualiteit een groeiend probleem te vormen voor organisaties, werkgevers en werknemers. Uit het onderzoek van de organisatie is gebleken dat bijna 2/3 van de medewerkers van de HZ University of Applied Sciences een te hoge werkdruk ervaart. Daarnaast blijkt uit de nulmeting van de student dat op het gebied van vitaliteit de dimensie energie relatief gezien achterblijft t.o.v. de andere dimensies.

HZ Sport/HZ Vitality is een aftakking van de HZ University of Applied Sciences en houdt zich bezig met sport en bewegen voor studenten/medewerkers en in het bijzonder ook vitaliteit van de medewerkers. Zij zijn benieuwd wat voor invloed zij kunnen uitoefenen op de ervaren werkdruk met hun specialiteiten. Vanuit literatuurverkenning is de relatie tussen werkdruk, vitaliteit en sport en bewegen kunnen leggen en daarmee de relevantie voor HZ Sport/HZ Vitality om actie te kunnen ondernemen. Er worden al enkele acties ondernomen vanuit HZ Sport/HZ Vitality, maar geen is onderbouwd op onderzoek op wensen en behoeften. Daarom is ervoor gekozen en als doel gesteld om met een kwantitatief onderzoek kennis te krijgen van de opvattingen van de medewerkers van de HZ University of Applied Sciences wat betreft de inrichting van sport- en beweegaanbod. De hoofdvraag die centraal stond binnen dit onderzoek: “Welke kenmerken moet het sport- en beweegaanbod bevatten, volgens de medewerkers van de HZ University of Applied Sciences om een verhoogde vitaliteit van deze medewerkers te realiseren?”. Om antwoord te kunnen vinden op deze hoofdvraag zijn er vier deelvragen opgesteld die een compleet beeld geven over hoe sport- en beweegaanbod moet worden ingericht aan de hand van vier didactische componenten. Na goedkeuring van operationalisering en meetinstrumenten is er een online enquête gemaakt en verspreidt onder de medewerkers van de HZ. Er hebben in totaal 105 medewerkers deel genomen aan het kwantitatieve onderzoek.

Vanuit de onderzoeksresultaten blijkt dat de respondenten gemiddeld gezien deel zouden willen nemen aan een sport- en beweegaanbod om het lichaam gezonder te maken en daarmee het voorkomen van ziekten. Doelstellingen van het sport- en beweegaanbod zou dan hier ook op gericht moeten zijn. Ook de stijl van communiceren zou zich expliciet moeten richten op de basisbehoeften zoals Deci & Ryan deze beschrijven, plus de dimensie energie die Strijk beschrijft als onderdeel van vitaliteit. De interactie van de sportinstructeur zou zich voornamelijk moeten richten op het zien van de competentie van deelnemers en het laten ervaren van eigen effectiviteit. De instructie en begeleiding zou zich voornamelijk moeten richten op het gevoel laten ervaren dat de deelnemers ergens bij horen en/of ergens deel van uit maken. Bewegings- activiteiten/vormen komt voornamelijk uit op sport- en beweegactiviteiten afkomstig uit het eerste vakconcept. Concrete voorbeelden daarvan zijn: krachttraining, bewegingsuitdagingen en HIIT-trainingen. Ten slotte de organisatie van sport- en beweegaanbod, daaruit blijkt toegankelijkheid en passende setting twee werkzame elementen zijn die terug moeten komen. De fysieke organisatie zou een stations-organisatie moeten zijn en de sociale organisatie in kleine groepen. Daarnaast moet er een sport- en beweegaanbod komen op een tijdstip tussen 16:00 en 18:00 uur, waar medewerkers wekelijks aan kunnen deelnemen en die 45 minuten duurt. Aanbevelingen voor de organisatie zijn om binnen het ontwikkelen van sport- en beweegaanbod rekening te houden met bovenstaande factoren. Vervolgonderzoek kan zich richten op of het daadwerkelijk na verloop van tijd nog steeds aansluit op de wensen en behoeften van de doelgroep en naar de beperkte deelname, mocht dit probleem zich voordoen.

Inhoud

Samenvatting.....	1
Hoofdstuk 1: Inleiding.....	5
Paragraaf 1.1 Aanleiding	5
Paragraaf 1.2: Het praktijkprobleem	5
Paragraaf 1.2.1: Wie.....	5
Paragraaf 1.2.2: Wat	5
Paragraaf 1.2.3: Waar.....	5
Paragraaf 1.2.4: Waarom	6
Paragraaf 1.2.5: Wanneer.....	6
Paragraaf 1.2.6: Hoe.....	6
Paragraaf 1.3: Uitbreiding op het praktijkprobleem.....	6
Paragraaf 1.3: Onderzoeksdoelen	8
Paragraaf 1.3.1: Doel van het onderzoek	8
Paragraaf 1.3.2: Doelen in het onderzoek.....	8
Paragraaf 1.4: Onderzoeksvragen.....	9
Paragraaf 1.5: leeswijzer	9
Hoofdstuk 2: Theoretisch kader	10
Paragraaf 2.1: Vitaliteit en sport en bewegen.....	10
Paragraaf 2.2: Didactisch model	12
Paragraaf 2.2.1: Deelname motieven	14
Paragraaf 2.2.2: Didactische werkvormen	15
Paragraaf 2.2.3: Bewegingsvormen	20
Paragraaf 2.2.4: Organisatie	22
Hoofdstuk 3: Onderzoeksmethode.....	24
Paragraaf 3.1: Onderzoeksvorm	24
Paragraaf 3.2: Onderzoekspopulatie	24
Paragraaf 3.3: Dataverzamelingsmethode	24
Paragraaf 3.3.1: Kwantitatief onderzoek.....	24
Paragraaf 3.4: Onderzoeksinstrumenten	25
Paragraaf 3.4.1: Kwantitatief onderzoek.....	25
Paragraaf 3.5: Procedure van dataverzameling.....	25
Paragraaf 3.5.1: Kwantitatief onderzoek.....	25
Paragraaf 3.6: Dataverwerking en -analyse.....	26
Paragraaf 3.6.1: Kwantitatief onderzoek.....	26
Paragraaf 3.7: Validiteit en betrouwbaarheid	26

Paragraaf 3.8: Ethische aspecten	27
Hoofdstuk 4: Resultaten	28
Paragraaf 4.1: Gerealiseerde onderzoeksgroep	28
Paragraaf 4.2: Data inspectie	29
Paragraaf 4.3: Resultaten deelvraag 1	32
Paragraaf 4.3.1: Significantie	33
Paragraaf 4.4: Resultaten deelvraag 2	34
Paragraaf 4.4.1: Significantie	35
Paragraaf 4.5: Resultaten deelvraag 3	37
Paragraaf 4.6: Resultaten deelvraag 4	40
Paragraaf 4.6.1: Significantie	44
Hoofdstuk 5: Conclusies en aanbevelingen	45
Paragraaf 5.1: Conclusie deelvraag 1	45
Conclusie	45
Vergelijking met literatuur	45
Paragraaf 5.2: Conclusie deelvraag 2:	46
Conclusie	46
Vergelijking met literatuur	46
Paragraaf 5.3: Conclusie deelvraag 3	47
Conclusie	47
Vergelijking met literatuur	47
Paragraaf 5.4: Conclusie deelvraag 4	48
Conclusie	48
Vergelijking met literatuur	48
Paragraaf 5.5: Conclusie hoofdvraag	49
Hoofdstuk 6: Aanbevelingen	50
Paragraaf 6.1: Aanbevelingen deelvraag 1	50
Paragraaf 6.2: Aanbevelingen deelvraag 2	50
Paragraaf 6.3: Aanbevelingen deelvraag 3	51
Paragraaf 6.4: Aanbevelingen deelvraag 4	51
Paragraaf 6.5: Samengevat	52
Hoofdstuk 7: Discussie	53
Paragraaf 7.1: Evaluatie van het onderzoek	53
Paragraaf 7.1.1: Oriëntatie	53
Paragraaf 7.1.2: Uitvoering	53
Paragraaf 7.1.3: Verwerking	54

Paragraaf 7.2: Betekenis van het onderzoek.....	54
Paragraaf 7.3: Kansen op vervolgonderzoek.....	55
Literatuurlijst	56
Bijlage 1: Operationaliseringstabel deelvraag 1	60
Bijlage 2: Operationaliseringstabel deelvraag 2	3
Bijlage 3: Operationaliseringstabel deelvraag 3	7
Bijlage 4: Operationaliseringstabel deelvraag 4	9
Bijlage 5: Betrouwbaarheid items deelvraag 1.....	13
Bijlage 6: Betrouwbaarheid items deelvraag 2.....	14
Bijlage 7: Betrouwbaarheid items deelvraag 4.....	16
Bijlage 8: Significantie deelvraag 1	21
Bijlage 9: Significantie deelvraag 2	23
Bijlage 10: Significantie deelvraag 4	31

Hoofdstuk 1: Inleiding

Dit hoofdstuk gaat over de aanleiding van het onderzoek. Het praktijkprobleem binnen de HZ University of Applied Sciences wordt aan de hand van de 5xW+H methode samengevat. Tevens bevat dit hoofdstuk ook de doelstellingen van het onderzoek, onderverdeeld in doelen van het onderzoek en doelen in het onderzoek. Tot slot worden de hoofd- en deelvragen beschreven.

Paragraaf 1.1 Aanleiding

Iets meer dan de helft van de Nederlandse werknemers (56 procent) ervaart wel eens te veel stress op de werkvloer (Lepaya, 2021). Specifiek gericht in het onderwijs heeft 1 op de 5 werknemers een burn-out en opvallend hieraan is dat dat voornamelijk jonge werknemers zijn (Meulenberg, 2021). Kijkend naar hoger onderwijs is gebleken dat 66% van het personeel in universiteiten, umc's en hoge scholen een (zeer) hoge werkdruk ervaart (DUB, 2020). Op de HZ University of Applied Sciences heeft er een medewerkersonderzoek geweest. Dit heeft uitgewezen dat 62,5% van de werknemers heeft geantwoord "ik vind mijn werkdruk in het algemeen te hoog" (Van Noorden, 2021).

Paragraaf 1.2: Het praktijkprobleem

Paragraaf 1.2.1: Wie

De doelgroep van het praktijkprobleem zijn de werknemers van de HZ University of Applied Sciences. Als het probleem kan worden opgelost hebben de werknemers hier een positief effect en belang bij. De doelgroep is over het algemeen heterogeen, de werknemers hebben verschillende leeftijden, verschillende werkzaamheden en hebben verschillende vitaliteitsscores. Wel ervaren ze allemaal een hoge werkdruk. De enige kanttekening die gemaakt moet worden is dat iedereen zijn/haar werkdruk op een andere manier kan ervaren.

Paragraaf 1.2.2: Wat

Uit een medewerkerstevredenheid is gebleken dat de werkdruk onder de werknemers van de HZ als te hoog wordt ervaren. Uit de nulmeting naar de vitaliteit van de werknemers van de HZ University of Applied Sciences is gebleken dat de vitaliteitsscores van de werknemers boven het overall gemiddelde. HZ Vitality heeft de ambitie deze vitaliteit te verhogen. Inzoomend op de dimensie energie is gebleken dat deze relatief achterblijft ten opzichte van de scores op de andere dimensies. Hierin scoort motivatie op 5.38, veerkracht op 5.25 en energie blijft achter met 4.78. Ook had energie een grotere standaarddeviatie ten opzichte van andere dimensies wat erop duidt dat de spreiding van de antwoorden van de respondenten lager kan zijn dat wordt aangetoond met het gemiddelde. Uit onderzoek is gebleken dat het verhogen van de vitaliteit een goed instrument is om de duurzame inzetbaarheid van werknemers te kunnen vergroten (Van Vuuren, 2012). Een onderdeel van duurzame inzetbaarheid is werkvermogen (Bewegenwerkt, 2021). Werkvermogen houdt een direct verband met werkdruk. Werkvermogen wordt door de Sociaal-Economische raad (SER) beschreven als je werk aankunnen (t.a.p.). Wanneer de werkdruk te hoog wordt kan je je werk niet meer aan en kun je zelfs burn-out gerelateerde klachten krijgen (Zoomer, 2020). Daarnaast wordt in onderzoek ook het effect van lichaamsbeweging genoemd als effectief om werkgerelateerde vermoeidheid te verminderen (Kroon, Meyers & Van Woerkom, 2019). Dit maakt de plaats van sport en bewegen essentieel is het veranderen van ervaren werkdruk. Het praktijkprobleem is dus dat HZ Vitality geen sport en beweegaanbod aanbiedt met oog op het verlagen van de werkdruk door vitaliteit te verhogen.

Paragraaf 1.2.3: Waar

De locatie waar het praktijkprobleem is ontstaan is nog onzeker. Het probleem is in elk geval afgelopen studiejaar zichtbaar geworden. Speculatie is dat de coronacrisis aan het ontwikkelen van het

praktijkprobleem heeft meegeholpen, mede hierom is de locatie dus variabel en kan het probleem zich hebben ontwikkelt op zowel de werkplek in Vlissingen als op de thuiswerkplek.

Paragraaf 1.2.4: Waarom

De HZ University of Applied Sciences is beter af wanneer de werkdruk onder de werknemers lager wordt. Uit onderzoek is gebleken dat de gevolgen van werkdruk op korte termijn kan leiden tot stress, burn-out klachten, frustraties en vervreemding van het werk (Zoomer, 2020). Op lange termijn kan dit leiden tot stress, burn-out klachten en het uiteindelijk niet meer kunnen uitvoeren van het werk (t.a.p.). Ook gedragsmatig zijn er gevolgen zichtbaar, namelijk het oplopen van ziekteverzuim (Oerlemans, 2013). Het oplopen van het ziekteverzuim heeft tot gevolg dat de HZ University of Applied Sciences oplopende verzuimkosten heeft, als werkgever ben je gemiddeld 250 tot 300 euro per dag kwijt aan iemand die ziek is (MKB, 2021).

Paragraaf 1.2.5: Wanneer

Het medewerkersonderzoek heeft plaatsgevonden in Februari 2021. Daaruit is naar voren gekomen dat het een probleem is onder de werknemers. Er wordt vanuit gegaan dat het probleem dus al geruime tijd voordat het onderzoek heeft plaatsgevonden, speelt. De nulmeting van de student heeft november 2021 plaatsgevonden. Daaruit is naar voren gekomen dat de dimensie energie met name relatief gezien achterblijft ten opzichte van de andere dimensies van vitaliteit. Ook is de spreiding bij deze dimensie hoger wat tot gevolg heeft dat de spreiding van de antwoorden van de respondenten hoger is. Dit heeft tot gevolg dat individueel gezien er lagere gescoorde antwoorden dan het gemiddelde zijn geantwoord.

Paragraaf 1.2.6: Hoe

Hoe het probleem is ontstaan is niet bekend bij de organisatie, zij stellen dat dit verder onderzocht kan worden. De gedachte is er dat de coronacrisis en de thuiswerksituatie een bijdrage heeft geleverd in het (verder) ontwikkelen van het probleem. Deze gedachte is echter niet te onderbouwen met een onderzoek.

Paragraaf 1.3: Uitbreiding op het praktijkprobleem

Uit dit onderzoek zijn een aantal bevindingen gekomen. Allereerst is gebleken dat sportende werknemers een lager arbeidsverzuim hebben en dus een relatie aantonen tussen sporten en verzuim (TNO, 2003).) Daarnaast is er naar voren gekomen dat voldoende bewegen positief samenhangt met gezondheid gerelateerde kwaliteit van leven (Hildebrand, Chorus & Stubbe, 2010). Ten slotte zegt het Human Capital Model, herzien door het Mulier instituut, dat sport en bewegen een emotioneel effect hebben op bijvoorbeeld 'je goed voelen' en 'intrinsieke motivatie' (Van der Pal, Vervoort & Klaassen, 2021). 'Je goed voelen' is bijvoorbeeld te relateren aan fysieke en/of mentale mate van energiek voelen of afwezigheid van vermoeidheid zoals Strijk beschreven heeft (Strijk, Wendel-Vos, Picavet, Hofstetter & Hildebrandt, 2015). 'intrinsieke motivatie' heeft het woord motivatie al in zich en is te relateren aan het stellen van doelen en de moeite doen om deze te behalen, zoals Strijk beschreven heeft (t.a.p.). Tevens toenemende fysieke activiteit van de bevolking zou leiden tot een vermindering van mortaliteit en morbiditeit in de beroepsbevolking (Hafner, Yerushalmi, Stepanek, Philips, Pollard, Deshpande, Whitmore, Miljard, Subel & Van Stolk, 2020). Dit leidt op zijn beurt weer tot een verhoging van de productiviteit, met name door een lager presentisme (t.a.p.).

Verder uitzoomend op het hoofdonderwerp van de aanleiding werkdruk zijn er een aantal gegevens uit bronnenonderzoek naar voren gekomen. Uit een proefschrift van Juriena de Vries, waarin de vraag centraal staat hoe lichaamsbeweging de belangrijkste burn-out klacht, werkgerelateerde vermoeidheid, kan verminderen is het volgende gebleken. De onderzoeken ondersteunen het idee dat lichaamsbeweging effectief is om werkgerelateerde vermoeidheid te verminderen (Kroon, Meyers &

Van Woerkom, 2019). Werknemers die meer hardloopsessies bijwoonden, vertoonden meer positieve emoties, zoals een gevoel van vitaliteit, een positieve stemming en zelfvertrouwen in hun vermogen tot lichaamsbeweging (t.a.p.). Er bleek echter ook een tegengesteld effect op te treden: als de werkgerelateerde vermoeidheid hoger wordt, neemt het animo om te gaan bewegen juist af (t.a.p.).

Ook is uit bronnenonderzoek naar voren gekomen dat een bruikbaar instrument om de vitaliteit en duurzame inzetbaarheid te verhogen van werknemers de aandacht voor de gezondheid van de werknemers (Van Vuuren, 2012). Dit kan bijvoorbeeld door gezondheidsbevordering in de vorm van leefstijlmaatregelen die zijn gericht op de persoon, zoals meer bewegen, gezondere voeding en meer ontspanning (t.a.p.). Maar ook van belang is verbetering van de arbeidsomstandigheden door maatregelen die zijn gericht op het werk, door de oorzaak van problemen op het gebied van de veiligheid, gezondheid en welzijn weg te nemen of te verminderen (t.a.p.).

Omdat werkvermogen een onderdeel vormt van duurzame inzetbaarheid evenals vitaliteit en deze onderdelen met elkaar samenhangen, leidt het verhogen van de vitaliteit tot een verandering (positief) van het werkvermogen (Bewegenwerkt, 2021). Werkvermogen kan dan worden gekoppeld aan werkdruk, omdat werkvermogen wordt gedefinieerd als: “De mate waarin men fysiek, psychisch en sociaal in staat is om te werken” (Ilmarinen, 2005).

Omdat een te hoge werkdruk leidt tot negatieve gevolgen zoals: Verminderde kwaliteit/productiviteit en/of een verhoogd verzuimgehalte, is de wens van de HZ University of Applied Sciences om de werkdruk te reduceren. Dit wil HZ Vitality/HZ Sport aanpakken door middel van een sport en beweegaanbod gericht op vitaliteit. Het probleem echter is dat er geen bestaand aanbod is vanuit de organisatie om dit te realiseren. In het ontwikkelen en implementeren gaat de student een rol spelen.

Ten slotte heeft de documentenanalyse uitgewezen dat HZ Vitality verschillend sport en beweegaanbod aanbieden aan de werknemers van de HZ University of Applied Sciences. Echter is de opzet van dit aanbod niks terug te lezen over bijvoorbeeld genoemde doelen die zijn opgenomen in het instellingsplan en lijkt het huidige aanbod te zijn gebaseerd op de kwaliteiten van de medewerkers van HZ Vitality en wensen en behoeften van de deelnemers van het aanbod. Nu de organisatie de taak heeft gekregen om te onderzoeken wat de rol van sport en bewegen binnen het verlagen van de werkdruk kan betekenen, is het van belang dat toekomstig aanbod wordt opgezet vanuit de literatuur wat betreft het verlagen van werkdruk door middel van verhogen van vitaliteit. Daarmee is het belangrijk dat kwaliteiten van medewerkers en wensen/behoeften van werknemers worden meegenomen in de ontwerpfase.

De overkoepelende organisatie waar de student stage loopt is de HZ University of Applied Sciences. De HZ is een hogeschool waar studenten persoonlijk en kleinschalig voltijd- en deeltijdonderwijs worden aangeboden (HZ University of Applied Sciences, 2021). Hiermee worden de studenten gestimuleerd om het beste uit zichzelf te halen door middel van persoonlijke ontwikkeling en kennisontwikkeling (t.a.p.). Praktijkgericht onderwijs staat hierin centraal. Als kennisinstituut in de regio heeft de HZ University of Applied Sciences een nauwe relatie en samenwerking met het werkveld, voor onderwijs, onderzoek en innovatie (t.a.p.).

De tak van de HZ University of Applied Sciences waar de student stage loopt is HZ Sport. HZ Sport houdt zich bezig met sport en gezondheid van zowel student als docent. De missie van HZ Sport luidt: “HZ Sport gebruikt sport en sportbeleving als middel om bij te kunnen dragen aan de persoonlijke ontwikkeling van jonge professionals.” (Van Iersel, 2018). Omdat het project wordt opgezet vanuit de overtuigingen van HZ Vitality is het relevant om de missie en visie van HZ Vitality te benoemen.

De missie van HZ Vitality: “HZ Vitality is in het leven geroepen om de werknemers van de HZ University of Applied Sciences vitaal te laten voelen en vitaal te zijn”. De visie van HZ Vitality luidt: “HZ Vitality streeft naar duurzame inzetbaarheid van de werknemers, waar de vitaliteit centraal staat”. (HZ Sport, 2020). HZ Vitality heeft een aantal activiteiten ontworpen en georganiseerd waarin de vitaliteit van de werknemers kan worden verhoogd, zoals persoonlijke leefstijltrajecten, circuittrainingen, bootcamps en sinds kort ook cardio boks trainingen. Aan dit aanbod kunnen de werknemers zelfstandig en/of in groepsverband deelnemen en is volledig vrijwillig. Echter is er nog geen aanbod ontwikkelt rondom het probleem van de hoog ervaren werkdruk en hoe sport en bewegen vanuit HZ Vitality daar een rol in kan spelen .

Paragraaf 1.3: Onderzoeksdoelen

De HZ University heeft een hoog percentage werknemers die de werkdruk als te hoog ervaart. Om ervoor te zorgen dat dit percentage omlaag gaat is vitaliteit verhogen de oplossing die HZ Sport kan aanbieden om ervoor te zorgen dat dit percentage daalt. Zij hebben op dit moment nog geen sport en beweegaanbod wat zich richt tot het verhogen van de vitaliteit met oog op het verlagen van de ervaren werkdruk. Na een oriëntatie blijkt dat de vraag gaat over hoe ze het aanbod moeten inrichten om ervoor te zorgen dat de doelen bereikt worden en het aanbod op een goede manier aansluit bij de deelname motieven van de werknemers. De onderzoeker heeft inzicht verkregen in het praktijkprobleem door het voeren van gesprekken, het bestuderen van (beleid)stukken van de organisatie en relevante ontwikkelingen en beschrijvingen in de literatuur.

Paragraaf 1.3.1: Doel van het onderzoek

Door middel van het creëren van een sport en beweegaanbod wat gericht is op het verhogen van de vitaliteit, wil de organisatie een bijdrage leveren aan het verlagen van de ervaren werkdruk met behulp van een sport en beweegaanbod. Door het conclusies en bevindingen van het onderzoek te beschrijven en op te nemen in de ontwerpfase van het sport en beweegaanbod zal dit op langere termijn zorgen voor een bijdrage aan het verlagen van de ervaren werkdruk. Concreet geformuleerd is het doel van onderzoek:

In de periode van februari 2022 – maart 2022 wordt er op een uitgedachte manier onderzocht hoe HZ Sport een sport en beweegaanbod kan creëren om het doel op langere termijn, namelijk het verlagen van de ervaren werkdruk, te behalen.

Paragraaf 1.3.2: Doelen in het onderzoek

Om het doel in onderzoek te behalen, zijn er een aantal doelen geformuleerd die in het onderzoek centraal staan. Deze doelen in het onderzoek geven richting aan de deelvragen en de onderzoeksmethode. Deze zijn:

- Inzicht krijgen in welke deelname motieven HZ Sport zou moeten meenemen in de implementatie van het sport en beweegaanbod volgens de medewerkers van de HZ University of Applied Sciences en dus een verhoogde vitaliteit realiseert.
- Inzicht krijgen in de opvattingen van de medewerkers van de HZ University of Applied Sciences over de stijl van communiceren van de sportinstructeur.
- Inzicht krijgen in de wensen en behoeften van de medewerkers van de HZ University of Applied Sciences op het gebied van mogelijke bewegingsvormen.
- Inzicht krijgen in de wensen en behoeften van de medewerkers van de HZ University of Applied Sciences op het gebied van de organisatie van sport- en beweegaanbod.

Paragraaf 1.4: Onderzoeksvragen

De hoofdvraag van het onderzoek is als volgt geformuleerd:

“Welke kenmerken moet het sport en beweegaanbod bevatten, volgens de medewerkers van de HZ University of Applied Sciences om een verhoogde vitaliteit van deze medewerkers te realiseren?”

Om de centrale onderzoeksvraag te kunnen beantwoorden, zijn de volgende twee deelvragen opgesteld:

1. Wat zijn de deelname motieven van de medewerkers van de HZ University of Applied Sciences?
2. Welke opvattingen hebben de medewerkers van de HZ University of Applied Sciences over hoe ze gecoacht en begeleidt willen worden binnen het sport en beweegaanbod?
3. Welke wensen en behoeften wat betreft sport- en beweegactiviteiten hebben de medewerkers van de HZ University of Applied Sciences?
4. Wat zijn de wensen en behoeften wat betreft de organisatie van sport en beweegaanbod van de medewerkers van de HZ University of Applied Sciences?

Paragraaf 1.5: leeswijzer

Dit onderzoeksverslag begint met een uiteenzetting van de belangrijkste concepten en theorieën die ten grondslag liggen aan de deelvragen. Vanuit bevindingen in de (wetenschappelijke) literatuur worden deze concepten en theorieën toegelicht. Vervolgens wordt er toegelicht welke onderzoeksmethodiek voor dit onderzoek is gebruikt. Ten slotte zal er een onderzoeksplanning door middel van een strokenplanning worden gepresenteerd.

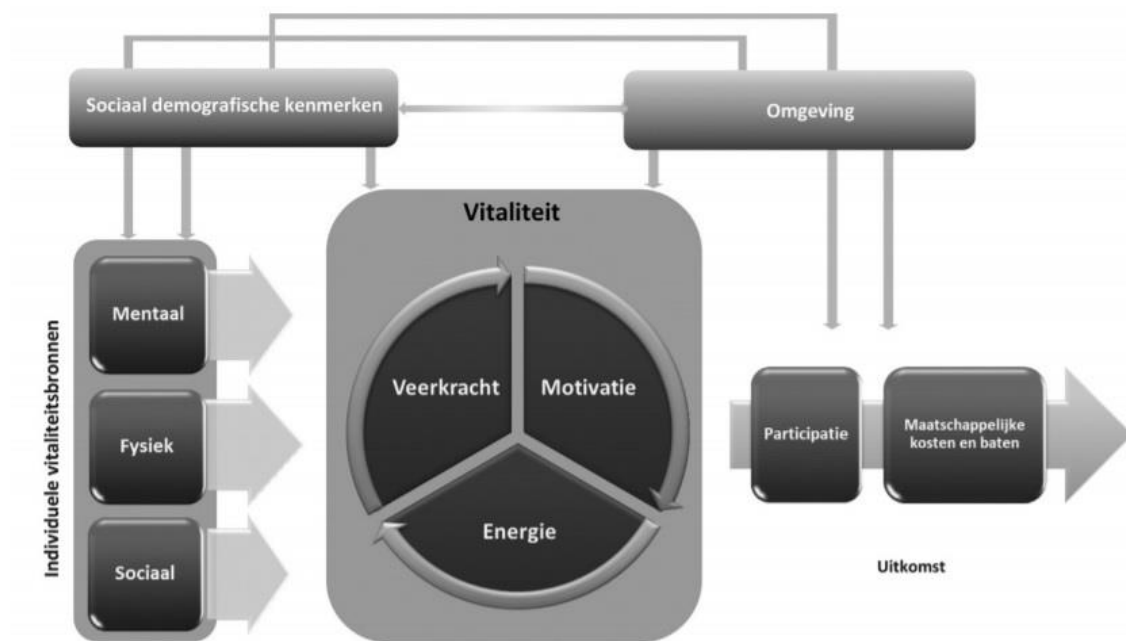
Hoofdstuk 2: Theoretisch kader

Dit hoofdstuk zijn alle concepten, theorieën en begrippen die van invloed zijn op het onderzoek uitgewerkt. Deze zijn onderbouwd aan de hand van literatuur en bekijken de aspecten vanuit verschillende perspectieven. Dit theoretisch kader vormt het uitgangspunt voor de meetinstrumenten die gebruikt zullen worden om antwoorden te vinden op de deelvragen.

Paragraaf 2.1: Vitaliteit en sport en bewegen

Strijk heeft vitaliteit omschreven als: “Vitaliteit omvat de kerndimensies energie, motivatie en veerkracht, waarbij energie wordt gekenmerkt door zich energiek voelen, motivatie door doelen te stellen in het leven en moeite te doen om deze te behalen, en veerkracht door het vermogen om met de dagelijkse problemen en uitdagingen van het leven om te gaan” (Strijk, Wendel-Vos, Picavet, Hofstetter & Hildebrandt, 2015).

Onderstaand model biedt een omschrijving van vitaliteit met de kerndimensies energie, motivatie en veerkracht. Vitaliteit wordt ‘gevoed’ door mentale, fysieke en sociale vitaliteitsbronnen. De uitkomsten van vitaliteit kunnen worden verwacht in termen van participatie en maatschappelijke kosten en baten. De vitaliteitsbronnen en de uitkomsten van vitaliteit zijn per setting, doelgroep en/of situatie in te vullen waardoor het model generiek toepasbaar is (Strijk et al., 2015).



Figuur 1: Vitaliteitsmodel Strijk

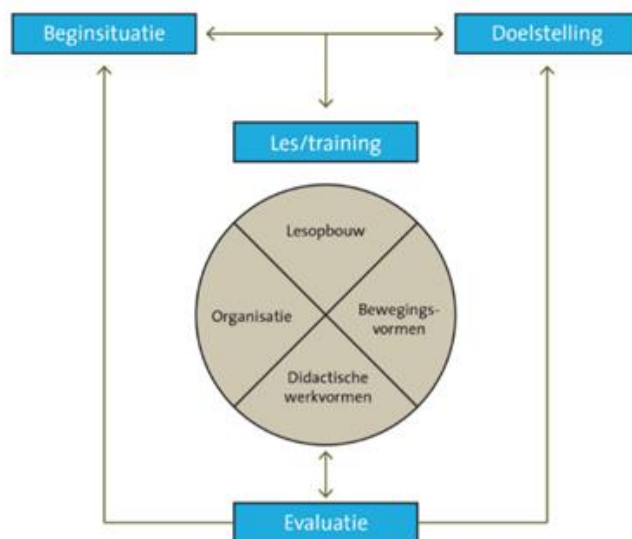
De mate waarin iemand meer of minder vitaal is, hangt van meerdere factoren af. Zo blijkt uit wetenschappelijk onderzoek dat een persoon vitaler is naarmate hij meer invloed heeft op '**regie op zijn eigen leven**'. **Sport en beweging** spelen ook een rol bij de mate van vitaliteit. Daarbij is het onder andere van belang om welke soort sport het gaat en hoe lang er gesport wordt. Verder bepalen '**voeding**' en '**slaap**' in hoeverre een persoon vitaal is. De kwaliteit en duur van de slaap zijn daarbij van belang. Het *werk* beïnvloedt de vitaliteit eveneens. Onderzoek wijst uit dat een vitale medewerker een positief effect heeft op zijn cliënten en collega's, dat de kwaliteit van zijn werk toeneemt en dat het de binding met de organisatie versterkt (Talma & Van Arensbergen, 2011).

Uit onderzoek is gebleken dat er een duidelijke relatie aan te tonen is tussen vitaliteit en beweging. Zo beschrijft Van Vuuren dat aandacht voor gezondheidsbevordering bijdraagt aan het verhogen van de vitaliteit van werknemers (Van Vuuren, 2012). Zo noemt Van Vuuren dat het aspect van 'meer bewegen' een bijdrage levert aan gezondheidsbevordering en daarmee aan het verhogen van vitaliteit.

Uit onderzoek is gebleken dat er een aantal werkzame elementen zijn die stimuleren om meer te bewegen. Meer beweging heeft een positief effect op de vitaliteit (Strijk et al., 2015). Zo wordt persoonsgerichtheid, kwaliteit en eigenschappen van de uitvoerende professional, focus op plezier in bewegen, inzetten op sociale voordelen, bevorderen van de eigen effectiviteit, passende intensiteit en passende setting genoemd als werkzame elementen verkregen uit literatuur (Nijland, Preller, Kalkman & Willemsen, 2018). Er kan dus geconcludeerd worden dat vanuit literatuur oogpunt, genoemde werkzame elementen in sport en beweegaanbod moet worden geïmplementeerd om meer beweging te realiseren en dus daarmee een verhoogde vitaliteit. Ook heeft het kenniscentrum sport & bewegen een model gemaakt voor het categoriseren van werkzame elementen van sport en beweeginterventies. Dit model heeft vijf pijlers die niet op zichzelf staan, maar samenhang hebben en elkaar beïnvloeden (Kenniscentrum Sport & Bewegen, 2022). Deze pijlers zijn de bouwstenen voor sport en beweegaanbod.

Paragraaf 2.2: Didactisch model

Om nu richting te bepalen van wat er onderzocht moet worden is vanuit inzicht vanuit de didactiek en het didactisch model, gekeken naar de deelvragen van het onderzoek. Het didactisch model vormt een kader voor de aanpak van een sport en beweegactiviteit. Het didactisch model van Van Gelder kent vier pijlers gebaseerd op de vier didactische sleutelvragen (Eurlings & Geenen, 2015). In onderstaande figuur is het model van Van Gelder zichtbaar.



Figuur 2: Didactisch model

Binnen dit model staan er vier aspecten centraal, namelijk:

- Beginsituatie
- Doelstelling
- Les/training
- Evaluatie

In het theoretisch kader wordt er structuur gegeven door dit model. Aan de hand van de vier centrale aspecten worden de deelvragen ontleed, zodat volledigheid aan de hand van de didactiek kan worden aangetoond. Allereerst zal er aan de hand van de beginsituatie worden geschetst waarom gekozen is om deelname motieven bij de doelgroep te bevragen. De doelstelling zal geen prominente rol in het vervolg van het theoretisch kader bevatten, omdat het primaire doel is het verhogen van vitaliteit wat in eerdere paragraaf al is beschreven. Vervolgens zal er aan de hand van de les/training worden ingegaan op organisatie, sport en beweegactiviteiten en didactische werkvormen waarin helder uiteen wordt gezet welke plek de kwaliteiten van de uitvoerders hebben, zoals instructie, begeleiding en interactie. Ook wordt hier de link gelegd met de tweede deelvraag betreft sport en beweegactiviteiten.

Met het didactisch model valt er ook een relatie te leggen met de vijf pijlers van werkzame elementen. Deze vijf pijlers zijn speciaal gericht op het succesvol maken van sport- en beweeginterventies (Willemsen & Poiesz, 2020). Deze vijf pijlers voor een succesvolle sport- en beweegaanpak zijn:

- Begeleiding
- Empowerment
- Fysieke omgeving
- Sociale omgeving
- Maatwerk



Figuur 3: Vijf pijlers van werkzame elementen

Er zijn hier enkele relaties te leggen met het didactische model van Van Gelder. Zo is te zien dat begeleiding een overeenkomst te vinden is met de didactische werkvormen die Van Gelder beschrijft. Begeleiding heeft een relatie met een voorbeeld van een didactische werkvorm, namelijk de coachvorm. Begeleiding kan zowel feedforward zijn als feedback, beide aspecten worden benoemd als onderdeel van de coachvorm (Eurlings & Geenen, 2015). Ook is het daarnaast aannemelijk om een relatie te kunnen zien tussen de sociale- en fysieke omgeving en het aspect organisatie. De fysieke- en sociale omgeving zijn aspecten die volgens de vijf pijlers benodigd zijn tot succes van het sport en beweegaanbod (Willemsen & Poiesz, 2020). Met de fysieke omgeving zijn er praktische werkzame elementen van toepassing, zoals de fysieke toegankelijkheid en/of een passende setting (t.a.p.). Ook de sociale omgeving zegt dat de interactie met anderen invloed hebben op het gedrag van de doelgroep (t.a.p.). Praktisch werkzaam element hierbij is bijvoorbeeld de interactie met anderen (t.a.p.). Deze worden in het model van Van Gelder beschreven in het gedeelte organisatie. Zo hebben de praktische werkzame elementen van betrekking op de functies van organisatie, namelijk de intensief verloop van de activiteit en het doelmatig verloop van de les. Om een sport- en beweegactiviteit intensief laten te verlopen is het nodig om een passende organisatievorm toe te passen (Eurlings & Geenen, 2015). Dit is te relateren aan het aanpassen van de fysieke omgeving tot het intensiever laten verlopen van de sport- en beweegactiviteit.

Paragraaf 2.2.1: Deelname motieven

De beginsituatie is van belang om nader te bepalen, omdat er een wisselwerking bestaat tussen de beginsituatie en de doelstelling(en) (Eurlings & Geenen, 2015). De doelstelling kan alleen worden bepaald als er kennis is over doelgroep en in welke omstandigheden zij verkeren (t.a.p.). Anderzijds geven duidelijke omschreven doelstellingen aan waarover er informatie moet worden verzameld (t.a.p.). Als het uiteindelijke aanbod niet aansluit bij de beginsituatie dan zullen gestelde doelstellingen niet worden bereikt. Kijkend naar de beginsituatie bestaat deze uit drie onderdelen: Motorisch niveau, cognitief niveau, sociaal-affectief niveau (t.a.p.). Inzoomend op het sociaal-affectief niveau is de onderzoeker benieuwd naar de motivatie van de doelgroep om deel te nemen aan een bewegingsactiviteit. De motieven om deel te nemen aan een bewegingsactiviteit kunnen heel verschillend zijn (t.a.p.). De één vindt het aspect competitie belangrijk om deel te nemen, terwijl de ander het sociale aspect belangrijk vindt om deel te nemen. Motieven om deel te nemen, wordt ook wel deelname motieven genoemd.

Mensen hebben verschillende redenen om wel of niet te sporten of bewegen in hun vrije tijd. Het is goed voor de gezondheid, je leert nieuwe mensen kennen en veel mensen vinden het een leuke vrijetijdsbesteding. Tegelijkertijd kost sporten en bewegen ook tijd, geld en energie, wat mensen misschien liever aan andere zaken besteden. Om meer mensen aan het sporten en bewegen te krijgen, is het dan ook van belang om de drempels zo klein mogelijk te maken (Visser, 2019).

Vanuit de theorie over visie op sport en bewegen heeft Crum vijf vakconcepten opgesteld. Met deze vakconcepten heeft Crum een vanuit theorie ondersteunde indeling gemaakt van meest voorkomende bewegingsonderwijsconcepten en hun curriculaire consequenties. Dit is het onderscheid wat Crum heeft gemaakt (Crum, 1993):

- Biologisch georiënteerd lichaamsoefeningenconcept
- Vormingstheoretisch lichamelijke opvoedingsconcept
- Personalistisch bewegingsonderwijsconcept
- Conformistisch sportsocialisatieconcept
- Kritisch-constructief bewegingssocialisatieconcept

Deze vijf vakconcepten zijn te relateren aan categorieën van motieven om deel te nemen aan sport- en beweegactiviteiten en zal de student hieronder beschrijven op volgorde:

- Het motief om het lichaam gezonder te maken en daarmee het voorkomen van ziektes.
- Het motief om sociale vaardigheden te leren, waarin sport en bewegen als middel wordt gebruikt om bijvoorbeeld doorzettingsvermogen, concentratie en zelfvertrouwen te ontwikkelen.
- Het motief om eigen autonomie te ontwikkelen, met sport en bewegen als middel. (zelf betekenis geven aan de wereld om je heen).
- Het motief om te willen ontwikkelen in eigen prestaties, door middel van sport en bewegen in sport georganiseerde en gereglementeerde wedstrijdsport.
- Het motief om bewegingstechnieken en -tactieken te leren, het leren hanteren en oplossen van de problemen die eigen zijn aan het samen sporten en cognitief-reflexief leren met oog op participatie in organisatie en inrichting van eigen beweegactiviteiten.

Uit onderzoek van het Mulier instituut is gebleken dat met name jongeren het meest sporten en bewegen, namelijk 67% doet wekelijks aan sport en 60% beweegt wekelijks (Visser, 2019). Uit dit onderzoek is ook gebleken dat 71% van de mensen die sporten als deelnamemotief hebben om het verbeteren en/of behouden van de gezondheid (t.a.p.). 74% van de mensen die sporten hebben als deelnamemotief het verbeteren van de conditie (t.a.p.). Elke leeftijdscategorie heeft een andere deelnamemotieven voor sport en bewegen. Waarom is het van belang om deelnamemotieven van de doelgroep te achterhalen? Omdat uit onderzoek is gebleken dat kinderen, adolescenten, volwassenen en ouderen verschillende belemmeringen ervaren om deel te nemen aan sport (Kenniscentrum Sport en Bewegen, 2016). Conclusie van het onderzoek is dus dat sportaanbod specifiek afgestemd moet worden op de doelgroep en de deelnamemotieven voor een zo hoog mogelijk resultaat moet worden geïmplementeerd (t.a.p.).

Uit een ander onderzoek uit 2018 door het Mulier instituut is gebleken dat het meest benoemde deelnamemotief om deel te nemen aan een sport- en beweegaanbod/activiteit, lichaamsbeweging en gezondheid is (Mulier Instituut & Van den Dool, 2019). Dit onderzoek heeft plaatsgevonden 2318 respondenten en betreft de bevolking van 18-79 jaar oud. Maar liefst 80% van de respondenten heeft dit aangegeven. (t.a.p.). Naast lichaamsbeweging/gezondheid worden ook opbouw van de conditie, kracht en lenigheid genoemd met 62% van de respondenten (t.a.p.). Ook lekker buiten zijn en afslanken/uiterlijk zijn beide door ruim 40% van de respondenten genoemd (t.a.p.)

Paragraaf 2.2.2: Didactische werkvormen

Nu de beginsituatie en de doelstelling een plaats heeft gekregen in het theoretisch kader, wordt er gekeken naar de 4 aspecten die nodig zijn om een les/training te kunnen ontwerpen, namelijk lesopbouw, bewegingsvormen, organisatie en didactische werkvormen (Eurlings & Geenen, 2015).

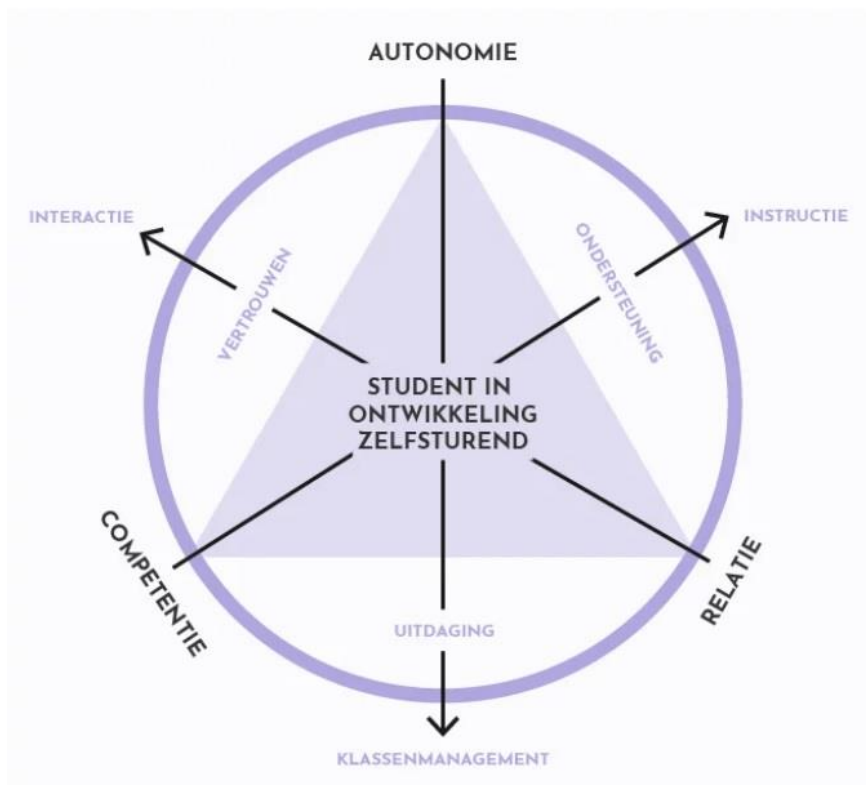
Eurlings & Geenen delen de didactische werkvormen in, in drie manieren (Eurlings & Geenen, 2015):

- Organisatorisch: Je kunt ervoor kiezen om deelnemers vrij te laten werken, in groepen te laten werken of volledig klassikaal te werken
- Wijze van aanbieden: Je kunt ervoor kiezen om intrinsieke motivatie te prikkelen door vragen te stellen over de beste uitvoering of je kunt ervoor kiezen om instructie en opdrachten te geven
- Ruimte die de lesgever biedt: Je kunt ervoor kiezen om open of gesloten didactische werkvormen toe te passen

Om informatie te innen over de wijze van aanbieden wat verband houdt met de kwaliteit van de uitvoering, maakt de onderzoeker gebruik van het CAR-model van Luc Stevens. In de wijze van aanbieden spreken Eurlings & Geenen van 'het laten meedenken over de beste uitvoering'. Tijdens de uitvoering van een sport en beweegaanbod maakt de uitvoerder gebruik van zijn didactische kwaliteiten. De kwaliteit van de uitvoering hangt dus af van de kwaliteiten van de uitvoerder. In het CAR-model worden er drie didactische kwaliteiten uitgelicht, namelijk interactie, instructie en begeleiding en organisatie (Emile, 2017).

Wanneer deze drie didactische kwaliteiten op een goede manier binnen de uitvoering van een sport en beweegaanbod kan worden toegepast brengt dit een versterking van de drie basisbehoeften volgens Stevens teweeg (Emile, 2017). De drie basisbehoeften volgens Stevens zijn: Relatie, autonomie en competentie (t.a.p.). Mensen hebben behoefte aan relatie, omdat het belangrijk voor ze is om ergens bij te horen en/of ergens deel van uit te maken (t.a.p.). Mensen hebben ook behoefte aan competentie, omdat ze het belangrijk vinden om te laten zien wat ze kunnen en daarmee zichzelf als effectief ervaren (t.a.p.). Ten slotte hebben mensen behoefte aan autonomie, omdat het belangrijk is

dat mensen het gevoel hebben dat ze zélf dingen kunnen doen, zélf kunnen beslissen en zélf keuzes kunnen maken (t.a.p.). Deze drie basisbehoeften worden ook ondersteunt door de zelfdeterminatie theorie van Deci & Ryan. Zij stellen dat alle mensen drie aangeboren psychologische basisbehoeften hebben. Deze drie basisbehoeften komen eigenlijk geheel overeen met die van het CAR-model. Deci & Ryan stellen ook dat wanneer de lesgever weet in te spelen op deze drie basisbehoeften ze intrinsieke motivatie kunnen verhogen (Ryan & Deci, 2004). De term 'intrinsieke motivatie' is nauw verbonden aan vitaliteit. Strijk stelt dat motivatie gedreven wordt door het waardeoordeel van de activiteit op het moment zelf of voor het behalen van een doel in de toekomst (Strijk et al., 2015). Hierbij is de wens om behoeften te bevredigen hetgeen wat een persoon motiveert (t.a.p.). Motivatie is een concept dat tevens nauw verbonden is met energie en veerkracht (t.a.p.). Wanneer energie, motivatie en veerkracht stijgen, vind er een stijging van de vitaliteit plaats (t.a.p.). Tevens zorgt intrinsieke motivatie voor een duurzame gedragsverandering (Emile, 2017).



Figuur 4: CAR-model Stevens

Vervolgens ligt de vraag, waar de focus van de interactie, instructie en begeleiding dan moet liggen. Ozmun & Gallahue beschrijven in hun theorie over het zelfconcept dat het aannemelijk is dat één van de belangrijkste aspecten van het algehele zelfconcept het 'competent zijn in bewegen' is (Ozmun & Gallahue, 2001). Een belangrijke manier om dit tot stand te laten komen is het gebruik maken van succesgeoriënteerde ervaringen, ofwel succeservaringen (t.a.p.). Dit zou als gevolg hebben voor de begeleiding dat er gebruik moet worden gemaakt van een probleemoplossende benadering (t.a.p.). Voor de instructie zou dit tot gevolg hebben dat er met de manier van instrueren rekening wordt gehouden met de mogelijkheden van het individu om op een eigen niveau te mogen handelen en deze individueel te instrueren (t.a.p.). Deze theorie is toegespitst op kinderen in het basisonderwijs en niet op de doelgroep van dit onderzoek.

Daarom wordt de theorie van Beek geraadpleegd. Beek beschrijft het belang van random variaties in de uitvoering met oog op het verbeteren van techniek (Beek, 2011). Er kan gesteld worden dat een

betere techniek kan leiden tot beter kunnen uitvoeren van bewegingen. Een betere uitvoering van beweging kan op zijn beurt weer leiden tot verhoging van de succesbeleving(en) (Ozmun & Gallahue, 2001). Beek heeft twee manieren van leren beschreven, traditioneel leren en differentieel leren (Beek, 2011). Volgens Beek gaat het differentieel leren ervan uit dat bewegingstechniek tussen sporters onvermijdelijk en wezenlijk zijn en er daarmee dus geen 'perfecte' uitvoering van een beweging bestaat (t.a.p.). Daarnaast zou deze manier van leren, op basis van verschillende publicaties, een bepaalde waarde van autonomie ontwikkelen, omdat in deze manier van leren geen optimale uitvoeringswijze wordt opgelegd (t.a.p.). Vervolgens heeft differentieel leren als gevolg voor de instructie dat de lesgever de ruimte moet geven aan het individu om te kunnen ontwikkelen in de bewegingsuitvoering (t.a.p.).

Deze didactische kwaliteiten zijn te koppelen aan de didactische werkvormen die Eurlings en Geenen beschrijven. Een didactische werkvorm zijn gedragswijzen van de lesgever gericht op het tot stand brengen van leerervaringen met het oog op het realiseren van bepaalde doelstellingen bij de deelnemers (Eurlings & Geenen, 2015). Een didactische werkvorm kent dus twee kanten: een activiteit (actie) van de lesgever gevolgd door een activiteit (reactie) van de deelnemers. In die zin is er sprake van een wisselwerking (t.a.p.). voorbeelden van didactische werkvormen van Eurlings & Geenen zijn:

- Instructievorm (instructie)
- Vraagvorm (interactie)
- Coachvorm (begeleiding)
- Vrij werken (uitdaging)

Het didactisch model kent verschillende didactische componenten waaronder didactische werkvormen (t.a.p.). Didactische werkvormen horen net als bewegingsvormen en organisatie in het deel van het didactische model dat de uitvoering van de les regelt: de les of de training. Afhankelijk van de beginsituatie en de doelstelling en rekening houdend met de aard van de bewegingsvormen, kiest de lesgever de meest geschikte didactische werkvormen om zijn lesdoelen te bereiken (t.a.p.). Als het doel te maken heeft met leren samenwerken, is het logisch om te kiezen voor groepswerk (t.a.p.).

Paragraaf 2.2.3.1: Instructievorm

Onder instructie verstaan we het geven van technische en/of tactische aanwijzingen ter ondersteuning van het leerproces (Eurlings & Geenen, 2015). Om de instructie goed te kunnen geven, moet de lesgever de bewegingsuitvoering heel goed kennen en moet hij weten welke aanwijzingen hij per instructiemoment wilt geven (t.a.p.). Instructie kan je op verschillende manier geven:

- Auditieve instructie (praatje)
- Visuele instructie (plaatje)
- Tactiele of manuele instructie (daadje)

Bij auditieve instructie kun je denken aan het geven van een beweegbeschrijving (t.a.p.). Een andere mogelijkheid om het leerproces te ondersteunen is door gebruik te maken van de stem om een bepaald ritme aan te geven (t.a.p.).

Bij visuele instructie gaat het om het geven van een voorbeeld. Het voorbeeld, de demonstratie, neemt van oudsher in sport- en bewegingssituaties een belangrijke plaats in (t.a.p.). Deelnemers hebben de elementaire behoefte om eerst te weten hoe de beweging eruit ziet of hoe je een bewegingsopdracht moet uitvoeren (t.a.p.). Bij visuele instructie kun je ook gebruikmaken van plaatjes, foto's of filmbeelden (t.a.p.).

Tactiele instructie heeft te maken met het laten voelen van de beweging (t.a.p.). Door het laten voelen van een beweging probeert de lesgever de deelnemer tot een beter leerresultaat te brengen (t.a.p.). de lesgever helpt de deelnemer bij het uitvoeren van de beweging (t.a.p.).

Paragraaf 2.2.3.2: Vraagvorm

Bij het gebruik van deze werkvorm stelt de lesgever de deelnemer(s) een of meerdere vragen (Eurlings & Geenen, 2015). Deze vragen gaan over:

- Het verloop van de bewegingsuitvoering
- Een gevolgde tactiek
- De betekenis van spelregels
- Hoe de samenwerking verlopen is

De deelnemers worden aan het denken gezet door het beantwoorden van vragen en daarmee actief bij het leerproces betrokken. Dit actieve meedenken heeft een positief effect op de kwaliteit van het leerproces, door te vragen komt de lesgever erachter wat de deelnemer weet en dat is belangrijk voor het vervolg van het leerproces (t.a.p.). Bovendien krijgt de lesgever zo ook informatie over de leerstijl van de deelnemer. Zo kan de deelnemer sterk cognitief betrokken zijn op het leerproces of juist heel oppervlakkig (t.a.p.).

Paragraaf 2.2.3.3: Coachvorm

Bij sport en bewegen hebben we niet alleen te maken met het aanleren van techniek, maar ook met tactiek (Eurlings & Geenen, 2015). De coachvorm is geschikt voor het aanleren van tactische vaardigheden. De coachvorm kan op twee manieren vormgegeven worden:

- Feed forward: vooraf zeggend coachen
- Feedback: achteraf coachen, de bekende goedkeuring of de correctie

Bij het coachen tijdens een spelsituatie heeft de lesgever maar weinig tijd en vaak is de afstand tot de betreffende deelnemer(s) groot (t.a.p.). Dit maakt het toepassen van de coachvorm soms lastig. In een dergelijke situatie kan de lesgever de spelvorm stopzetten en dan de feedback geven. In veel gevallen is dit beter dan achteraf coachen (t.a.p.). Bij het achteraf coachen kun je bepaalde situaties wel terughalen, maar dat is niet altijd even gemakkelijk (t.a.p.).

Aandachtspunten van de coachvorm zijn de volgende punten volgens Eurlings & Geenen:

- De feed forward- en feedbackinformatie moet hoorbaar zijn voor de betreffende deelnemer
- Als je een zachte stem hebt, moet je de feed forward en feedback van dichtbij geven of bevrissituaties gebruiken
- Geef korte en krachtige informatie
- Maak gebruik van non-verbale ondersteuning
- Bij bevrissituaties moeten de deelnemers direct stoppen met bewegen, anders is de spelsituatie niet meer herleidbaar
- Een bevrissituatie moet kort zijn en niet te vaak toegepast worden.

Paragraaf 2.2.3.4: Vrij werken

Je kunt de didactische werkvorm vrij werken op verschillende manieren invullen (Eurlings & Geenen, 2015). Vrij werken kan betekenen dat de deelnemers een vrije keuze hebben in bewegingssituaties en bewegingsvorm (t.a.p.). Vrij werken kan ook betekenen dat bij een of twee bewegingssituaties een vaststaande opdracht hoort en dat de SB-deelnemer de overige situaties vrij mag invullen (t.a.p.). Voordelen van vrij werken volgens Eurlings & Geenen zijn:

- Deelnemers kunnen op eigen niveau en naar eigen interesse trainen/oefenen
- Deelnemers leren bewegingssituaties zelf op gang te houden
- Het bevordert de zelfstandigheid
- Het bevordert de samenwerking en het rekening houden met elkaar
- Het bevordert de creativiteit

Paragraaf 2.2.3: Bewegingsvormen

Om antwoord te kunnen geven op deelvraag 2 moet de theorie handvatten geven over wat voor soort sport- en beweegaanbod er is. Wilmore heeft vijf grond motorische eigenschappen beschreven binnen trainingsleer. Deze vijf eigenschappen vormen het uitgangspunt van een beweegprogramma volgens Wilmore (Wilmore, Kenney & Costill, 2016).

De eerste grond motorische eigenschap is uithoudingsvermogen. Dit wordt meestal verbeterd aan de hand van een duurtraining. Lichamelijke activiteiten die het cardiovasculaire uithoudingsvermogen ontwikkelen, vormen de kern (Wilmore, Kenney & Costill, 2016). Het doel van het trainen van deze eigenschap is om zowel het vermogen als de efficiëntie van het cardiovasculaire, respiratoire en metabole systemen te verbeteren (t.a.p.). De tweede grond motorische eigenschap is lenigheid. Lenigheidsoefeningen zijn nuttig voor mensen met een beperkte lenigheid of spier- en gewrichtsproblemen, zoals lage rugpijn (t.a.p.). Deze oefeningen dienen langzaam uitgevoerd te worden (t.a.p.). Recent onderzoek heeft aangetoond dat de spieren, pezen, ligamenten en gewrichten zich makkelijker aanpassen en reageren op lenigheidsoefeningen na de duurtraining (t.a.p.). De derde grond motorische eigenschap is kracht. Het trainen van kracht heeft vele positieve effecten op de gezondheid (t.a.p.). Zo kan er worden gekozen voor verschillende doelen om kracht te trainen, namelijk: kracht, krachthuoudingsvermogen, hypertrofie en vermogen (t.a.p.). De vierde grond motorische eigenschap is coördinatie. Het trainen van coördinatie omvat aspecten van fitheid als balans, neuromotorisch gebruik van spieren, training van proprioceptie, het looppatroon en misschien zelfs core stability-training (t.a.p.). De laatste grond motorische eigenschap die Wilmore heeft beschreven is snelheid. Dit is beschreven als het vermogen om binnen een bepaalde tijd jezelf of een object te verplaatsen (t.a.p.). Alle grond motorische eigenschappen samen zijn te vinden onder het acroniem CLUKS.

Met het sport en beweegaanbod is voornamelijk de bedoeling dat de grond motorische eigenschappen worden verbeterd. Kijkend naar het onderwerp vitaliteit zijn er meerdere aspecten van belang om de vitaliteit te verhogen zoals, energie, motivatie en veerkracht. Strijk heeft beschreven dat er een aantal factoren zijn die vitaliteit beïnvloeden, waaronder de leefstijlfactoren van een persoon (Strijk et al., 2015). Deze leefstijlfactoren zijn bewegen, roken, alcoholgebruik, voeding, ontspanning en drugsgebruik (t.a.p.). Logischer wijze is het denkbaar dat bewegen met name een rol speelt in het verhogen van de dimensie energie van iemand. Ook met het oog op uitkomsten van de nulmeting van de student, waaruit bleek dat de energie ten opzichte van de andere dimensies ietwat achterbleef, is het aannemelijk om te stellen dat de relevantie aanwezig is om de grond motorische eigenschappen als uitgangspunt te gebruiken voor het sport en beweegaanbod. Ten slotte kan er gesteld worden dat met het verbeteren van de grond motorische eigenschappen de energie en daarmee de vitaliteit positief worden veranderd.

Mogelijke bewegingsvormen zijn ook te relateren aan vijf vakconcept die Crum heeft beschreven, namelijk (Crum, 1993):

- Biologisch georiënteerd lichaamsoefeningenconcept
- Vormingstheoretisch lichamelijke opvoedingsconcept
- Personalistisch bewegingsonderwijsconcept
- Conformistisch sportsocialisatieconcept
- Kritisch-constructief bewegingssocialisatieconcept

In elk van de vijf vakconcepten zijn bewegingsvormen te herkennen of te relateren aan de vakconcepten. Zo komen in het eerste vakconcept vaker bewegingsvormen voor waarin het lichaam en het versterken/verbeteren daarvan centraal. Denk aan HIIT-trainingsvormen, spierversterkende

oefeningen en CrossFit. In het tweede vakconcepten komen er bewegingsvormen voor waarin het sociale aspect centraal staat. Denk aan groepstrainingen, zoals circuittrainingen/ small group trainingen en/of wandelgroepen. Maar ook aan teamsporten, denk aan voetbal, volleybal, basketbal. In het derde vakconcept komen er bewegingsvormen voor waarin persoonlijke groei en daarmee autonomie worden verhoogd. Denk aan boksen, teambuildingsoefeningen en pleinactiviteiten. In het vierde vakconcept komen er bewegingsvormen voor waarin wedstrijdachte bewegingsvormen centraal staan. Denk aan toernooivormen, minicompetities en bewegingsvormen die alleen terug te herleiden zijn van de wedstrijdporten. In het laatste vakconcept komen er bewegingsvormen voor waarin zelfregulatie en -organisatie centraal staan. Denk aan freerunnen, padel en pleintjesactiviteiten.

Paragraaf 2.2.4: Organisatie

Allereerst wordt er stil gestaan bij de organisatie. De organisatie van een sport en beweegaanbod hebben als beoogd doel dat de les/training goed loopt (Eurlings & Geenen, 2015). In de organisatie zijn er drie elementen die Eurlings & Geenen beschrijven die ze samenvatten onder de opstelling, namelijk deelnemers, materiaal en lesgever. Deze onderdelen hebben ook raakvlak zoals in eerdere paragraaf benoemd met de fysieke- en sociale omgeving van de vijf pijlers van werkzame elementen.

In het model van de vijf pijlers van werkzame elementen met betrekking tot sport- en beweegaanbod zijn fysieke- en sociale omgeving te relateren aan de organisatie volgens het didactisch model. De fysieke omgeving wordt gedefinieerd als de plek waar het sport- en beweegaanbod plaatsvindt en de toegankelijkheid hiervan. Willemsen & Poiesz beschrijven dat het gaat over het wegnemen van drempels en barrières (Willemsen & Poiesz, 2020). Als de accommodatie goed is voor de doelgroep, maar vervolgens niet toegankelijk zullen ze niet deelnemen aan sport- en beweegaanbod. Praktische werkzame elementen die worden benoemd zijn fysieke toegankelijkheid en een passende setting (t.a.p.).

De sociale omgeving wordt gedefinieerd als personen die invloed hebben op het sport- en beweggedrag van de doelgroep. Willemsen & Poiesz beschrijven dat het belangrijk is te kijken naar de specifieke doelgroep. Bijvoorbeeld is het bij kinderen erg belangrijk om de ouders te betrekken, omdat zij een positieve invloed hebben op kinderen (Willemsen & Poiesz, 2020).

De drie elementen van organisatie die Eurlings & Geenen beschrijven zijn de volgende (Eurlings & Geenen, 2015)

- Opstellingen
- Organisatie van spel
- Differentiatie

Inzoomend op opstellingen beschrijven Eurlings & Geenen enkele belangrijke opmerkingen over het gebruik van opstellingen binnen de organisatie van een les. Ze beschrijven het volgende:

- Een opstelling is een bepaalde organisatie van de lesgever, de deelnemers en de materialen
- Belangrijke organisatorische vaardigheden zijn het komen tot opstellingen, het aanpassen van opstellingen en het veranderen van opstellingen
- Bij de opstelling is het belangrijk om de plaats van de lesgever t.o.v. de deelnemers goed aan te geven.

Deze belangrijke opmerkingen meenemend hebben Eurlings & Geenen een aantal basisopstellingen geformuleerd waar de lesgever en/of de deelnemers een keuze in kunnen maken wat invloed heeft op de organisatie van het sport- en beweegaanbod. Ze beschrijven de volgende basisopstellingen (Eurlings & Geenen, 2015):

- Frontrij-opstelling: de lesgever staat vooraan de groep en de groep staat op één lijn tegenover de lesgever
- Halvecirkelopstelling: De lesgever staat vooraan de groep en de groep staat in een halve cirkel tegenover de lesgever
- Kolomopstelling: De lesgever staat vooraan de groep en de groep staat gestructureerd en recht in de breedte en lengte lijnen tegenover de lesgever
- Vrije-opstelling: De lesgever staat vooraan de groep en de groep bepaald zelf waar ze staan
- Opstelling in tweetallen: De lesgever staat vooraan de groep en de groep staat in tweetallen naast elkaar tegenover de lesgever

- Visgraatopstelling: De lesgever staat vooraan de groep en de groep staat in een visgraatformatie met de punt naar voren tegenover de lesgever

Inzoomend op organisatie van spel is er onderscheid te maken tussen drie fasen van organisatie van spel. Daarnaast beschrijven ze voor elke organisatie enkele belangrijke factoren waar de lesgever op moet letten (Eurlings & Geenen, 2015).

- Organisatie voor het spel begint: de lesgever moet ervoor zorgen dat het sport- en beweegaanbod zo snel mogelijk begint, doorlopende lesorganisatie is hierbij belangrijk
- Organisatie tijdens het spel: de veiligheid tijdens de uitvoering is belangrijk en moet op gelet worden
- Organisatie na afloop van het spel: de lesgever moet feedback geven op de uitvoering van het sport- en beweegaanbod.

Inzoomend op differentiatie beschrijven Eurlings & Geenen dat differentiatie wellicht noodzakelijk is om ervoor te zorgen dat elke deelnemer zijn/haar doelen behaalt en er genoeg uitdaging is (Eurlings & Geenen, 2015). Vaak is het zo dat bij een groep waarin weinig niveauverschil is differentiatie geen toegevoegde waarde heeft, maar wanneer er groot niveauverschil is, dit wel toegevoegde waarde heeft (t.a.p.). Er worden twee vormen van differentiëren beschreven, namelijk:

- Organisatorische differentiatie: de organisatie wordt aangepast
- Inhoudelijke differentiatie: de bewegingsvorm(en) wordt aangepast

Bij organisatorische differentiatie kan de lesgever differentiëren door te werken met drie niveaugroepen. Zo kunnen alle groepen dezelfde vaardigheid uitoefenen, maar ieder op zijn/haar eigen niveau, dit is effectief en efficiënt. Echter is het op organisatorisch vlak lastig, omdat je de verschillende situaties goed in de gaten moet houden (t.a.p.).

Bij inhoudelijke differentiatie verander je het leervoorstel zodanig, dat de deelnemers meer aangepast op hun niveau kunnen oefenen. Inhoudelijke differentiatie wordt ook wel differentiëren op leervoorstelniveau genoemd (Eurlings & Geenen, 2015). Een veel gekozen manier om inhoudelijk te differentiëren is het zogenaamde BHU-model. Hierbij biedt de lesgever drie bewegingsvormen aan de deelnemers aan:

- Basisvormen: bewegingsvormen die het grootste deel van de groep kan uitvoeren. Dit zijn bewegingsvormen die gericht zijn op het gemiddelde niveau van de groep
- Herhalingsvormen: eerder geoefende bewegingsvormen die een aantal deelnemers moeten herhalen, omdat deze deelnemers de betreffende bewegingsvormen nog niet beheersen. Dit zijn bewegingsvormen die gericht zijn op deelnemers die onder het gemiddelde niveau blijven
- Uitbreidingsvormen: bewegingsvormen die moeilijker zijn dan de basisvorm en die een uitbreiding vormen voor een aantal deelnemers dat de basis al beheerst. Dit zijn bewegingsvormen die gericht zijn op deelnemers die boven het gemiddelde niveau zitten.

Hoofdstuk 3: Onderzoeksmethode

Dit hoofdstuk bevat een beschrijving van het soort onderzoek dat wordt uitgevoerd, de onderzoekspopulatie die de respondenten voor het onderzoek vormen, de methode en procedure voor het verzamelen van de data wordt beschreven, de validiteit en betrouwbaarheid wordt besproken en ten slotte wordt er beschreven welke ethische aspecten een rol spelen in het onderzoek.

Paragraaf 3.1: Onderzoeksvorm

Tijdens het onderzoek wordt er gebruikt gemaakt van kwantitatief onderzoek. Kwantitatief onderzoek is benodigd om de deelvragen te beantwoorden. Deze gaan over het achterhalen van deelnamemotieven van de werknemers van de HZ University of Applied Sciences, aan wat voor soort sport en beweegactiviteit de werknemers deel willen nemen en de opvattingen van de werknemers over de kwaliteit van de optimale uitvoering. Tevens zijn de kenmerken van de vraagstelling van de deelvraag dusdanig dat het overeenkomt met de kenmerken van kwantitatief onderzoek die Baarda heeft opgesteld (Baarda, 2019).

Het onderzoek is een beschrijvend onderzoek. Bij kwantitatief beschrijvend onderzoek gaat het meestal om frequentievragen (Baarda, 2019). Het gaat om een systematische ordening van datgene wat zich voordoet op een bepaald gebied, waarbij niet wordt gestreefd naar de ontwikkeling van een theorie of het formuleren van een hypothese (t.a.p.). Daarnaast is het onderzoek een explorerend/verkennd onderzoek (t.a.p.).

Paragraaf 3.2: Onderzoekspopulatie

Voor het kwantitatieve onderzoek bestaat de onderzoekspopulatie uit alle werknemers van de HZ University of Applied Sciences. Hierin wordt geen onderscheid gemaakt in sectoren, opleidingen of diensten personeel. Het is voor de organisatie belangrijk dat het voor iedere werknemer toegankelijk is en dus is het van belang om dus van elke werknemer mee te nemen als onderzoekspopulatie.

Paragraaf 3.3: Dataverzamelmethode

Paragraaf 3.3.1: Kwantitatief onderzoek

De dataverzameling om de deelvragen te beantwoorden zal op een kwantitatieve manier gebeuren. De onderzoeker stelt een online enquête op via Thesistools en daar worden alle vragen betreffende deelvraag één, twee en drie gesteld aan de respondenten. De onderzoeker zal zelf, maar ook met behulp van de stagebegeleiders Kevin van Iersel en Yannick Mol, de enquêtes verspreiden onder de werknemers van de HZ University of Applied Sciences. Om representatieve data te verzamelen zal er een steekproef worden genomen. Omdat er op de HZ University of Applied Sciences in Vlissingen 400 medewerkers zijn, is er met een foutenmarge van 5%, een betrouwbaarheidsniveau van 95% en een mate van spreiding 50%, berekend dat de gewenste steekproef 197 werknemers betreft (Steekproefcalculator, 2021). De onderzoeker zal de enquête verspreiden via de mail, om zo elke werknemer te bereiken. Bij de uitnodiging om het onderzoek in te vullen zal de onderzoeker een schriftelijke toelichting bijvoegen om de respondenten te informeren over het nut van het onderzoek en wat het uiteindelijke beoogde doel is om met het onderzoek te bewerkstelligen. Ook wordt er toegelicht hoe de onderzoeker omgaat met de anonimiteit en betrouwbaarheid. De enquête wordt voor twee weken opengesteld voor de respondenten. In deze twee weken krijgen ze eenmalig een reminder toegestuurd. Bijkomend kiest de onderzoeker er ook voor om een incentive te gebruiken. Zo heeft Ruud Hendriks (2017) aangetoond met onderzoek dat het gebruik van incentive(s) een positieve bijdrage levert aan iemand zijn motivatie (Hendriks, 2017). De incentive is gebruikt om meer respondenten te werven voor het onderzoek.

Bij het beantwoorden van de enquêtevragen van de respondenten, maakt de onderzoeker gebruik van de Likertschaal. De Likertschaal is een doorgaans schriftelijke methode om moeilijk te kwantificeren gegevens toch te kunnen ondervragen en te kunnen behandelen op een intervalmeetniveau (Rinker, 2014). De Likertschaal ziet er als volgt uit:

1. Helemaal mee oneens
2. Oneens
3. Gedeeltelijk mee eens/gedeeltelijke mee oneens
4. Eens
5. Helemaal mee eens

De respondenten kunnen uit bovenstaande opties kiezen om de deelvragen te beantwoorden.

Paragraaf 3.4: Onderzoeksinstrumenten

Paragraaf 3.4.1: Kwantitatief onderzoek

De kenmerken die de onderzoeker wilt gaan onderzoeken zijn de deelnamemotieven van de werknemers van de HZ University of Applied Sciences. Deze kenmerken maakt dat de resultaten samen leiden tot het antwoord kunnen geven op de hoofdvraag. Het doel van het meetinstrument is het verzamelen van de data rondom de opvattingen van de medewerkers van de HZ op het gebied van kenmerken van sport- en beweegaanbod. Hiervoor zijn deelnamemotieven van de medewerkers van de HZ University of Applied Sciences benodigd, maar ook opvattingen/wensen en behoeften op het gebied van didactische werkvormen, bewegingsactiviteiten en organisatie van sport- en beweegaanbod. Allereerst zal de onderzoeker een aantal variabelen vragen aan de respondenten, zoals leeftijd, geslacht, opleidingsniveau, werkzame dagen, werkzame uren en de tijd dat de medewerker al binnen de HZ werkzaam is. De onderzoeker heeft de deelnamemotieven omgezet in stellingen waar de respondenten middels de Likertschaal op kunnen antwoorden in hoeverre dit voor hun van toepassing is. De operationalisering voor deze stellingen is terug te vinden in bijlage 1. Daarnaast gaat de onderzoeker ook met kwantitatief onderzoek onderzoeken aan wat voor soort sport en beweegaanbod de werknemers willen deelnemen en wat de opvattingen zijn over de kwaliteit van de optimale uitvoering. Het doel van het meetinstrument is wederom het verzamelen van de data rondom de onderwerpen om daarmee een antwoord op de deelvragen te kunnen formuleren. De operationalisering voor deze stellingen is terug te vinden in bijlagen.

Paragraaf 3.5: Procedure van dataverzameling

Paragraaf 3.5.1: Kwantitatief onderzoek

Middels Thesistools word er één enquête uitgezonden aan de werknemers van de HZ University of Applied Sciences. Deze wordt gedurende twee weken opengezet voor de respondenten. Zij krijgen halverwege de periode van deze twee weken nog een reminder om deel te nemen aan het onderzoek. Het kwantitatieve onderzoek gaat antwoord geven op alle deelvragen. In de enquête worden de respondenten stellingen voorgelegd. Hiermee wordt hun gevraagd in welke mate zij het eens zijn met deze stelling. Op deze manier wordt duidelijk wat volgens de werknemers van de HZ University of Applied Sciences de kenmerken van een sport en beweegaanbod moeten zijn.

Paragraaf 3.6: Dataverwerking en -analyse

Paragraaf 3.6.1: Kwantitatief onderzoek

De gegevens die de respondenten aan de onderzoeker hebben gegeven worden verzameld middels een enquête. Deze wordt gemaakt met Thesistools. Na de twee weken dat de enquête open heeft gestaan om de data te verzamelen, gaat de onderzoeker de gegevens die hij heeft verzameld verwerken en analyseren. Dit doet de onderzoeker door gebruik te maken van IBM SPSS Statistics versie 28. Nadat alle gegevens zijn verzameld met de enquête in Thesistools, heeft Peter Stikker een Excel-tool gecreëerd waardoor de data simpel over te zetten is met een juist code-boek in SPSS. Vervolgens heeft de onderzoek op dat moment alleen nog maar ruwe data en zullen verder worden geanalyseerd door te kijken naar minimale, maximale en gemiddelde scores. In deze analyse gaat het dus om interval- en ratiomeetniveaus (Baarda, 2019). Aan de hand van deze gegevens kan de onderzoeker conclusies en bevindingen beschrijven, om tot een antwoord op de deelvragen te komen.

Paragraaf 3.7: Validiteit en betrouwbaarheid

Validiteit is de vraag naar de juiste afspiegeling of correspondentie tussen de verzamelde gegevens en de bestaande werkelijkheid is de vraag naar de geldigheid of validiteit van je onderzoeksmateriaal (Baarda & Bakker, 2013). Onderzoeksgegevens zijn betrouwbaarder naarmate ze minder van toeval afhangen (t.a.p.).

Om een hoge betrouwbaarheid te realiseren, zorgt de onderzoeker ervoor dat de dataverzamelmethode hetzelfde bij elke respondent is. Elke respondent wordt door de onderzoeker uitgenodigd voor deelname aan het onderzoek door het invullen van de enquête.

De validiteit van dit onderzoek is gemeten door een indrukvaliditeit. De vragen die de onderzoeker gaat stellen zijn gebaseerd op het theoretische kader wat geschreven is en is dus aannemelijk dat het valide is. Dit hangt samen met een verhoogde interne validiteit, omdat deze theorieën aantonen dat de onderzoeker correct heeft geredeneerd. Ook gaat de onderzoeker gebruik maken van criteriumvaliditeit. Dit is alleen nog niet realiseerbaar, omdat dit onderzoek op dit moment nog geen resultaten heeft. Wanneer dit wel het geval is zal de onderzoeker zijn onderzoek vergelijken met een onderzoek wat dezelfde aspecten heeft onderzocht.

Om de betrouwbaarheid van het onderzoek te meten is het niet mogelijk om een herhaalbaarheidstest of een interbeoordelaarsbetrouwbaarheidstest te meten, vanwege de korte tijd van het onderzoekstraject. Wel heeft de onderzoeker gebruik gemaakt van het onderzoeken van een homogene groep. Doordat er homogene groepen samengesteld zijn en er een homogene meting wordt verricht, stijgt de betrouwbaarheid (Swaen, 2019). Herhaalbaarheid waarborgen is een goede manier om betrouwbaarheid te creëren in het onderzoek.

Paragraaf 3.8: Ethische aspecten

Baarda heeft een aantal eisen opgesteld waardoor het onderzoek ethisch verantwoord is. Hieronder staan de ethische eisen met betrekking tot de respondenten die de onderzoeker naleeft en belangrijk vind (Baarda & Bakker, 2013).

Ethische eisen met betrekking tot de respondenten zijn:

- Vrijwillige medewerking: Het is belangrijk dat respondenten vrijwillig aan je onderzoek meewerken (t.a.p.).
- Juiste voorlichting: de voorlichting aan de respondenten over het doel en de werkwijze van het onderzoek moet uiteraard kloppen (t.a.p.).
- Anonimiteit: De gegevens van de respondenten moeten anoniem worden verwerkt. Het moet niet te herkennen zijn wie welke informatie heeft verstrekt (t.a.p.).
- Afwezigheid van negatieve effecten: De uitkomsten van het onderzoek mogen voor de respondenten geen nadelig effect hebben (t.a.p.).

Met deze eisen worden rekening gehouden, zo wordt er via de mail en mondeling geworven voor het onderzoek en wordt benadrukt dat het volledig vrijblijvend is. Een week voordat de respondenten deelnemen aan het onderzoek of aan het begin van de enquête wordt er informatie verstrekt over het doel en de werkwijze van de onderzoeker, zodat de respondenten juist worden geïnformeerd. Ook maakt de onderzoeker gebruik van respondentnummers, zodat de anonimiteit wordt geborgen. Ten slotte zorgen de resultaten van het onderzoek ervoor de vitaliteit van de respondenten op lange termijn wordt verhoogd, hier zitten geen nadelige effecten aan voor de respondenten.

Hoofdstuk 4: Resultaten

Dit hoofdstuk staan de resultaten van de onderzoeksdata beschreven. Allereerst wordt de data geanalyseerd aan de hand van een aantal kwaliteitscriteria. Ten slotte wordt er per deelvraag de behaalde onderzoeksresultaten benoemd.

Paragraaf 4.1: Gerealiseerde onderzoeksgroep

De online enquête is verstuurd naar ongeveer 250 medewerkers die op de HZ University of Applied Sciences in Vlissingen werkzaam zijn. Daarvan hebben 105 medewerkers de online enquête volledig ingevuld. Het onderzoek is in totaal twee weken open geweest voor de respondenten om deel te nemen. Na één week telde het onderzoek ongeveer 45 volledig ingevulde enquêtes, omdat dit niet in de buurt kwam van het beoogde aantal respondenten is ervoor gekozen om gebruik te maken van een wervingsstrategie die Renson beschreven heeft. Volgens Renson is mond-tot-mond reclame (earned media) de meest waardevolle reclame variant, omdat deze het meeste zou opleveren (Renson, 2021). Praktische actie die op dit inzicht is genomen is na de eerste reminder en op de helft van de periode van dataverzameling is de onderzoeker de werkplek rondgegaan om mensen aan te spreken en te vragen of ze willen deelnemen aan het onderzoek en of ze hun omgeving willen gebruiken om het onderzoek verder te verspreiden in hun werkkringen. Dit heeft tot het positieve effect geleidt dat er 105 respondenten aan het onderzoek hebben deelgenomen. Al hoewel dit door de stagebegeleider als een indrukwekkend aantal van respondenten wordt geïnterpreteerd, betekent dit dat de uitkomsten van het onderzoek niet betrouwbaar zijn. Dit omdat de beoogde populatie, in acht houding van de 95 procent betrouwbaarheidsinterval, niet behaald is.

Variabelen die zijn bevraagd in het onderzoek zijn leeftijd, geslacht, opleidingsniveau, aantal dagen werkzaam, aantal uur werkzaam en aantal jaar verbonden aan de organisatie.

Zo is gebleken dat de meeste respondenten in de leeftijdscategorie van 46 tot 55 jaar zitten (30,5%). De meeste respondenten waren vrouwelijk, namelijk 58 tegen 47 (55,2%). De meeste respondenten hebben het opleidingsniveau universitair/doctoraalopleiding/TH/master (56,2%). De meeste respondenten zijn vijf dagen werkzaam op de HZ (41%) en zijn 40 uur werkzaam (37,1%). Ten slotte zijn de meeste respondenten langer dan vijf jaar verbonden aan de HZ (51,4%).

Geslacht	Aantal	Percentage
Man	47	44,8%
Vrouw	58	55,2%
Leeftijd		
18 – 25 jaar	6	5,7%
26 – 35 jaar	27	25,7%
36 – 45 jaar	22	21,0%
46 – 55 jaar	32	30,5%
56 – 65 jaar	16	15,2%
Ouder dan 65 jaar	2	1,9%
Opleidingsniveau		
LBO/LTS/ITO/LEAO/LLO	2	1,9%
VMBO/MAVO/IVO/MULO/ULO	0	0%
MTS/UTS/MEAO	6	5,7%
HAVO/VWO/NMS/HBS	2	1,9%
HBO/HTS/HEAO	35	33,3%
Universitair/Doctoraalopleiding/TH/Master	59	56,2%
Anders	1	1,0%

Aantal dagen werkzaam		
1 dag	2	1,9%
2 dagen	5	4,8%
3 dagen	15	14,3%
4 dagen	40	38,1%
5 dagen	43	41%
6 dagen	0	0%
Aantal uur werkzaam		
8 uur	2	1,9%
16 uur	4	3,8%
24 uur	13	12,4%
32 uur	29	27,6%
38 uur	4	3,8%
40 uur	39	37,1%
Anders	14	13,3%
Aantal jaar verbonden		
< 1 jaar	13	12,4%
1 tot 2 jaar	10	9,5%
2 tot 3 jaar	12	11,4%
3 tot 4 jaar	10	9,5%
4 tot 5 jaar	6	5,7%
Langer dan 5 jaar	54	51,4%

Tabel 1 Variabelen onderzoek

Paragraaf 4.2: Data inspectie

De online enquête is volledig ingevuld door 105 respondenten. De gegevens zijn vervolgens geanalyseerd via SPSS. Er zijn geen invoerfouten geconstateerd door SPSS. Dit is gedaan door gebruik te maken van 'analyse' → 'descriptive statistics' → 'descriptives'. Met de optie is voor alle variabelen een overzicht gemaakt van de gemiddeldes, standaarddeviaties en minimum en maximum score. Hieruit is gebleken dat er geen foutieve of ontbrekende waarden waren. Alle respondenten hebben de enquête volledig ingevuld.

Om de betrouwbaarheid (interne consistentie) van de enquête te bepalen is voor elke deelvraag de Cronbach's Alpha berekent. Een Cronbach's Alpha groter dan ,70 wordt geïnterpreteerd als 'acceptabel' (Van Heijst, 2021). Als de Cronbach's Alpha onder de ,70 komt te liggen zal er een actie moeten plaatsvinden. Op basis van deze uitspraak zijn er aantal items verwijderd, om te zorgen voor een hogere betrouwbaarheid. Items 11, 15 en 24 zijn uit deelvraag 4 verwijderd. Zie bijlage 7.

Schaal	Cronbach's Alpha
Vakconcept 1	,741
Vakconcept 2	,829
Vakconcept 3	,809
Vakconcept 4	,743
Vakconcept 5	,824

Tabel 2: Cronbach's Alpha deelvraag 1

Alle schalen scoren hoger dan ,70. Dit betekent dat alle schalen van de eerste deelvraag minimaal ‘acceptabel’ zijn. Er hoeven dus geen items te worden verwijderd.

Schaal	Cronbach's Alpha
<i>Interactie - autonomie</i>	,772
<i>Interactie – relatie</i>	,786
<i>Interactie – competentie</i>	,659
<i>Interactie – energie</i>	,807
<i>Instructie & begeleiding – autonomie</i>	,714
<i>Instructie & begeleiding – relatie</i>	,856
<i>Instructie & begeleiding – competentie</i>	,822
<i>Instructie & begeleiding - energie</i>	,743

Tabel 3: Cronbach's Alpha deelvraag 2

De schaal ‘Interactie – competentie’ scoort lager dan ,70. Verwijdering van nog meer items leidt echter tot een nog lagere Cronbach's Alpha. Er is voor gekozen om de schaal ondanks de score, toch zo te houden. Volgens Baarda, de Goede en van Dijkum (2003) is een score van ,66 of hoger nog redelijk hoog voor een schaal van een klein aantal items. Afgerond op twee decimalen komt de Cronbach's Alpha te liggen op ,66.

Schaal	Cronbach's Alpha
<i>Fysieke organisatie - klassikaal</i>	,529
<i>Fysieke organisatie – stations</i>	,691
<i>Fysieke organisatie – circuit</i>	,676
<i>Fysieke organisatie – bewegingsbaan</i>	,560
<i>Fysieke organisatie – toegankelijkheid</i>	,749
<i>Fysieke organisatie – passende setting</i>	,642
<i>Sociale organisatie – klassikaal</i>	,379
<i>Sociale organisatie – kleine groepen</i>	,613
<i>Sociale organisatie – individueel</i>	,545
<i>Sociale organisatie – tijdens s&b</i>	,873

Tabel 4: Cronbach's Alpha deelvraag 4

Alle schalen behalve 'Sociale organisatie – tijdens s&b' scoren lager dan ,70. Omdat er door het weglaten van items de betrouwbaarheid kan worden verhoogd, wordt deze stap ondergaan. Na het weglaten van deze items is de interne consistentie nog steeds niet 'acceptabel'. Doordat de ondergrens volgens Baarda, de Goede en van Dijkum (2003) een score van ,66 nog redelijk hoog ligt wordt er uitgegaan van een ondergrens van ,66 om de respons op de items te analyseren. Van de negen schalen die hierboven zijn benoemd, zijn er vier schalen die de ondergrens halen van ,66. Er gaat wel data worden geanalyseerd, omdat dit de wens van de organisatie is. Wel zal er een flinke nuance moeten worden toegevoegd aan het feit dat het aantal respondenten van de onderzoekspopulatie niet voldoet aan de minimale betrouwbaarheidseisen van 95%. Daarbij komend is meer van de helft van de schalen van de vierde deelvraag niet betrouwbaar. Dit zal worden vermeldt bij het resultaat van de analyse, de conclusie, discussie en de aanbevelingen.

Paragraaf 4.3: Resultaten deelvraag 1

Deelvraag 1 is als volgt geformuleerd: “Wat zijn de deelname motieven van de medewerkers van de HZ University of Applied Sciences?”.

Bij deze deelvraag worden de motieven van de respondenten (n=105) over deelname aan sport- en beweegaanbod bevestigd. Deze is volgens de theorie van Crum verdeeld in vijf vakconcepten waarvan wordt getoetst, in welke mate ze deel zouden willen nemen aan sport- en beweegaanbod. Zo kunnen de respondenten kiezen uit ‘het gezonder maken van het lichaam en daarmee voorkomen van ziekten’, ‘het leren van sociale vaardigheden’, ‘het ontwikkelen van eigen autonomie’, ‘het ontwikkelen in eigen prestaties’ en ‘het leren van bewegingstechnieken en -tactieken en daarmee problemen op te lossen met het oog op participatie in organisatie en inrichting van eigen beweegactiviteiten’. Hierbij is de Likertschaal gehanteerd waarbij score 1 staat voor ‘helemaal mee oneens’ en score 5 staat voor ‘helemaal mee eens’.

	Minimum	Maximum	M	SD
Vakconcept 1	1,71	4,86	3,5	,633
Vakconcept 2	1	5	2,8	,986
Vakconcept 3	1	5	2,7	,959
Vakconcept 4	1	5	3	,909
Vakconcept 5	1	4,75	2,7	,917

Tabel 5: Resultaten deelvraag 1

Vakconcept 1 heeft het hoogste gemiddelde met een score van 3,5. Dat betekent dat respondenten het meer eens zijn dan oneens zijn over de stellingen over deelname aan sport- en beweegaanbod gericht op het gezonder maken van het lichaam en daarmee voorkomen van ziekten. De standaarddeviatie van de respons op het eerste vakconcept is in vergelijking met de andere standaarddeviaties relatief laag. Dit betekent dat de respondenten het over de uitspraken eensgezinder waren dan over de uitspraken op de andere vakconcepten. Vakconcept 4 heeft een gemiddelde score van 3, dat betekent dat de respondenten het precies niet mee eens en niet mee oneens zijn. Hun respons betreffen de stellingen over deelname aan sport- en beweegaanbod gericht op het ontwikkelen in eigen prestaties. De standaarddeviatie ligt hier hoger dan bij het eerste vakconcept, wat betekent dat de respondenten hierover minder eensgezind zijn.

Vakconcept 2 heeft een gemiddelde score van 2,8, dat betekent dat de respondenten het meer mee oneens zijn dan mee eens. Hun respons betreffen de stellingen over deelname aan sport- en beweegaanbod gericht op het leren van sociale vaardigheden. De standaarddeviatie is bij dit vakconcept het hoogst, wat betekent dat er sprake is van de laagste eensgezindheid tussen de respondenten. Vakconcepten 3 & 5 hebben beide een gemiddelde score van 2,7, daarmee hebben ze de laagste gemiddelde score en zijn de respondenten het meer mee oneens dan mee eens. Hun respons betreffen de stellingen over deelname aan sport- en beweegaanbod gericht op ‘het ontwikkelen van eigen autonomie’ en ‘het leren van bewegingstechnieken en -tactieken en daarmee problemen op te lossen met het oog op participatie in organisatie en inrichting van eigen beweegactiviteiten’. De standaarddeviatie voor vakconcept 3 ligt hoger dan de standaarddeviatie van vakconcept 5, wat betekent dat de respondenten hierover minder eensgezind zijn.

Paragraaf 4.3.1: Significantie

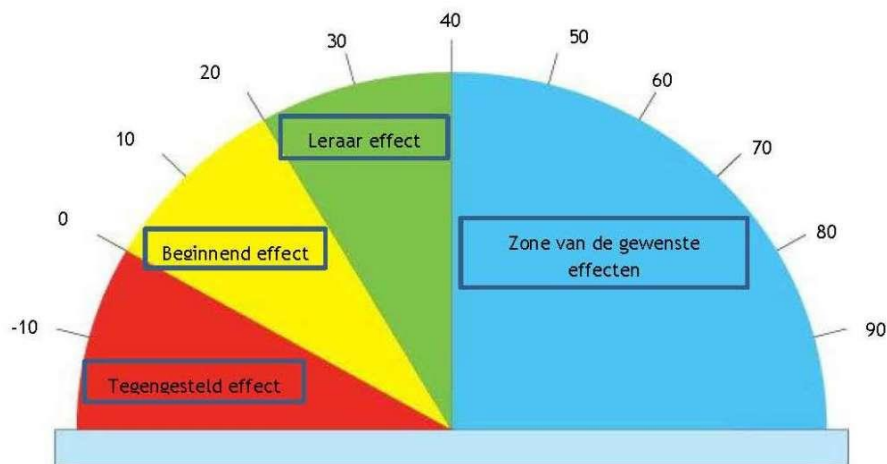
Voor de antwoorden op de stellingen betreffende de vakconcepten is er via de SPSS-functie 'Compare Means' geanalyseerd of er sprake is van significante verschillen ($P = <0,05$) tussen mannen en vrouwen, de verschillende leeftijdscategorieën, aantal werkende uren, aantal dagen werkzaam en hoelang werkzaam bij de organisatie. Hieruit kan worden geconcludeerd dat bij een vergelijking tussen de verschillende leefstijlcategorieën voor de stellingen van deelname aan sport- en beweegaanbod volgens 'vakconcept 2' en 'vakconcept 4' er sprake is van een significant verschil. Wanneer je maar voldoende proefpersonen hebt, kan uiteindelijk ieder verschil, hoe klein ook, significant worden (Rietjens, 2020). Daarom is ook de effectgrootte berekend van deze afhankelijke variabele. Daaruit is gebleken dat bij het verschil tussen groepen over de stellingen betreft vakconcept 2 en vakconcept 4 significant is ($P < 0,05$), maar dat de effectgroottes worden toegeschreven aan de categorie 'gemiddeld' ($,1 < N_2 < ,3$).

Daarnaast is er ook sprake van een significant verschil tussen mannen en vrouwen voor de stellingen van deelname aan sport- en beweegaanbod volgens 'vakconcept 4'. Ook is de effectgrootte berekend aan de hand van deze afhankelijke variabele. Daaruit is gebleken dat bij het verschil tussen groepen over de stellingen betreft 'vakconcept 4' significant is ($P < 0,05$), maar dat de effectgrootte wordt toegeschreven aan de categorie 'klein' ($N_2 < ,1$).

De interpretatiewijze is afgeleid van de vuistregel bij het interpreteren van effect sizes. (t.a.p.) Deze is als volgt:

- $N_2 < ,1$ = **klein**
- $,1 < N_2 < ,3$ = **gemiddeld**
- $N_2 > ,5$ = **groot**

In deze interpretatiewijze wordt het cutt-off point van Hattie meegenomen die in onderstaande figuur zichtbaar is. Zie ter ondersteuning hierbij alle tabellen opgenomen in bijlage 8.



Figuur 5: Effectgrootte Hattie

Paragraaf 4.4: Resultaten deelvraag 2

Deelvraag 2 is als volgt geformuleerd: “Welke opvattingen hebben de medewerkers van de HZ University of Applied Sciences over hoe ze gecoacht en begeleidt willen worden binnen het sport en beweegaanbod?”

Bij deze deelvraag worden opvattingen van de respondenten (n=105) bevraagd op de stijl van communiceren van de sportinstructeur. Deze is opgesteld aan de hand van het CAR-model van Luc Stevens die de relatie tussen didactische kwaliteiten en de drie basisbehoeften volgens Deci & Ryan legde. Daarnaast is de subdimensie energie toegevoegd, omdat uit de nulmeting van de onderzoeker is gebleken dat deze relatief gezien achterbleef bij de onderzoekspopulatie en dus toekomstig sport- en beweegaanbod zich ook daarop zou moeten richten. Hierbij is de Likertschaal gehanteerd waarbij score 1 staat voor ‘helemaal mee oneens’ en score 5 staat voor ‘helemaal mee eens’.

	Minimum	Maximum	M	SD
<i>Interactie – autonomie</i>	1	5	3,4	,877
<i>Interactie – relatie</i>	1	5	3,6	,920
<i>Interactie – competentie</i>	1	5	3,8	,732
<i>Interactie – energie</i>	1	5	3,7	,852
<i>Instructie en begeleiding - autonomie</i>	1	5	3,8	,727
<i>Instructie en begeleiding – relatie</i>	1	5	4,1	,790
<i>Instructie en begeleiding – competentie</i>	1	5	3,3	,945
<i>Instructie en begeleiding - energie</i>	1	5	3,9	,756

Tabel 6: Resultaten deelvraag 2

Zoals in bovenstaande tabel zichtbaar is heeft de schaal ‘Instructie en begeleiding – relatie’ met een gemiddelde van 4,1 de hoogste score. Dit betekent dat de respondenten het vaker eens waren dan oneens met de stellingen dat de stijl van communiceren van de sportinstructeur op deze basisbehoefte moet worden gericht. De eensgezindheid is relatief gezien, op het gemiddelde van de standaarddeviaties op deze deelvraag, aan de lage kant. Dit duidt erop dat de respondenten relatief gezien eensgezind waren over het beantwoorden. De schaal ‘Instructie en begeleiding – energie’ is daarop volgend met hoge score, namelijk 3,9. Dit betekent dat de respondenten het vaker eens waren dan oneens met de stellingen dat de stijl van communiceren van de sportinstructeur op deze dimensie van vitaliteit moet worden gericht. De eensgezindheid is relatief gezien, op het gemiddelde van de standaarddeviaties op deze deelvraag, ook aan de lage kant. Dit betekent dat de respondenten relatief gezien eensgezind waren over het beantwoorden. Vervolgens volgen de schalen ‘Instructie en begeleiding – autonomie’ en ‘Interactie – competentie’. Deze hebben een gemiddelde score van 3,8, wat betekent dat respondenten het meer mee eens waren dan mee oneens op de stellingen dat de stijl van communiceren van de sportinstructeur op deze basisbehoeften moet worden gericht. De standaarddeviaties op deze schalen scoren beide het laagste van allemaal, wat betekent dat de respondenten op het beantwoorden van deze vragen het meest eensgezind zijn.

De schalen 'Interactie – energie' en 'Interactie – relatie' scoren gemiddeld een 3,7 en een 3,6. Dit betekent dat de respondenten het vaker eens waren dan oneens met de stellingen dat de stijl van communiceren van de sportinstructeur gericht moet zijn op deze dimensie van vitaliteit en basisbehoefte. De standaarddeviatie van de eerste genoemde schaal ligt redelijk rond het gemiddelde van standaarddeviatie op deze deelvraag. De eensgezindheid ligt daarbij wat verder uit elkaar dan bij andere schalen. De standaarddeviatie op de tweede genoemde schaal ligt boven de standaarddeviatie van de eerst genoemde schaal, daarmee ligt de eensgezindheid op deze schaal nog verder uit elkaar.

Ten slotte hebben de schalen 'Interactie – autonomie' en 'Instructie en begeleiding – competentie' scoren gemiddeld een 3,4 en een 3,3. Dit betekent dat de respondenten het vaker eens waren dan oneens met de stellingen dat de stijl van communiceren van de sportinstructeur gericht moet zijn op deze basisbehoefte. De standaarddeviatie van de eerst genoemde schaal ligt boven het gemiddelde van de standaarddeviaties op deze deelvraag. De eensgezindheid ligt daarbij wat verder uit elkaar dan bij andere schalen. De standaarddeviatie op de tweede genoemde schaal heeft de hoogste score, wat betekent dat dit de schaal is waar de respondenten het minst eensgezind op zijn.

Paragraaf 4.4.1: Significantie

Voor de antwoorden op de stellingen betreffende de stijl van communiceren van de sportinstructeur is er via de SPSS-functie 'Compare Means' geanalyseerd of er sprake is van significante verschillen ($P = <0,05$) tussen mannen en vrouwen, de verschillende leeftijdscategorieën, aantal werkende uren, aantal dagen werkzaam en hoelang werkzaam bij de organisatie. Hieruit kan worden geconcludeerd dat bij een vergelijking tussen de verschillende leefstijlcategorieën voor de stellingen van de stijl van communiceren van de sportinstructeur volgens 'interactie – competentie' en 'Instructie en begeleiding – relatie' er sprake is van een significant verschil. Wanneer je maar voldoende proefpersonen hebt, kan uiteindelijk ieder verschil, hoe klein ook, significant worden (Rietjens, 2020). Daarom is ook de effectgrootte berekend van deze afhankelijke variabele. Daaruit is gebleken dat bij het verschil tussen groepen over de stellingen betreft de interactie – competentie en instructie en begeleiding – relatie significant is ($P < 0,05$), maar dat de effectgroottes worden toegeschreven aan de categorie 'gemiddeld' ($1 < N_2 < 3$).

Bij een vergelijking tussen mannen en vrouwen voor de stellingen van de stijl van communiceren van de sportinstructeur volgens 'Interactie – autonomie' is er sprake van een significant verschil. Ook is de effectgrootte berekend van deze afhankelijke variabele. Daaruit is gebleken dat bij het verschil tussen groepen over de stellingen betreft 'Interactie - autonomie' significant is ($P < 0,05$), maar dat de effectgrootte wordt toegeschreven aan de categorie 'klein' ($N_2 < 1$).

Bij een vergelijking tussen hoeveel dagen een medewerker werkzaam is op de HZ voor de stellingen van de stijl van communiceren van de sportinstructeur volgens 'Interactie – competentie' en 'Instructie en begeleiding – autonomie' is er sprake van een significant verschil. Ook is de effectgrootte berekend van deze afhankelijke variabele. Daaruit is gebleken dat bij het verschil tussen groepen over de stellingen betreft 'Interactie – competentie' significant is ($P < 0,05$), maar dat de effectgrootte wordt toegeschreven aan de categorie 'gemiddeld' ($1 < N_2 < 3$). Daarnaast is gebleken dat bij het verschil tussen groepen over de stellingen betreft 'Instructie en begeleiding – autonomie' significant is ($P < 0,05$), maar dat de effectgrootte wordt toegeschreven aan de categorie 'klein' ($N_2 < 1$).

Ten slotte is er bij een vergelijking tussen hoelang een medewerker al werkzaam is aan de HZ voor de stellingen van de stijl van communiceren van de sportinstructeur volgens 'Instructie en begeleiding – energie' is er sprake van een significant verschil. Ook is de effectgrootte berekend van deze afhankelijke variabele. Daaruit is gebleken dat bij het verschil tussen groepen over de stellingen betreft 'Instructie en begeleiding – energie' significant is ($P < ,05$), maar dat de effectgrootte wordt toegeschreven aan de categorie 'gemiddeld' ($,1 < N2 < ,3$)

De interpretatiewijze is afgeleid van de vuistregel bij het interpreteren van effect sizes. (Rietjens, 2020) Deze is als volgt:

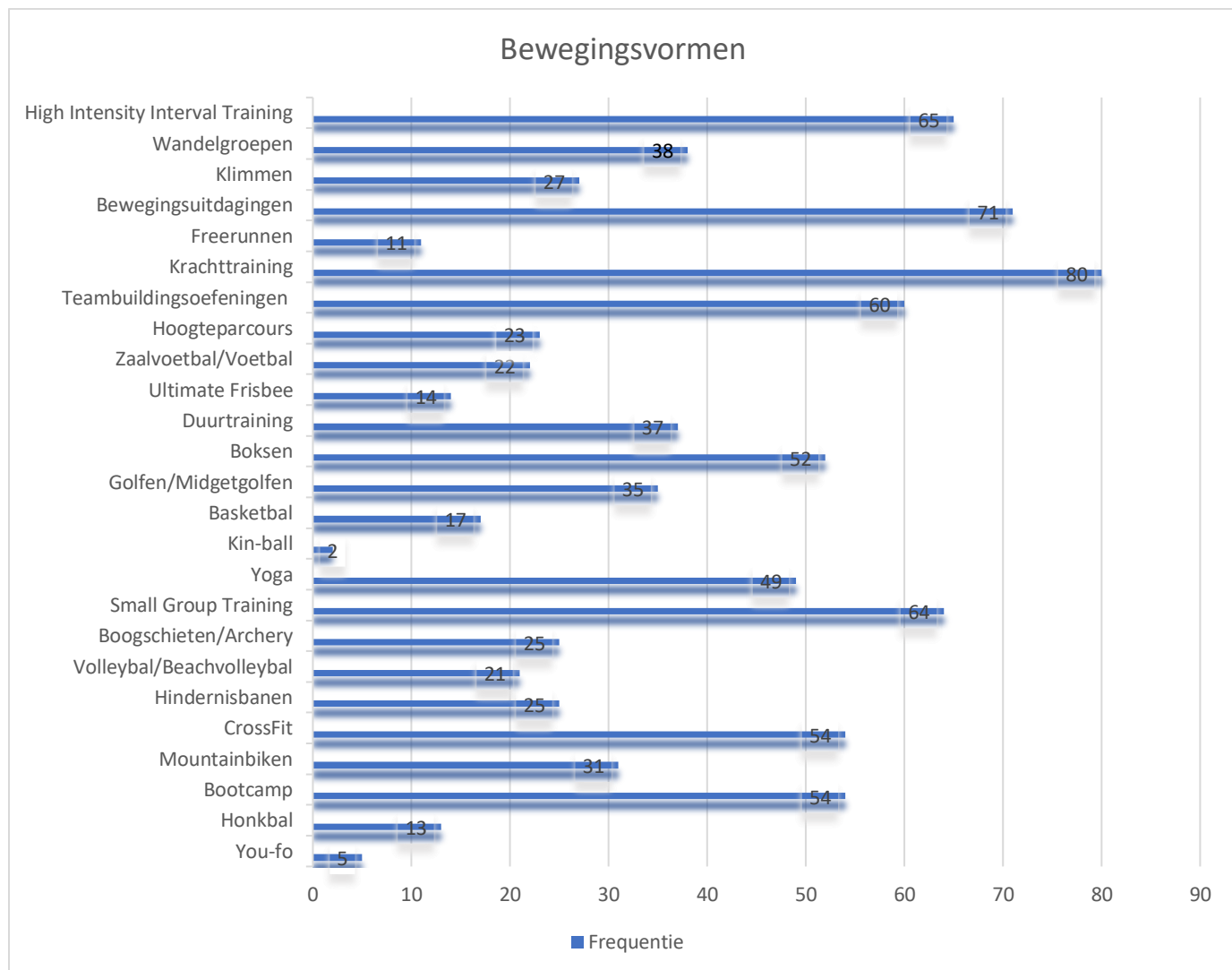
- $N2 < ,1$ = **klein**
- $,1 < N2 < ,3$ = **gemiddeld**
- $N2 > ,5$ = **groot**

In deze interpretatiewijze wordt het cutt-off point van Hattie meegenomen. Zie ter ondersteuning hierbij alle tabellen opgenomen in bijlage 9.

Paragraaf 4.5: Resultaten deelvraag 3

Deelvraag 3 is als volgt geformuleerd: “Welke wensen en behoeften wat betreft sport- en beweegactiviteiten hebben de medewerkers van de HZ University of Applied Sciences?”.

Bij deze deelvraag worden verschillende bewegingsvormen die gekoppeld zijn aan de vakconcepten theorie van Crum (1998), aan de respondenten (n=105) voorgelegd met de vraag of ze deze in toekomstig aanbod wilden terugzien. Deze bewegingsvormen zijn afgeleid aan de hand van de indicatoren die terug te vinden zijn in de operationalisering. Sommige bewegingsvormen zijn polygaam, dit betekent dat de bewegingsvormen die worden voorgelegd, door een andere inrichting kunnen veranderen voor beoogd doel. Zo is ervoor gekozen om bijvoorbeeld voetbal te plaatsen binnen vakconcept 4, vanwege het wedstrijd/competitie element. Maar voetbal kan ook worden ingezet binnen vakconcept 2, om een sociaal doel te kunnen bereiken. De organisatie/inrichting van dat aanbod dient dan te worden aangepast. Bij het beantwoorden van deze bewegingsvormen is een ja/nee structuur gebruikt. Zo konden de respondenten van elk van de in totaal 25 bewegingsvormen aangeven of ze dit zouden willen terugzien in toekomstig aanbod.



Figuur 6: Resultaten deelvraag 3

Bewegingsvormen	Percentage (%)
High Intensity Interval Training	61,9%
Wandelgroepen	36,2%
Klimmen	25,7%
Bewegingsuitdagingen	67,6%
Freerunnen	10,5%
Krachttraining	76,2%
Teambuildingsoefeningen	57,1%
Hoogteparcours	21,9%
Zaalvoetbal/Voetbal	21%
Ultimate Frisbee	13,3%
Duurtraining	35,2%
Boksen	49,5%
Golfen/Midgetgolfen	33,3%
Basketbal	16,2%
Kin-ball	1,9%
Yoga	46,7%
Small Group Training	61%
Boogschieten/Archery	23,8%
Volleybal/Beachvolleybal	20%
Hindernisbanen	23,8%
CrossFit	51,4%
Mountainbiken	29,5%
Bootcamp	51,4%
Honkbal	12,4%
You-fo	4,8%

Tabel 7: Resultaten deelvraag 3

De respondenten hebben aangegeven dat ze graag 'krachttraining' terug willen zien in toekomstig sport- en beweegaanbod. Dit is het hoogst scorende item met 80 respondenten die 'ja' hebben gekozen. Daarnaast scoort de bewegingsvorm 'bewegingsuitdagingen' hoog met 71 respondenten die 'ja' hebben gekozen. De derde bewegingsvorm die ook hoog scoort is 'High Intensity Interval Training'. Deze bewegingsvorm scoort 65 keer 'ja' op de vraag of respondenten dit in toekomstig aanbod willen terugzien.

De respondenten hebben aangegeven dat ze 'Kin-ball' niet terug zouden willen zien in toekomstig sport- en beweegaanbod. Deze bewegingsvorm scoort het laagste met een score van 2 respondenten die 'ja' hebben gekozen. Daarnaast scoren ook de bewegingsvormen 'You-fo' en 'Freerunnen' het laagst. Deze bewegingsvormen hebben een score van 5 respondenten en 11 respondenten die 'ja' hebben gekozen.

Daarnaast is het relevant om de bewegingsvormen te relateren aan de theorie over vakconcepten. Deze zijn namelijk gebaseerd op deze theorie, voor het gemak wordt de polygame aspect van sommige bewegingsvormen weggelaten. Onderstaande tabel maakt duidelijk hoeveel respondenten de enquête hebben ingevuld en wat het gemiddelde uitkomst is per vakconcept.

	Aantal (N)	Gemiddelde (M)	Percentage (%)
<i>Vakconcept 1</i>	105	57	54,3%
<i>Vakconcept 2</i>	105	49	46,7%
<i>Vakconcept 3</i>	105	33	31,4%
<i>Vakconcept 4</i>	105	29	27,6%
<i>Vakconcept 5</i>	105	11	10,5%

Tabel 8: Resultaten deelvraag 3

Uit deze tabel blijkt dat de respondenten de bewegingsvormen afkomstig uit het eerste vakconcept het meest vaak iets willen terugzien (54,3%). Bewegingsvormen uit het vijfde vakconcept zouden de respondenten het minst terug willen zien (10,5%).

Naast deze gegevens is de respondenten de mogelijkheid gegeven om een bewegingsactiviteit voor te leggen die ze graag willen terugzien in toekomstig aanbod. Van deze mogelijkheid is door 18 van de 105 respondenten (17%) gebruik gemaakt. Van deze 18 respondenten heeft 22% aangegeven dat ze pilates terug willen zien in toekomstig aanbod. Andere opties die de respondenten hebben aangeboden zijn eenmalig benoemd.

Significantie?

Paragraaf 4.6: Resultaten deelvraag 4

Deelvraag 4 is als volgt geformuleerd: “Wat zijn de wensen en behoeften wat betreft de organisatie van sport- en beweegaanbod van de medewerkers van de HZ University of Applied Sciences?”.

Bij deze deelvraag worden wensen en behoeften van de respondenten (n=105) bevraagd op de organisatie van sport- en beweegaanbod. Deze deelvraag is opgesteld aan de hand van de theorie van Eurlings & Geenen over verschillende manieren van organisatie van sport- en beweegaanbod. Eurlings & Geenen beschreven dit aan de hand van een fysieke- en een sociale organisatie van sport- en beweegaanbod. Naast deze theorie, is er ook een theorie van pijlers van werkzame elementen gebruikt. Twee van deze pijlers is te verbinden aan de theorie van Eurlings & Geenen. Deze twee pijlers hebben algemene werkende werkzame elementen beschreven voor sport- en beweegaanbod. Deze zijn toegevoegd aan de operationalisering. Hierbij is de Likertschaal gehanteerd waarbij score 1 staat voor ‘helemaal mee oneens’ en score 5 staat voor ‘helemaal mee eens’.

Er moet een notitie gemaakt worden over de betrouwbaarheid van deze deelvraag. Er zal nog beschreven worden dat het gehele onderzoek niet voldoet aan de 95% betrouwbaarheid, vanwege een tekort van respons. Daarnaast is er in paragraaf 4.2: data inspectie zichtbaar dat de Cronbach's Alpha van schalen van deelvraag 4 grotendeels als niet betrouwbaar moeten worden beschouwd. Toch om de competentie van dataverwerking te laten zien worden wel de resultaten van deze deelvraag beschreven, maar is het van belang dat de lezer zich ervan bewust is dat de resultaten als niet betrouwbaar moeten worden beschouwd.

	Minimum	Maximum	M	SD
<i>Fysieke organisatie – klassikaal</i>	1	4,67	2,8	,695
<i>Fysieke organisatie – stations</i>	1	5	3,6	,749
<i>Fysieke organisatie – circuit</i>	1	5	3,3	,739
<i>Fysieke organisatie – bewegingsbaan</i>	1	5	3,5	,764
<i>Fysieke organisatie – toegankelijkheid</i>	1	5	4,2	,730
<i>Fysieke organisatie – passende setting</i>	1	5	3,7	,535
<i>Sociale organisatie – klassikaal</i>	1	4	3,3	,728
<i>Sociale organisatie – kleine groepen</i>	1	4,67	3,7	,634
<i>Sociale organisatie – individueel</i>	1	5	3,5	,725
<i>Sociale organisatie – tijdens S&B</i>	1	5	2,9	,952

Tabel 9: Resultaten deelvraag 4

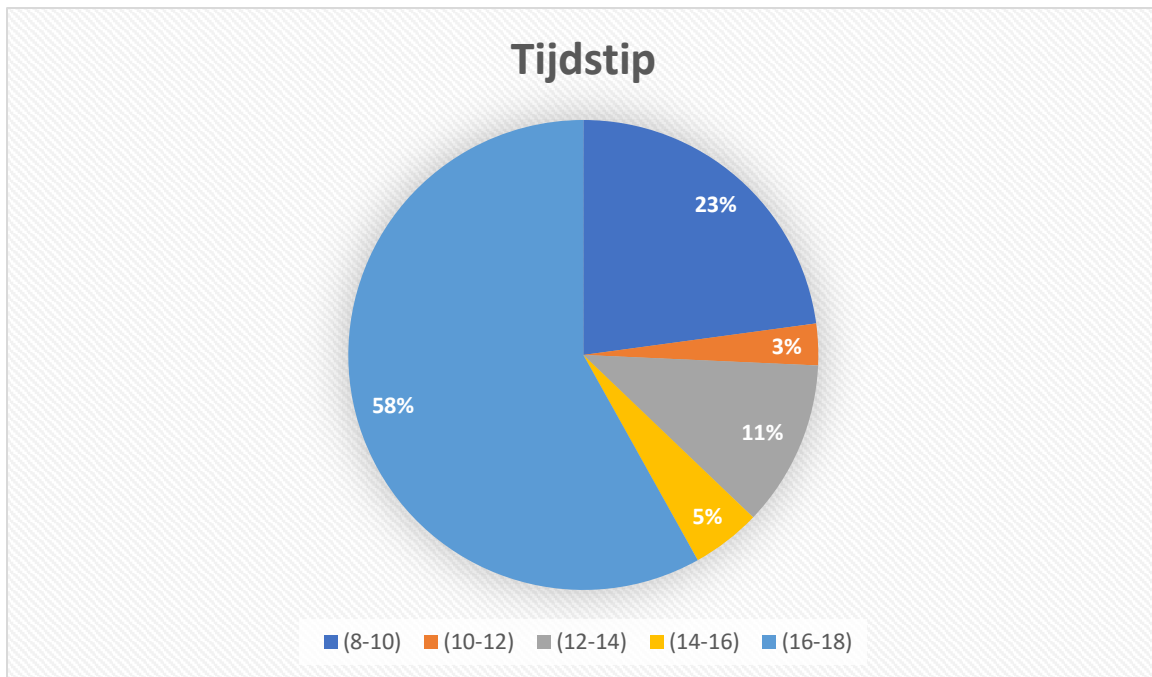
Zoals is bovenstaande tabel zichtbaar is heeft de schaal ‘Fysieke organisatie – toegankelijkheid’ met een gemiddelde van 4,2 de hoogste score. Dit betekent dat de respondenten het vaker eens waren dan oneens met de stellingen over de toegankelijkheid van de fysieke organisatie van sport- en beweegaanbod. De eensgezindheid ligt net iets onder het gemiddelde van de standaarddeviaties op

deze deelvraag. Dat betekent dat de respondenten relatief gezien redelijk eensgezind zijn over het beantwoorden van de vraag. De schalen 'Fysieke organisatie – passende setting' en 'Sociale organisatie – kleine groepen' zijn daarop volgend met scores, namelijk beide een 3,7. Dit betekent dat de respondenten het vaker eens waren dan oneens met de stellingen over de passende setting en kleine groepen van de fysieke- en sociale organisatie van sport- en beweegaanbod. De eensgezindheid van de schaal 'Fysieke organisatie – passende setting' ligt lager dan de eensgezindheid van de schaal 'Sociale organisatie – kleine groepen'. Dat betekent dat de respondenten relatief gezien meer eensgezind waren op het beantwoorden van de vragen betreffende de fysieke organisatie – passende setting dan op de sociale organisatie – kleine groepen.

De schaal 'Fysieke organisatie – stations' heeft een score van 3,6. Dit betekent dat de respondenten het vaker eens waren dan oneens met de stellingen over de fysieke stations organisatie van sport- en beweegaanbod. De eensgezindheid van de schaal 'Fysieke organisatie – stations' ligt net iets hoger dan het gemiddelde van de standaarddeviaties op deze deelvraag. Dat betekent dat de respondenten het gemiddeld gezien minder eensgezind waren dan op de gemiddelde schaal. Daarnaast hebben de schalen 'Fysieke organisatie – bewegingsbaan' en 'Sociale organisatie – individueel' een score van allebei 3,5. Dit betekent dat de respondenten het vaker eens waren dan oneens met de stellingen over de fysieke bewegingsbaan organisatie en over de sociale individuele organisatie van sport- en beweegaanbod. De eensgezindheid van de schaal 'Fysieke organisatie – bewegingsbaan' ligt hoger dan de eensgezindheid van de schaal 'Sociale organisatie – individueel'. Dat betekent dat de respondenten relatief gezien meer eensgezind waren op het beantwoorden van de vragen betreffende de sociale individuele organisatie dan op de fysieke bewegingsbaan organisatie.

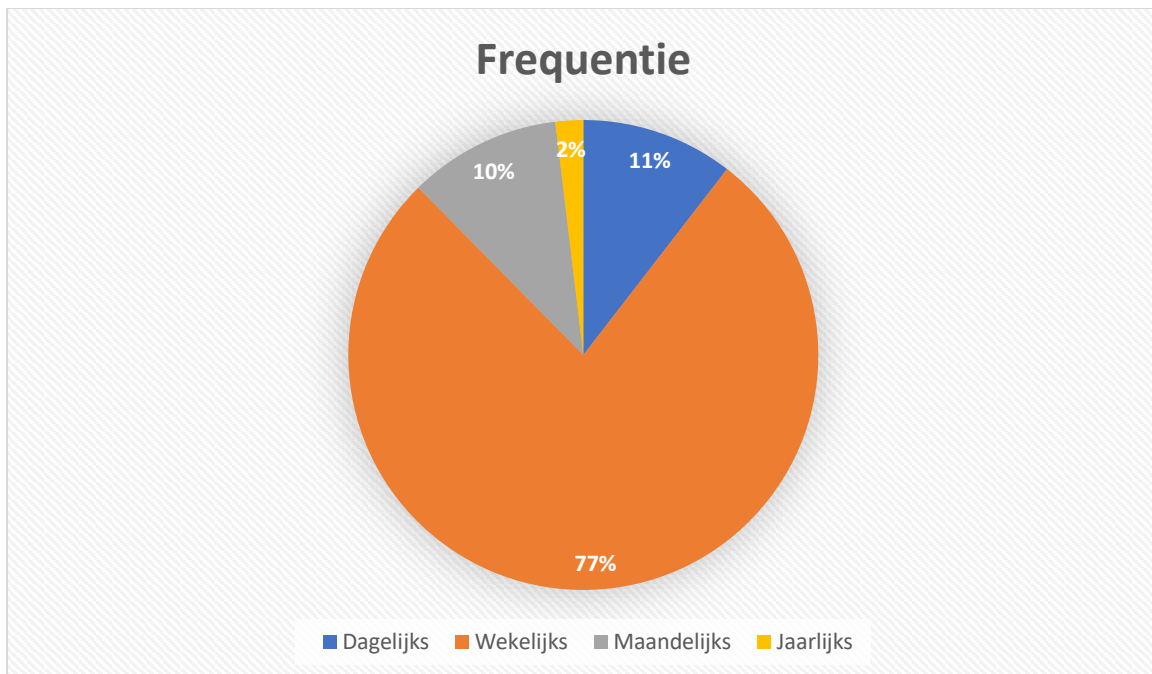
Ten slotte hebben de schalen 'Fysieke organisatie – circuit' en 'Sociale organisatie – klassikaal' een score van allebei 3,3. Dit betekent dat de respondenten het vaker eens waren dan oneens met de stellingen over de fysieke circuit organisatie en de sociale klassikale organisatie. De eensgezindheid van de schaal 'Fysieke organisatie – circuit' ligt net ietwat hoger dan de eensgezindheid van de schaal 'Sociale organisatie – klassikaal'. Dit betekent dat de respondenten relatief gezien meer eensgezind waren op het beantwoorden van de vragen op de sociale klassikale organisatie dan op de fysieke circuit organisatie. De schaal 'Sociale organisatie – tijdens S&B' scoort een 2,9. Dit betekent dat de respondenten het vaker oneens waren dan eens met de stellingen over de sociale organisatie tijdens het S&B. De eensgezindheid op deze vraag was het hoogste. Dat betekent dat de respondenten op het beantwoorden van deze vraag het minst eensgezind waren. De laagst scorende schaal is 'Fysieke organisatie – klassikaal', met een 2,8. Dit betekent dat de respondenten het vaker oneens waren dan eens met de stellingen over de fysieke klassikale organisatie. De eensgezindheid van deze vraag was lager dan de gemiddelde eensgezindheid gemeten van alle standaarddeviaties op deze deelvraag. Dat betekent dat de respondenten gemiddeld gezien eensgezinder waren met het beantwoorden van de vragen over de fysieke klassikale organisatie dan het gemiddelde

Daarnaast is er nog een aspect bevraagd van de fysieke organisatie, namelijk 'Tijd'. Deze is niet meegenomen in de SPSS verwerking, omdat deze niet is bevraagd middels de Likertschaal. De subdimensie tijd is onderverdeeld in drie indicatoren: Tijdstip, frequentie en duur. Aan de hand van deze drie indicatoren is de respondent een meerkeuzevraag voorgelegd waarin ze konden kiezen welke opties hun voorkeur hadden. In onderstaande figuur is de indicator 'tijdstip' bevraagd.



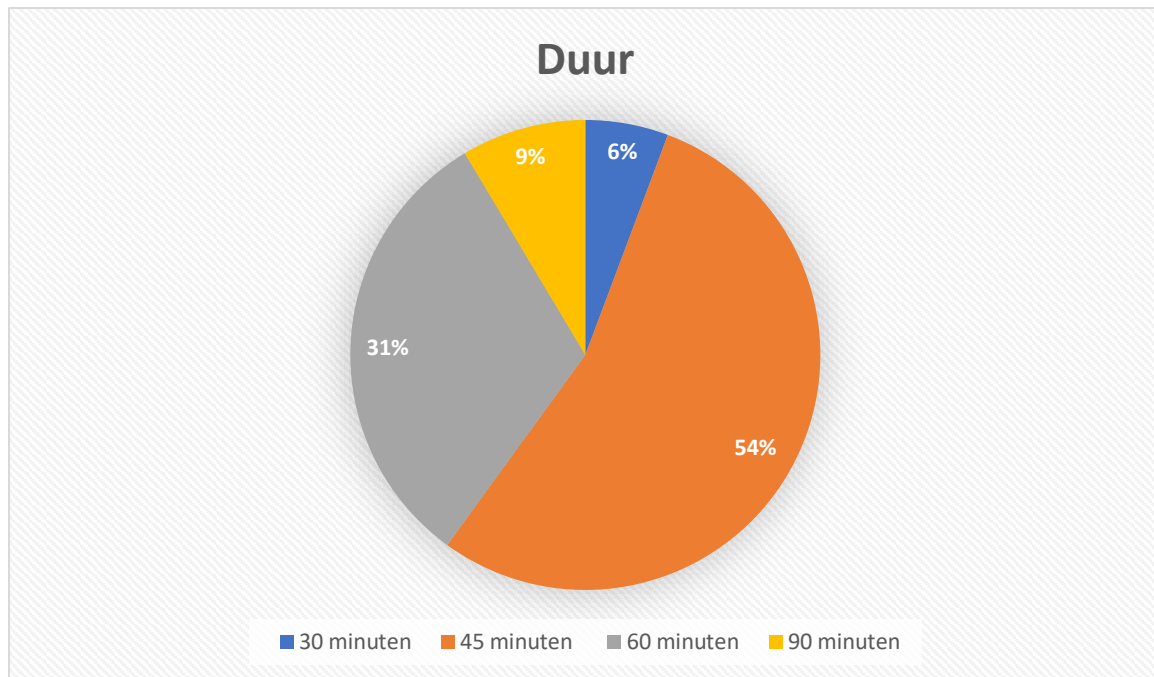
Figuur 7: Resultaten deelvraag 4

Hieruit wordt duidelijk dat de meerderheid van de respondenten (58%) graag een sport- en beweegaanbod wilt op een tijdstip tussen 16:00 uur en 18:00 uur. De tweede meest voorkomende opties is een sport- en beweegaanbod op een tijdstip tussen 8:00 en 10:00 (23%). De derde meest voorkomende optie om sport- en beweegaanbod te organiseren is op een tijdstip tussen 12:00 en 14:00 (11%). In onderstaande figuur is de indicator 'frequentie' bevraagd.



Figuur 8: Resultaten deelvraag 4

Hieruit wordt duidelijk dat meer dan driekwart (77%) graag wekelijks wilt deelnemen aan sport- en beweegaanbod. De tweede meest voorkomende optie is dagelijkse deelname aan sport- en beweegaanbod (11%). Dan is nog als derde meest voorkomende optie een maandelijkse deelname (10%). In onderstaande figuur is de indicator 'Duur' bevraagd.



Figuur 9: Resultaten deelvraag 4

Hieruit wordt duidelijk dat de meerderheid van de respondenten (54%) kiest voor een duur van 45 minuten per sport- en beweegaanbod. De tweede meest voorkomende optie is een duur van 60 minuten (31%). Ten slotte is er als derde meest voorkomende optie een duur van 90 minuten gekozen (9%).

Paragraaf 4.6.1: Significantie

Voor de antwoorden op de stellingen betreffende de organisatie van sport- en beweegaanbod is er via de SPSS-functie 'Compare Means' geanalyseerd of er sprake is van significante verschillen ($P = <0,05$) tussen mannen en vrouwen, de verschillende leeftijdscategorieën, aantal werkende uren, aantal dagen werkzaam en hoelang werkzaam bij de organisatie. Hieruit kan worden geconcludeerd dat bij een vergelijking tussen de verschillende leefstijlcategorieën voor de stellingen van de organisatie van sport- en beweegaanbod volgens 'Sociale organisatie - klassikaal' er sprake is van een significant verschil. Wanneer je maar voldoende proefpersonen hebt, kan uiteindelijk ieder verschil, hoe klein ook, significant worden (Rietjens, 2020). Daarom is ook de effectgrootte berekend van deze afhankelijke variabele. Daaruit is gebleken dat bij het verschil tussen groepen over de stellingen betreft de sociale organisatie – klassikaal, significant is ($P < 0,05$), maar dat de effectgrootte wordt toegeschreven aan de categorie 'gemiddeld' ($1 < N2 < 3$).

Bij een vergelijking tussen mannen en vrouwen voor de stellingen van de organisatie van sport- en beweegaanbod volgens 'Fysieke organisatie – klassikaal' is er sprake van een significant verschil. Ook is de effectgrootte berekend van deze afhankelijke variabele. Daaruit is gebleken dat bij het verschil tussen groepen over de stellingen betreft 'Fysieke organisatie – klassikaal' significant is ($P < 0,05$), maar dat de effectgrootte wordt toegeschreven aan de categorie 'klein' ($N2 < 1$).

Hoofdstuk 5: Conclusies en aanbevelingen

Naar aanleiding van de beschreven resultaten in het vorige hoofdstuk, worden in dit hoofdstuk de resultaten geïnterpreteerd en op basis daarvan conclusies getrokken voor zowel de deelvragen als de hoofdvraag. Ook worden er al aanbevelingen gedaan aan de stageorganisatie.

Allereerst moet er nog een notitie worden gemaakt over de betrouwbaarheid van het onderzoek. Zoals eerder beschreven is, is het gerealiseerde aantal respondenten niet gelijk aan het beoogde aantal respondenten volgens de steekproefcalculator wanneer er van een 95% betrouwbaarheid wordt uitgegaan. Hiermee wordt eigenlijk duidelijk dat vanuit onderzoeksperspectief de resultaten die daarop volgen niet betrouwbaar zijn voor de gehele onderzoekspopulatie. Om de onderzoekscompetentie aan te tonen van de student is er in overleg voor gekozen om verdere beschrijving van het onderzoek toch te doen.

Paragraaf 5.1: Conclusie deelvraag 1

Conclusie

De eerste deelvraag is als volgt geformuleerd: *“Wat zijn de deelname motieven van de medewerkers van de HZ University of Applied Sciences?”*.

Het eerste vakconcept heeft de hoogste gemiddelde score. Daaruit kan er worden geconcludeerd dat de respondenten zich het meest herkennen in de stellingen, waar het motief om deel te nemen aan een sport- en beweegaanbod bevraagd wordt, omtrent vakconcept 1. Dat leidt ook tot de conclusie dat de respondenten hun motieven om deel te nemen aan sport- en beweegaanbod zien in het kader van het gezonder maken van het lichaam en daarmee voorkomen van ziekten. Omdat deze score, de score is met de laagste standaarddeviatie kan daaruit worden geconcludeerd dat de respondenten over het beantwoorden van de stellingen op deze schaal dus ook het meest eensgezind waren. Daarnaast is het vierde vakconcept de daarna hoogst scorende schaal. Uit deze score kan worden geconcludeerd dat de respondenten het niet meer oneens dan eens waren op de stellingen en dus gemiddeld gezien neutraal waren in het beantwoorden van de stellingen over deelname motieven op sport- en beweegaanbod gericht op dit vakconcept. Dat betekent dat de respondenten een verdeeld beeld hebben op deelname motieven op sport- en beweegaanbod gericht op vakconcept 4.

De scores op stellingen van de deelname motieven aan sport- en beweegaanbod gericht op de resterende vakconcepten hebben een lagere gemiddelde score dan 3; Dit betekent dat de respondenten het gemiddeld gezien meer oneens dan eens waren met de stellingen op deze vakconcepten. Daaruit kan worden geconcludeerd dat deze deelname motieven voor de doelgroep vaker niet gelden dan wel voor deelname aan sport- en beweegaanbod.

Vergelijking met literatuur

Uit onderzoek van het Mulier instituut is gebleken dat 71% van de mensen die sporten, als deelnamemotief hebben om de gezondheid te verbeteren of te behouden (Visser, 2019). Ook het verbeteren van de conditie is een veelvoorkomend motief (t.a.p.). Uit een ander onderzoek van het Mulier instituut is gebleken dat naast lichaamsbeweging/gezondheid ook opbouw van conditie, kracht en lenigheid een veelvoorkomend motief is om te bewegen; 62% van de respondenten vond dit (Mulier Instituut & Van den Dool, 2019). Genoemde motieven uit de literatuur/onderzoeken zijn allemaal te verbinden aan het eerste vakconcept van Crum heeft beschreven; het biologisch georiënteerd lichaams oefeningenconcept. Deze is gericht op het verbeteren/onderhouden van de gezondheid en de afname van ziekten (Crum, 1993). Dit wordt inrichting gegeven door oefeningen aan te bieden/uit te voeren die gericht zijn op het verbeteren van het lichaam, zoals de CLUKS (conditie, lenigheid, uithoudingsvermogen, kracht en snelheid) (t.a.p.).

Daarnaast vertelt het onderzoek ons dat lekker buiten zijn ook een deelname motief is en door ruim 40% van de respondenten is gekozen (Mulier Instituut & van den Dool, 2019). Dit motief kan meerduidig worden opgevat. Zo kan het geplaatst worden in het eerste vakconcept, door het 'lekker buiten zijn' te plaatsen in de context dat het goed voor het lichaam is. Of door het te plaatsen in het derde vakconcept in de context dat het 'lekker buiten zijn' kan bijdragen aan bijvoorbeeld stressvermindering wat stimulerend kan worden op autonomie. Kijkend vanuit literatuur perspectief komen de resultaten van dit onderzoek grotendeels overeen met de antwoorden die zichtbaar zijn vanuit de literatuur.

Paragraaf 5.2: Conclusie deelvraag 2:

Conclusie

De tweede deelvraag is als volgt geformuleerd: *“Welke opvattingen hebben de medewerkers van de HZ University of Applied Sciences over hoe ze gecoacht en begeleidt willen worden binnen het sport en beweegaanbod?”*

Geconcludeerd kan worden dat de respondenten het vaker eens dan oneens zijn over de stellingen dat de stijl van communiceren, van in het bijzonder de instructie en begeleiding, van de sportinstructeur gericht moet zijn op de basisbehoefte relatie/verbondenheid. Hieruit kan worden geconcludeerd dat de respondenten op een manier gecoacht en begeleidt, waarvan in het bijzonder de instructie en begeleiding, willen worden waar de relatie/verbondenheid het belangrijke aspect in is. Ook kan er geconcludeerd worden dat de respondenten het, het meest vaker eens waren dan oneens op de stijl van communiceren, van in het bijzonder de interactie, van de sportinstructeur gericht moet zijn op de basisbehoefte competentie. Hieruit kan worden geconcludeerd dat de respondenten op een manier gecoacht en begeleidt, waarvan in het bijzonder de interactie, willen worden waar de competentie van het individu het belangrijke aspect in is.

Vergelijking met literatuur

Het CAR-model van Luc Stevens vertelt dat wanneer de drie didactische kwaliteiten (Interactie, klassenmanagement en instructie & begeleiding) op een goede manier worden toegepast er een versterking van de drie psychologische basisbehoeften plaatsvindt (Emile, 2017). Uit het lezen van de theorie lijkt het alsof de drie psychologische basisbehoeften nevenschikkend zijn. De drie psychologische basisbehoeften zijn te relateren aan de zelfdeterminatietheorie van Deci & Ryan. Zij beschrijven dat deze basisbehoeften een bijdrage leveren aan een verhoging van de intrinsieke motivatie en daarmee duurzame gedragsverandering (t.a.p.).

De literatuur biedt een optie volgens de theorie van Ozmun & Gallahue dat er met instrueren, rekening moet worden gehouden met de mogelijkheden van het individu om op eigen niveau te handelen (Ozmun & Gallahue, 2001). Dit is een bruikbare theorie, alleen niet gespecificeerd op de onderzoekspopulatie. Beek (2011) beschrijft een theorie over differentieel leren, deze is te relateren aan de theorie van Ozmun & Gallahue door een betere uitvoering wordt succesbeleving verhoogt (t.a.p.). Beek beschrijft dat volgens zijn theorie, het gevolg voor het instrueren tijdens sport- en beweegaanbod deze gericht moet zijn om ruimte te bieden aan het individu om te ontwikkelen (Beek, 2011). Ruimte bieden heeft in de context die Beek beschrijft tot gevolg dat er een betere uitvoering volgt. Dit is te relateren aan de basisbehoefte 'competentie' *“Mensen vinden het belangrijk om te laten zien wat ze kunnen en daarmee zichzelf als effectief te ervaren”* (Emile, 2017).

Ook hebben Eurlings & Geenen hier iets over geschreven. Zij formuleren vier didactische werkvormen, namelijk: Instructievorm, vraagvorm, coachvorm en vrij werken (Eurlings & Geenen, 2015). De eerste drie zijn in de context van deze deelvraag relevant. Ze beschrijven dat instructie op verschillende manier kan worden gegeven, maar dat een combinatie van deze verschillende manieren meestal zorgt voor volledigheid (t.a.p.). Dit wordt onder de term 'praatje, plaatje, daadje' omschreven. De vraagvorm is te relateren aan de didactische kwaliteit 'interactie'. Eurlings & Geenen zeggen dat door interactie er een positief effect plaatsvindt op de kwaliteit van het leerproces. Daarin is niet eenduidig te zien door welke specifieke vragen voor interactie de sportinstructeur dan kan gebruiken. Ten slotte is de coachvorm te relateren aan de didactische kwaliteit 'begeleiding'. Ze beschrijven dat feedback en feed forward twee manieren zijn om begeleiding te laten plaatsvinden. Ze beschrijven wel voor- en nadelen van beide manieren, maar formuleren niet een manier die optimaal is.

Paragraaf 5.3: Conclusie deelvraag 3

Conclusie

De derde deelvraag is als volgt geformuleerd: *"Welke wensen en behoeften wat betreft sport- en beweegactiviteiten hebben de medewerkers van de HZ University of Applied Sciences?"*.

Uit de resultaten van deze deelvraag is gebleken dat 80 van de 105 respondenten (76%) graag krachttraining terug willen zien bewegingsactiviteit in toekomstig aanbod. Dit is de bewegingsactiviteit die waarbij het meest vaak het antwoord 'ja' op kwam. Daaruit kan geconcludeerd worden dat dit de bewegingsactiviteit is die het meest bij de wensen en behoeften van de doelgroep aansluit. Daarnaast scoren ook de bewegingsactiviteiten bewegingsuitdagingen en High Intensity Interval Training hoog met 71 van de 105 respondenten (68%) en 65 van de 105 respondenten (62%).

Deze bewegingsactiviteiten zijn ook te koppelen aan de vakconcepten theorie van Crum. Uit het maken van die verbinding en het analyseren van die gegevens is gebleken dat de bewegingsactiviteiten afkomstig uit het eerste vakconcept het meeste gekozen zijn om terug te willen zien in toekomstig aanbod met 54%. Daarnaast zijn de bewegingsactiviteiten afkomstig uit het tweede vakconcept (47%) en het derde vakconcept (31%) daarop volgend het meest populair bij de respondenten.

Vergelijking met literatuur

De literatuur vertelt ons iets over het soort bewegingsactiviteit. Deze is gebaseerd op de vakconcepten theorie van Crum. Crum beschrijft vijf vakconcepten op sport- en bewegen en deze vakconcepten hebben allen een andere beoogd doel. Er is vanuit de theorie van de vakconcepten één vakconcept wat het meest agogisch verantwoord is. Dit wordt door verschillende onderzoeker en filosofen op wetenschappelijke basis onderbouwd, maar relevantie voor dit onderwerp ontbreekt op dit moment om dit hier uit een te zetten. Het kan van belang zijn om voor de meest agogisch verantwoorde aanpak te kiezen. Een agogische verantwoorde aanpak kan het mogelijk maken veranderprocessen bij mensen in gang te zetten. Het vijfde vakconcept is door verschillende onderzoekers vastgesteld als het meest agogisch verantwoord. Vanuit dat standpunt zou gezegd kunnen worden dat beweegactiviteiten afkomstig uit het vijfde vakconcept het meest passend is.

Inzoomend op alleen beweegactiviteiten is er uit onderzoek door het CBS i.s.m. het RIVM gebleken dat er in 2020 de meest beoefende sport fitness/conditietraining (individueel – binnen) was (22,7%) (CBS & RIVM, 2020). Daarnaast blijken hardlopen, voetbal en tennis ook beweegactiviteiten te zijn die voornamelijk beoefend werden (11,6%, 7,1% en 5,1%) (t.a.p.).

Paragraaf 5.4: Conclusie deelvraag 4

Conclusie

De vierde deelvraag is als volgt geformuleerd: *“Wat zijn de wensen en behoeften wat betreft de organisatie van sport- en beweegaanbod van de medewerkers van de HZ University of Applied Sciences?”*.

Zoals aan het begin van dit hoofdstuk is aangegeven moeten de resultaten van het onderzoek als niet betrouwbaar worden beschouwd, omdat het beoogde aantal respondenten volgens 95% betrouwbaarheid niet behaald is. Bijkomend is dat de schalen van deze deelvraag grotendeels niet een betrouwbare Cronbach's Alpha hebben. Dat betekent dat de resultaten ook niet als betrouwbaar kunnen worden beschouwd. Toch is ervoor gekozen om de resultaten van deze deelvraag uit te werken om op deze manier de onderzoekscompetentie van de student aan te kunnen tonen.

De schaal met de hoogste gemiddelde score is de schaal 'Fysieke organisatie – toegankelijkheid'. Dit betekent dat de respondenten het met het beantwoorden van deze vraag het meeste mee eens waren dan oneens. Daaruit kan geconcludeerd worden dat de toegankelijkheid van fysieke organisatie van sport- en beweegaanbod het meest wenselijk is voor de respondenten op fysiek gebied. De schaal 'Sociale organisatie – kleine groepen' scoort gemiddeld gezien daarna het hoogst en is de hoogst scorende schaal van de sociale organisatie. Dit betekent dat de respondenten het met het beantwoorden van deze vraag het meeste mee eens waren dan oneens. Daaruit kan geconcludeerd worden dat de sociale organisatie in kleine groepen het meest wenselijk is voor de respondenten op sociaal gebied. Tevens heeft deze schaal ook nog relatief gezien een lage eensgezindheid waardoor het, het resultaat sterker maakt.

Daarnaast is er middels een vraag over de wensen en behoeften op het gebied van tijd, de respondenten de ruimte geboden met een meerkeuzevraag om hun wensen en behoeften te laten zien. Daaruit is naar voren gekomen dat de meerderheid van de respondenten graag een sport- en beweegaanbod wenst op een tijdstip tussen 16:00 uur en 18:00 uur. Ook is naar voren gekomen dat meer dan 75% van de respondenten het liefst wekelijks zou willen deelnemen aan sport- en beweegaanbod. Ten slotte is er zichtbaar geworden dat het de wens van de meerderheid van de respondenten om een sport- en beweegaanbod te organiseren met een duur van 45 minuten.

Vergelijking met literatuur

Vanuit de literatuur die Eurlings & Geenen beschrijven is er niet één fysieke organisatievorm superieur t.o.v. andere fysieke organisatievormen. Wel beschrijven ze dat er voor elk beoogd doel een bepaalde fysieke organisatievorm meer passend kan zijn (Eurlings & Geenen, 2015). Zo kan ervoor gekozen worden om een stations-vorm toe te passen wanneer de sportinstructeur gebruik wilt maken van differentiatie (t.a.p.). Of kan er juist wanneer bijvoorbeeld het verbeteren van de conditie het trainingsdoel is, gekozen worden voor een circuit-vorm om de deelnemers in een korte tijd veel herhalingen te laten maken (t.a.p.).

Vanuit de literatuur van het Kenniscentrum Sport & Bewegen, betreft de pijlers van werkzame elementen voor sport- en beweegaanbod wordt het belangrijk geacht om in ieder geval twee algemene werkzame elementen te integreren in sport- en beweegaanbod. Willemsen & Poiesz beschreven dat toegankelijkheid en een passende setting essentieel zijn voor een 'goed' sport- en beweegaanbod. Zo wordt toegankelijkheid gedefinieerd als het wegnemen van drempels en barrières (Willemsen & Poiesz, 2020). Passende accommodatie kan worden gedefinieerd als het op niveau zijn van de deelnemer (t.a.p.).

Over de sociale organisatie wordt door Eurlings & Geenen niet een eenduidig antwoord gegeven. Ze beschrijven dat er een aantal elementen meespelen in het beslissen van de keuze van de sociale organisatie, namelijk: de omvang van de doelgroep, het niveau van de doelgroep, de sociale cohesie in de groep, het beoogde doel van de sportinstructeur etc. (t.a.p.).

Paragraaf 5.5: Conclusie hoofdvraag

Op basis van de voorgaande conclusies kan de centrale hoofdvraag beantwoord worden. Deze was als volgt geformuleerd: *“Welke kenmerken moet het sport- en beweegaanbod bevatten, volgens de medewerkers van de HZ University of Applied Sciences om een verhoogde vitaliteit te realiseren?”*.

Om in te zoomen op het aspect vitaliteit uit de hoofdvraag, draagt het sport- en beweegaanbod bij aan het realiseren van een verhoogde vitaliteit. Van Vuuren beschrijft dit namelijk in haar onderzoek, dat ‘meer bewegen’ een bijdrage levert aan het verhogen van de vitaliteit van werknemers (Van Vuuren, 2012).

Om de inrichting van sport- en beweegaanbod te peilen bij de medewerkers van de HZ University of Applied Sciences zijn opvattingen/wensen en behoefte bevraagd om een beeld te kunnen schetsen.

Uit de eerste deelvraag kan geconcludeerd worden dat de respondenten het meest eens dan oneens waren betreft de stellingen over het zouden willen deelnemen aan sport- en beweegaanbod. Dit betekent dat de respondenten gemiddeld gezien vaker zouden willen meedoen aan sport- en beweegaanbod gericht op het verbeteren van de gezondheid en afname van ziekten.

Uit de tweede deelvraag kan geconcludeerd worden dat de respondenten het meest eens dan oneens zijn over het feit dat instructie en begeleiding van de sportinstructeur gericht zou moeten zijn op de basisbehoefte relatie/verbondenheid. De interactie van de sportinstructeur zou dan volgens de respondenten het meest gericht moeten zijn op de basisbehoefte competentie.

Uit de derde deelvraag kan geconcludeerd worden dat 76% van de respondenten graag krachttraining terug zou willen zien in toekomstig sport- en beweegaanbod. Daarnaast zijn bewegingsuitdagingen en High Intensity Interval Trainingen met 68% en 62% ook populaire bewegingsactiviteiten. Ten slotte kwam naar voren dat op basis van de gekozen activiteiten die gekoppeld zijn aan de vakconcepten, is gebleken dat het eerste vakconcept gemiddeld gezien het meest gekozen is en dus het liefst activiteiten uit dat vakconcept terug willen zien.

Uit de vierde deelvraag kan geconcludeerd worden dat de respondenten van de fysieke organisatie de vragen met betrekking tot de toegankelijkheid van sport- en beweegaanbod het meest mee eens waren dan oneens. Daaruit kan geconcludeerd worden dat ze de toegankelijkheid van sport- en beweegaanbod het meest wenselijk vinden. Met betrekking tot de sociale organisatie hebben de respondenten de vragen met betrekking tot de sociale organisatie van kleine groepen het meest mee eens waren dan oneens. Daaruit kan geconcludeerd worden dat ze organisatie in kleine groepen het meest wenselijk vinden. Ten slotte is de respondenten een meerkeuzevraag voorgelegd die betrekking had op de tijd van organisatie van sport- en beweegaanbod. Daaruit is gebleken dat 58% van de respondenten graag een sport- en beweegaanbod wilt op een tijdstip tussen 16:00 uur en 18:00 uur. Dat de 77% van de respondenten graag wekelijks wilt deelnemen aan een sport- en beweegaanbod. En ten slotte dat 54% van de respondenten graag een sport- en beweegaanbod wilt wat 45 minuten duurt.

Hoofdstuk 6: Aanbevelingen

Op basis van de onderzoeksresultaten en de conclusies worden er in deze paragraaf per deelvraag concrete aanbevelingen gedaan die HZ Sport/HZ Vitality beter richting kan bepalen bij het ontwikkelen van een sport- en beweegaanbod. Deze aanbevelingen worden verder uitgewerkt in een ontwerp van de sport- en beweeginterventie met bijbehorend implementatieplan wat aan de organisatie wordt aangeleverd.

Paragraaf 6.1: Aanbevelingen deelvraag 1

Naar aanleiding van de onderzoeksresultaten en conclusie van deelvraag 1 volgt de aanbeveling dat het sport- en beweegaanbod wat ontwikkelt gaat worden gericht moet zijn of als doel moet hebben “Het gezonder maken van het lichaam en daarmee het voorkomen van ziekten”. Deze is het sterkste uit de resultaten van het onderzoek gekomen als deelname motief van de respondenten aan sport- en beweegaanbod. Om dus zoveel mogelijk mensen te stimuleren om deel te gaan nemen aan sport- en beweegaanbod, zou het gericht moeten zijn op het eerste vakconcept.

De theorie vertelt dat mogelijke doelstellingen van sport- en beweegaanbod, gebaseerd op het eerste vakconcept kunnen zijn (Crum & Stegeman, 2011):

- Spierversterking
- Vergroting van het cardiovasculair vermogen
- Vergroting van de lenigheid
- Bestrijden van overgewicht (welvaartsziekten)

Inhoud van specifiek aanbod bij deze genoemde doelen zouden kunnen zijn: rompoefeningen, spierversterkende oefening, lenigheidsoefeningen, houdingsoefeningen, evenwichtsoefeningen en oefeningen voor training van het aeroob uithoudingsvermogen (Crum & Stegeman, 2011). De theorie zegt ook dat het belang een hoog oefentempo en frequentie herhalingen moet zijn (t.a.p.). Daarnaast moet de focus liggen op trainingstaken (gericht op aanpassingen van de lichaamsmachine) en niet op de leertaken (gericht op verbetering van de handelingsbekwaamheid) (t.a.p.).

Daarom zou er een sport- en beweegaanbod moeten worden opgezet met als doelstelling ‘het gezonder maken van het lichaam en daarmee het voorkomen van ziekten’. Dit zou ook als zodanig aan de potentiële deelnemer kenbaar gemaakt moeten worden. Het aanbod zou ook doelstellingen moeten aannemen die gericht zijn op spierversterking, vergroting van het cardiovasculair vermogen, vergroting van lenigheid, bestrijden van overgewicht. Met name het vergroten van lenigheid is iets wat nog niet direct de aandacht heeft en dus nevenschikkend zou moeten worden aan andere mogelijke doelstellingen.

Paragraaf 6.2: Aanbevelingen deelvraag 2

De aanbeveling die HZ Sport/HZ Vitality meekrijgt gebaseerd op de resultaten uit de tweede deelvraag is om een stijl van communiceren te gebruiken die in de kern expliciet gericht is op alle drie de basisbehoeften, plus de dimensie energie. Dit doet de sportinstructeur door deelnemers het gevoel te geven dat ze ergens bij horen en/of ergens deel van uit maken (relatie), door het gevoel te geven dat je ziet wat ze kunnen en ze een gevoel van eigen effectiviteit geeft (competentie), door het gevoel te geven dat ze zelfstandig kunnen uitvoeren, zelf keuzes kunnen maken en zelf beslissingen kunnen maken (autonomie). Ten slotte is het belangrijk dat de deelnemers een gevoel kunnen krijgen dat ze energiek zijn. Dit kan worden gestimuleerd door een gevoel van plezier en enthousiasme.

Specifiek op de interactie van de sportinstructeur, daarmee wordt bedoeld het contact tussen de doelgroep en de sportinstructeur, Zou deze volgens dit onderzoek in hoofdlijn in moeten gaan op de basisbehoefte competentie. Daarmee zou het contact wat vanaf de sportinstructeur komt in de basis de deelnemers het gevoel moeten geven dat ze gezien worden en dat ze eigen effectiviteit ervaren (Emile, 2017). Uit een ander onderzoek van Marion Herens is gebleken dat deelnemers een interactie zouden willen ervaren met de begeleiders van sport- en beweegaanbod, vanwege de kennis van bewegen met bijvoorbeeld blessures of het opbouwen van intensiteit (Kroes, 2016). Daarnaast hebben deelnemers een behoefte aan een leider met een humaan en invoelend vermogen (t.a.p.).

Daarnaast zou de stijl van communiceren, specifiek op de instructie en begeleiding van de sportinstructeur moeten gaan over de basisbehoefte relatie/verbondenheid. Daarmee zou de communicatieve stijl van de sportinstructeur tijdens instructie en begeleiding in hoofdlijn de deelnemers het gevoel moeten geven dat ze erbij horen en/of dat ze ergens deel van uitmaken (Emile, 2017).

De stijl van communiceren van de sportinstructeur zou dus moeten ingaan op alle basisbehoeften, plus de dimensie energie, omdat de respondenten gemiddeld gezien allemaal meer mee eens zijn dan oneens. De hoogste gemiddelden zijn in bovenstaande tekst beschreven en die zouden een wat meer expliciete rol moeten krijgen in de stijl van communiceren van de sportinstructeur.

Paragraaf 6.3: Aanbevelingen deelvraag 3

De aanbeveling die HZ Sport/HZ Vitality meekrijgt gebaseerd op de resultaten uit de derde deelvraag is om met name bewegingsactiviteiten te organiseren die gericht zijn op het eerste vakconcept. Dus daarmee bewegingsactiviteiten die gericht zijn op het verbeteren van de gezondheid en daarmee het verminderen van ziekten. Het tweede meest gekozen vakconcept, is vakconcept twee. Dus daarmee bewegingsactiviteiten die gericht zijn op het leren van sociale vaardigheden.

De beweegactiviteit die het meest gekozen is, is krachttraining. Krachttraining heeft alleen wel een individualistisch karakter. Daarnaast worden bewegingsuitdagingen en HIIT-trainingen ook veel gekozen. Vervolgens volgen teambuildingsoefeningen, Small Group Trainingen, CrossFit en bootcamp als bewegingsactiviteiten. Deze bevinden zich allemaal boven de 50% en zijn dus door de meerderheid van de respondenten genoemd. Daarnaast is door de respondenten die gebruik hebben gemaakt van de mogelijkheid om zelf met een bewegingsactiviteit te komen, meerdere malen 'pilates' genoemd.

De aanbeveling is om in ieder geval krachttraining, bewegingsuitdagingen en HIIT-trainingen centraal te stellen in toekomstig sport- en beweegaanbod. Ook moet er een sport- en beweegaanbod worden ontwikkelt, met name gericht op het eerste vakconcept; het verbeteren van het lichaam.

Paragraaf 6.4: Aanbevelingen deelvraag 4

De aanbeveling die HZ Sport/HZ Vitality meekrijgt gebaseerd op de resultaten uit de vierde deelvraag is om in ieder geval de fysieke organisatie van het toekomstige sport- en beweegaanbod op een manier te organiseren dat deze toegankelijk is. Toegankelijkheid is een subdimensie die gemiddeld gezien het hoogst heeft gescoord. Daarnaast zou het sport- en beweegaanbod georganiseerd moeten worden in stations, deze heeft gemiddeld gezien de hoogste score binnen de theorie van Eurlings & Geenen.

Bij sociale organisatie van sport- en beweegaanbod zou er gekozen moeten worden voor een organisatie in kleine groepen. Deze had binnen de sociale organisatie de hoogste gemiddelde score. Daarnaast is er bevraagd naar de optimale omstandigheden met betrekking tot tijd volgens de respondenten. Vanuit die resultaten wordt er aanbevolen om een sport- en beweegaanbod te ontwikkelen wat op een tijdstip tussen 16:00 en 18:00 plaatsvindt, waar toekomstige deelnemers wekelijks aan kunnen deelnemen en wat 45 minuten duurt.

Paragraaf 6.5: Samengevat

Dit zijn de aanbevelingen die gedaan zijn kort, bondig en duidelijk geformuleerd:

- Richt de doelstellingen van het sport- en beweegaanbod op het eerste vakconcept; Het gezonder maken van lichaam en daarmee voorkomen van ziekten.
- Laat de vier genoemde doelstellingen binnen het eerste vakconcept centraal staan in toekomstig aanbod.
- Laat alle basisbehoeften, plus de dimensie energie terugkomen in de stijl van communiceren van de sportinstructeur. Specifiek voor interactie is de basisbehoefte competentie belangrijk. Specifiek voor instructie en begeleiding is relatie/verbondenheid belangrijk. Belangrijk is om ten allen tijde rekening te houden in de stijl van communiceren met het individu of de groep die deelneemt aan het sport- en beweegaanbod.
- Implementeer: krachttraining, bewegingsuitdagingen, HIIT-trainingen, Small Group Training teambuildingsoefeningen, CrossFit en/of bootcamp in toekomstig sport- en beweegaanbod. Deze bewegingsactiviteiten zijn in gemiddelde scores van hoog naar lager beschreven, maar zijn allen door de meerderheid gekozen tot het terug willen zien in toekomstig aanbod.
- Richt bewegingsactiviteiten met name in op basis van het eerste vakconcept. Daarnaast is het tweede vakconcept ook populair, op basis van de bewegingsactiviteiten.
- Het sport- en beweegaanbod moet toegankelijk zijn en passend aan het niveau van de sporter. Ook zou er gebruik moeten worden gemaakt van een stations-organisatie. Daarnaast zou er gesport en bewogen moeten worden in kleine groepen.
- Er moet een sport- en beweegaanbod worden georganiseerd op een tijdstip tussen 16:00 – 18:00 uur of tussen 8:00 – 10:00 uur. Dit sport- en beweegaanbod moet 45 minuten duren en deelnemers willen wekelijks deelnemen hieraan.

Hoofdstuk 7: Discussie

Dit hoofdstuk bevat een evaluatie op het onderzoek. Hierbij wordt er ingegaan op de sterke punten en de aandachtspunten van het onderzoek. Ook wordt er geëvalueerd of het doel wat centraal stond in het onderzoek is behaald met deze aanpak. Tot slot worden er een aantal mogelijkheden tot vervolgonderzoek beschreven.

Paragraaf 7.1: Evaluatie van het onderzoek

Paragraaf 7.1.1: Oriëntatie

Het praktijkprobleem is door de onderzoeker geformuleerd in de 5xW+H methode. Het probleem in de stageorganisatie is verkregen door gebruik te maken van onderzoek. Allereerst is de basis van het probleem gelegd in het medewerkersonderzoek wat heeft plaatsgevonden in februari 2021. Vanuit die positie is de onderzoeker verder gaan kijken naar het probleem en de relatie tussen in dit geval werkdruk, vitaliteit en sport- en bewegen. Uit literatuur is gebleken dat deze relatie zeker aanwezig is. Vervolgens heeft de onderzoeker een nulmeting gedaan naar de algehele vitaliteit van de medewerkers. De procedure, resultaten staan beschreven in het datapunt 'projectplan'. Hieruit is gebleken dat de dimensie energie t.o.v. de andere dimensies relatief dus lager ligt. Vanuit dit inzicht is gekozen om deze bevinding mee te nemen in het ontwikkelen van dit onderzoek. Bronnenonderzoek ondersteunt de relaties die de onderzoeker dacht te maken, namelijk tussen de werkdruk, vitaliteit en sport- en bewegen. Met deze literatuurverkenning heeft de onderzoeker meer informatie kunnen vergaren en daarmee zijn richting scherp kunnen stellen om te weten welke informatie er met dit onderzoek opgehaald moest worden.

Paragraaf 7.1.2: Uitvoering

Het onderzoek is een deel van het grotere project waar de student aan werkt. Dit project bestaat uit meerdere acties en beroepsproducten. Door de beperkte tijd en het relatief hoge aantal van acties en beroepsproducten was het onderzoek redelijk tijdsgebonden. Daarmee was de keuze voor kwantitatief onderzoek passend en plausibel. De onderzoeksmethode is grotendeels door de student zelf opgesteld en zelfstandig uitgewerkt. In dit proces hebben de stagebegeleider(s) en de leerteambegeleider een rol gespeeld. Zo heeft er afstemming plaatsgevonden met beide partijen over de inhoud en de vormgeving van het onderzoek.

De uitvoering van het onderzoek is van start gegaan nadat het theoretisch kader, de operationalisering en de meetinstrumenten waren goedgekeurd door de leerteambegeleider. Daarnaast hebben de stagebegeleider(s) en medestudenten de student voorzien van feedback op het onderzoeksplan. Dit is verwerkt in de tweede versie van het onderzoeksplan.

Bij de dataverzameling van het onderzoek bleek dat het aantal respondenten wat zich na één van de twee weken had gemeld, niet in de buurt kwam van het beoogde aantal. Dit heeft ervoor gezorgd dat de student een incentive heeft ingezet, naar een tip van de leerteambegeleider, om met deze manier meer respondenten voor het onderzoek te werven. Daarnaast heeft de student door middel van een proactieve, mondelinge werving geprobeerd om iedere medewerker die hij kon vinden/bereiken zover te krijgen om deel te nemen aan het onderzoek. Deze toevoeging in combinatie met het incentive heeft ervoor gezorgd dat het aantal respondenten is gestegen naar in totaal een gerealiseerde doelgroep van 105 personen. Dit is niet conform het beoogde aantal respondenten met 95% betrouwbaarheid. Toch is ervoor gekozen, vanuit onderwijskundig perspectief en tijdsdruk in het afstudeertraject dat het niet mogelijk was om verder te onderzoeken en dat verwerking van dit onderzoek de competentie van de student kan aantonen.

De student kijkt positief terug op de dataverzamelingsperiode. De respondenten die benaderd zijn, waren zo goed als allemaal enthousiast om mee te werken aan het onderzoek; Het onderwerp i.r.t. de werkdruk sprak ze erg aan. De verwerking van de onderzoeksresultaten in SPSS is vlot en soepel verlopen. Voor vervolg zou er ook voor gekozen kunnen worden dat de onderzoeker gebruik maakt van een mix van kwalitatief- en kwantitatief onderzoek. Met deze methode ligt betrouwbaarheid hoger. Voor een volgend onderzoek zou de onderzoeker te werk gaan met dezelfde afstemming als die hij heeft gebruikt met de stagebegeleider(s). Deze hebben beide partijen als prettig ervaren.

Paragraaf 7.1.3: Verwerking

Kennis over het verwerken van de resultaten in SPSS waren al opgehaald in het afstudeertraject tijdens de verwerking van de nulmeting betreft vitaliteit. Hierdoor ging de dataverwerking soepel en gestructureerd. Wel is er gebruik gemaakt van de kennis van de leerteambegeleider met betrekking tot het gevolg van lage Cronbach's Alpha's. Bij het verkennen van de Cronbach's Alpha's van de vierde deelvraag kwam de onderzoeker tot de conclusie dat meer dan de helft van de schalen niet betrouwbaar mocht worden beschouwd, ook nadat er items verwijderd waren. In afstemming met de leerteambegeleider heeft dit ertoe geleid dat verwerking van resultaten en conclusie wel beschreven zijn, maar vanuit onderzoeksperspectief niet betrouwbaar mag worden beschouwd. Daarnaast is ook de gerealiseerde onderzoeksgroep niet representatief aan de onderzoekspopulatie wat voor HZ Sport/HZ Vitality risico's met zich mee neemt. Voor een volgende keer zou het beter zijn als eerst de enquêtevragen worden getest en vervolgens de betrouwbaarheid kan worden gemeten. Vanwege tijdsdruk is dit niet gedaan.

Bij de derde deelvraag was er oorspronkelijk voor gekozen om een top 10 vraag te maken. Hierin zouden de respondenten de genoemde bewegingsactiviteiten kunnen rangschikken op eigen wensen en behoeften. Dit was niet mogelijk om te doen met het gebruikte hulpmiddel, thesistools. Daarom is ervoor gekozen om deze vraag in te richten met een ja/nee structuur, om erachter te komen welke activiteiten de respondenten zouden willen zien. Ook het polygame aspect van de bewegingsactiviteiten maakten het lastig om deze in te delen binnen de vakconcepten theorie.

Bij sommige onderzoeksresultaten vind de onderzoeker het soms nog lastig om een resultaat concreet te vertalen in een aspect van een sport- en beweegaanbod. Wellicht zou in volgend onderzoek voor bijvoorbeeld de vierde deelvraag gekozen kunnen worden voor kwalitatief onderzoek met een semi gestructureerd interview. Vanuit deze positie denkt de onderzoeker toch een concreter beeld te kunnen schetsen op bijvoorbeeld deze deelvraag op wensen en behoeften van de respondenten. In dit onderzoek is daar niet voor gekozen, vanwege de onderzoekspopulatie is er gekozen voor kwantitatief onderzoek.

Paragraaf 7.2: Betekenis van het onderzoek

Het doel van het onderzoek was om in de periode van februari 2022 – maart 2022 op een uitgedachte manier te onderzoeken hoe HZ Sport een sport- en beweegaanbod kan creëren om het doel op langere termijn, namelijk het verlagen van de ervaren werkdruk te behalen.

Dit doel is tot stand gekomen na een uitgebreide analyse van het vraagstuk. Onder andere is er uit een literatuurverkenning gevonden dat werkdruk, vitaliteit en sport en bewegen aan elkaar gerelateerd zijn. Op deze manier kan er door te worden ingezet op een sport- en beweegaanbod indirect worden gewerkt aan de ervaren werkdruk van de medewerkers. Met het onderzoek wordt er nagegaan hoe dit sport- en beweegaanbod moet worden ingericht volgens de medewerkers.

Er kan geconcludeerd worden dat het doel van het onderzoek behaald is. De opvattingen/wensen en behoeften van de medewerkers zijn in kaart gebracht middels een online enquête. Notitie moet gemaakt worden op de betrouwbaarheid van het onderzoek die in het nauw komt. Zowel door geen representatief beeld doordat het beoogde aantal respondenten niet behaald is voor een 95% betrouwbaarheid en door te lage betrouwbaarheidscoëfficiënten van de vierde deelvraag. Wanneer beide in orde waren geweest had dit een representatief en goed beeld geschetst van de opvatting van medewerkers op inrichting van het sport- en beweegaanbod. Deze kennis gaat verwerkt worden in een ontwerp voor een sport- en beweeginventie.

Er gaat nog een presentatie plaatsvinden waarin de resultaten met HZ Sport/HZ Vitality gaan worden gedeeld. Er zal dan in de bijlage een verslag van de mondelinge rapportage aan de stagebegeleider(s) worden geplaatst waarin de wederzijdse tevredenheid, sociaal-communicatieve vaardigheden en bruikbaarheid zullen worden benoemd.

Paragraaf 7.3: Kansen op vervolgonderzoek

Dit onderzoek was gericht op het onderzoek van de opvattingen over inrichting van sport- en beweegaanbod bij de medewerkers van de HZ University of Applied Sciences. Met de resultaten van dit onderzoek kan er actief aan een sport- en beweegaanbod worden gewerkt en ontwikkelt om deze te laten aansluiten bij de wensen en behoeften van de doelgroep. Hier wordt een ontwerp op gemaakt met een implementatieplan, waarin duidelijk wordt hoe het aanbod eruit gaat zien en hoe dit in de praktijk vorm gaat krijgen. Een kans voor een vervolgonderzoek kan zijn of het ontworpen sport- en beweegaanbod wat gevormd is op de wensen en behoeften van de respondenten wel degelijk aansluit bij de doelgroep. Ook bestaat er een kans dat er onderzoek kan worden gedaan naar beperkte deelname aan sport- en beweegaanbod vanuit de medewerkers, mocht dit probleem zich voordoen.

Literatuurlijst

Baarda, B. (2019). *Dit is onderzoek!* (1^{ste} editie). Noordhoff.

Baarda, B., & Bakker, E. (2013). *Basisboek kwalitatief onderzoek* (3^{de} editie). Noordhoff.

Baarda, B., De Goede, M. & Van Dijkum, C. (2003). *Basisboek statistiek met SPSS*. Groningen/Houten: Wolters-Noordhoff bv.

Beek, P.J. (2011). Nieuwe praktische relevante inzichten in techniektraining. Motorisch leren: het belang van random variaties in de uitvoering. *Sportgericht*, 11, 30-35. Geraadpleegd op 20 januari 2022, van

https://www.researchgate.net/publication/270383325_Nieuwe_praktisch_relevante_inzichten_in_t_echniektraining_deel_5_Motorisch_leren_het_belang_van_random_variatie_in_de uitvoering

Bewegenwerkt. (2021). *Langer, gezond en productief aan het werk: duurzame inzetbaarheid*.

Geraadpleegd op 19 april 2022, van <https://bewegenwerkt.nl/duurzame-inzetbaarheid>

C. (2021a, maart 11). *Steekproefcalculator*. Steekproefcalculator.com. Geraadpleegd op 24 april 2022, van <http://www.steekproefcalculator.com/steekproefcalculator/>

CBS. & RIVM. (2020). *Het aandeel van de Nederlandse bevolking van 4 jaar en ouder dat één keer per week of vaker sport*. Geraadpleegd op 30 april 2022, van

<https://www.sportenbewegenincijfers.nl/kernindicatoren/sportdeelname-wekelijks>

Crum, B. & Stegeman, H. (2011). *Onderwijs in bewegen: Basisthema's in bewegingsonderwijs en sport op school (Dutch Edition)* (2nd ed. 2011 ed.) Bohn Stafleu van Loghum.

Digitaal Universiteits Blad (DUB). (2020). *Onderzoek bevestigt: werkdruk hoger onderwijs is hoog*.

Geraadpleegd op 19 april 2022, van <https://www.dub.uu.nl/nl/nieuws/onderzoek-bevestigt-werkdruk-hoger-onderwijs-hoog>

Emile. (2021b, mei 17). *Luc Stevens en het CAR-model*. Metis Onderwijsadvies. Geraadpleegd op 19 april 2022, van <https://metis-onderwijsadvies.nl/2017/12/12/car-model/>

Eurlings, E., & Geenen, B. (2015). *Angerenstein SB – De sportleider als lesgever* (1^{ste} editie). Boom Lemma.

Hafner, M., Yerushalmi, E., Stepanek, M., Philips, W., Pollard, J., Deshpande, A., Whitmore, M., Miljard, F., Subel, S., & Van Stolk, C. (2020). Estimating the global economic benefits of physically active populations over 30 years (2020-2050). *British Journal of Sports Medicine*, 54(24), 1482-1487.

Geraadpleegd op 19 april 2022, van <https://doi.org/10.1136/bjsports-2020-102590>

Hendriks, R. (2017). *Het effect van incentives op de motivatie van personeel uit verschillende generaties binnen de consultancybranche: een casestudy*. Geraadpleegd op 24 april 2022, van <https://scripties.uba.uva.nl/document/654568>

Hildebrandt, V.H., Chorus, A.M.J. & Stubbe, J.H. (2010). *Trendrapport Bewegen en Gezondheid 2008/2009*. Leiden: TNO Kwaliteit van leven. Geraadpleegd op 19 april 2022 en opgehaald van https://www.kenniscentrumsportenbewegen.nl/kennisbank/publicaties/?trendrapport-bewegen-en-gezondheid-2008-2009&kb_id=8099

Van Iersel, K. (2020). *Jaarstukken HZ Sport 2020*.

- HZ Sport. (2021). *HZ Sport*. Geraadpleegd op 19 april 2022, van <https://hz.nl/studiekeuze/studentenleven/hz-sport>
- HZ University of Applied Sciences. (2022). *Studeren aan de HZ*. Geraadpleegd op 19 april 2022, van <https://hz.nl/>
- Ilmarinen, J., Tuomi, K., & Seitsamo, J. (2005) New dimensions of work ability. *International Congress Series*, 1280, 3-7. Geraadpleegd op 19 april 2022, van <https://doi.org/10.1016/j.ics.2005.02.060>
- Kenney, W.L., Wilmore, J.H., & Costill, D.L. (2016). *Inspannings- en Sportfysiologie* (3^{de} editie). Bohn Stafleu van Loghum.
- Kenniscentrum Sport & Bewegen. (2019, 27 november). *Motieven*. Geraadpleegd op 19 april 2022, van https://www.kenniscentrumsportenbewegen.nl/kennisbank/publicaties/?motieven&kb_id=17592
- Kenniscentrum Sport & Bewegen. (2020, 29 januari). *Werkzame elementen sport en beweeginterventies*. Geraadpleegd 19 april 2022, van [https://www.kenniscentrumsportenbewegen.nl/producten/over-sport-en-beweeginterventies/#:%7E:text=Fysieke%20omgeving&text=Voorbeelden%20van%20fysieke%20weerstand%20zijn,worden%20om%20te%20gaan%20bewegen](https://www.kenniscentrumsportenbewegen.nl/producten/over-sport-en-beweeginterventies/werkzame-elementen-sport-en-beweeginterventies/#:%7E:text=Fysieke%20omgeving&text=Voorbeelden%20van%20fysieke%20weerstand%20zijn,worden%20om%20te%20gaan%20bewegen).
- Kroes, G. (2016). *Marion Herens: "Beweegleiders zijn blij met de wetenschappelijke onderbouwing": Promotieonderzoek bevestigt nog eens de kernwaarde van MBvO*. Oudfit (pp. 4-7) Geraadpleegd op 1 mei 2022, van <https://www.kennisbanksportenbewegen.nl/?file=8538&m=1518101032&action=file.download>
- Kroon, B., Meyers, C., & Van Woerkom, M. (2019). Het verlagen van werkdruk door de inzet van positieve interventies. *Gedrag & Organisatie*, 32(4). Geraadpleegd op 19 april 2022, van <https://doi.org/10.5117/2019.032.004.001>
- Lepaya. (2021). *Meer dan de helft van de Nederlanders ervaart ongezond veel stress op werk*. Lepaya NL. Geraadpleegd op 19 april 2022, van [https://lepaya.com/nl/persbericht-meer-dan-de-helft-van-de-nederlanders-er\).vaart-ongezond-veel-stress-op-werk/](https://lepaya.com/nl/persbericht-meer-dan-de-helft-van-de-nederlanders-er).vaart-ongezond-veel-stress-op-werk/)
- Meulenberg, R. (2021, 22 juli). *Burnout (en werkdruk) in het onderwijs – Waarom branden leraren op?* Meulenberg Training en Coaching. Geraadpleegd op 19 april 2022, van <https://ruudmeulenberg.nl/burn-out/burnout-onderwijs-opvallend-hoog/>
- MKB. (2021). *Wat kost een zieke werknemer?* Geraadpleegd op 19 april 2022, van <https://www.mkb servicedesk.nl/10218/zieke-werknemer-kost-200-tot-400-euro.htm>
- Mulier Instituut, & Van den Dool, R. (2019). *Motivatatie volwassenen om te sporten en bewegen*. Mulier Instituut. Geraadpleegd op 19 april 2022, van <https://www.kennisbanksportenbewegen.nl/?file=9307&m=1547116020&action=file.download>
- Nijland, S., Preller, L., Kalkman, I. & Willemsen, N. (2018). *Werkzame elementen van beweeginterventies voor 55-plussers*. Kennisbank Sport en Bewegen. Geraadpleegd op 19 april 2022, van <https://www.kennisbanksportenbewegen.nl/?file=9086&m=1536042824&action=file.download>
- Oerlemans, W. (2013). *Dossier werkdruk*. Geraadpleegd op 19 april 2022, van <https://www.researchgate.net/profile/Cobi->

[Wattez/publication/344713035_Dossier_Werkdruk/links/5f8af9f6299bf1b53e2c6552/Dossier-Werkdruk.pdf](https://publication/344713035_Dossier_Werkdruk/links/5f8af9f6299bf1b53e2c6552/Dossier-Werkdruk.pdf)

Ozman, J.C. & Gallahue, D.L. (2006). *Understanding Motor Development*. Academic Internet Pub Incorporated.

Renson, J. (2021). *Wat is paid, owned en earned media? Definitie en uitleg!* Geraadpleegd op 24 april 2022, van <https://jerryrenson.be/kennisbank/wat-is-paid-owned-earned-media/>

Rietjens, J. (2020). *SPSS Workshop les 2*. Geraadpleegd op 27 april 2022, van https://learn.hz.nl/pluginfile.php/357829/mod_resource/content/1/SPSS_Les%202.pdf

Rinker, T. (2014). *The Threatment of Likert Data*. Geraadpleegd op 24 april 2022 en opgehaald van https://www.researchgate.net/profile/Tyler-Rinker/publication/262011454_Likert/links/0a85e5365b64e2ff5d000000/Likert.pdf?origin=publication_detail

Ryan, R.M. & Deci, E.I. (2004). Overview of self-determination theory: An organismic dialectical perspective. *National Institute of Mental Health*. Geraadpleegd op 20 januari 2022, van <https://www.elaborer.org/cours/A16/lectures/Ryan2004.pdf>

Strijk, J., Wendel-Vos, G., Picavet, H., Hofstetter, H. & Hildebrandt, V. (2015). Wat is vitaliteit en hoe is het te meten? *Tijdschrift voor gezondheidswetenschappen*, 93(1), 32-40. Geraadpleegd op 19 april 2022, van <https://doi.org/10.1007/s12508-015-0013-y>

Talma, M. & Van Arensbergen, C. (2011). *Tijd voor vitaliteit; meer energie, passie en plezier in je werk*. Geraadpleegd op 19 april 2022, van <https://www.movisie.nl/sites/movisie.nl/files/2018-04/Tijd-voor-vitaliteit.pdf>

TNO. (2003). *TNO arbeid rapport*. Geraadpleegd op 19 april 2022, van <https://www.10000stappen.nl/uploaded/TNO%20Arbeid%20rapport.pdf>

Van Noorden, F. (2021). *Samevatting Medewerkersonderzoek*.

Van der Pal, F., Vervoort, J. & Klaassen, A. (2021, 20 september). *Effecten van sporten en bewegen in het Human Capital Model*. Allesoversport.nl. Geraadpleegd op 19 april 2022, van <https://www.allesoversport.nl/thema/beleid/effecten-van-sporten-en-bewegen-in-het-human-capital-model/>

Van Heijst, L. (2021). *Cronbach's Alpha in SPSS | Berekenen en interpreteren*. Geraadpleegd op 25 april, van <https://www.scribbr.nl/statistiek/cronbachs-alpha/>

Van Peet, A. & Everaert, H. (2013). *Lessen in onderzoek. Onderzoek in de onderwijspraktijk*. Amersfoort: Uitgeverij Agiel.

Van Vuuren, T. (2012). Vitaliteitsmanagement: je hoeft niet ziek te zijn om beter te worden! *Gedrag & Organisatie*, 25(4). Geraadpleegd op 19 april 2022, van <https://doi.org/10.5117/2012.025.004.400>

Visser, K. (2019, 27 november). *Motieven en belemmeringen om te sporten en bewegen naar levensfase*. Allesoversport.nl. Geraadpleegd op 19 april 2022, van <https://www.allesoversport.nl/thema/beweegstimulering/motieven-en-belemmeringen-om-te-sporten-en-bewegen-naar-levensfase/>

Willemsen, N. & Poiesz, N. (2020, 20 januari). *Werkzame elementen: bouwstenen voor kwaliteit en effectiviteit*. Allesoversport.nl Geraadpleegd op 19 april 2022, van

<https://www.allesoversport.nl/thema/beweegstimulering/werkzame-elementen-bouwstenen-voor-kwaliteit-en-effectiviteit/>

Zoomer, M. (2020). De invloed van het professioneel vermogen op de werkdruk en intentie om het onderwijs te verlaten. *Utrecht University*. Geraadpleegd op 19 april 2022, van <https://dspace.library.uu.nl/handle/1874/401546>

Bijlage 1: Operationaliseringstabel deelvraag 1

Begrip	Dimensies	Sub dimensies	Indicatoren	Stellingen
Deelnamemotieven	Het gezonder maken van het lichaam en daarmee het voorkomen van ziekten.		Afname van ziekten, gezonder voelen, CLUKS.	Ik wil deelnemen aan sport en beweegaanbod om ervoor te zorgen dat ik niet ziek wordt. Ik wil deelnemen aan sport en beweegaanbod om mijzelf gezonder te voelen. Ik wil deelnemen aan sport en beweegaanbod om te werken aan mijn coördinatie. Ik wil deelnemen aan sport en beweegaanbod om te werken aan mijn kracht. Ik wil deelnemen aan sport en beweegaanbod om te werken aan mijn lenigheid. Ik wil deelnemen aan sport en beweegaanbod om te werken aan mijn uithoudingsvermogen. Ik wil deelnemen aan sport en beweegaanbod om te werken aan mijn snelheid.



	Het leren van sociale vaardigheden		Doorzettingsvermogen, zelfvertrouwen, concentratie.	Ik wil deelnemen aan sport en beweegaanbod om te werken aan mijn doorzettingsvermogen Ik wil deelnemen aan sport en beweegaanbod om te werken aan mijn zelfvertrouwen. Ik wil deelnemen aan sport en beweegaanbod om te werken aan mijn concentratie.
	Het ontwikkelen van eigen autonomie		Autonomie, persoonlijke groei, competent,	Ik wil deelnemen aan sport en beweegaanbod om een gevoel van autonomie te ervaren. Ik wil deelnemen aan sport en beweegaanbod om een gevoel van competentie te ervaren. Ik wil deelnemen aan sport en beweegaanbod om te werken aan persoonlijke groei.



	Het ontwikkelen in eigen prestaties.		Prestaties verbeteren, techniek, competitie	Ik wil deelnemen aan sport en beweegaanbod om mijn prestaties te verbeteren. Ik wil deelnemen aan sport en beweegaanbod om mijn techniek te verbeteren. Ik wil deelnemen aan sport en beweegaanbod om mij competitief te meten aan anderen.
	Het leren van bewegingstechnieken en -tactieken en daarmee problemen op het lossen met oog op participatie in organisatie en inrichting van eigen beweegactiviteiten.		Het leren van nieuwe vaardigheden, zelfstandigheid, participatie, kennis.	Ik wil deelnemen aan sport en beweegaanbod om nieuwe vaardigheden te leren. Ik wil deelnemen aan sport en beweegaanbod om een gevoel van zelfstandigheid te ervaren. Ik wil deelnemen aan sport en beweegaanbod om kennis op te doen. Ik wil deelnemen aan sport en Bewegen om een gevoel van participatie te ervaren.

Bijlage 2: Operationaliseringstabel deelvraag 2

Begrip	Dimensies	Sub dimensies	Indicatoren	Stellingen
Didactische werkvormen	Interactie	Autonomie	Het zelf maken van keuzes, ervaren van vrijheid, zelfstandig kunnen uitvoeren	Ik vind het belangrijk dat de stijl van communicatie van de sportinstructeur gericht is op het vergroten van het zelf maken van keuzes. Ik vind het belangrijk dat de stijl van communicatie van de sportinstructeur gericht is op het vergroten van het ervaren van vrijheid. Ik vind het belangrijk dat de stijl van communicatie van de sportinstructeur gericht is op het zelfstandig kunnen uitvoeren van het sport- en beweegaanbod .
		Relatie	Prettig voelen, initiatief durven nemen, vertrouwen	Ik vind het belangrijk dat de stijl van communiceren van de sportinstructeur gericht is op het vergroten van mijn gevoel van prettig voelen. Ik vind het belangrijk dat de stijl van communiceren van de sportinstructeur gericht is op mijn gevoel van initiatief durven nemen. Ik vind het belangrijk dat de stijl van communiceren van de sportinstructeur gericht is op mijn gevoel van vertrouwen.

		Competentie	Gevoel van eigen kunnen, kennis en vaardigheden uitbreiden, laten lukken van de uitvoering	Ik vind het belangrijk dat de stijl van communiceren van de sportinstructeur gericht is op het vergroten van mijn gevoel dat ik het kan. Ik vind het belangrijk dat de stijl van communiceren van de sportinstructeur gericht is op het vergroten van mijn kennis en vaardigheden. Ik vind het belangrijk dat de stijl van communiceren van de sportinstructeur gericht is op het vergroten van het laten lukken van de uitvoering van sport- en beweegactiviteiten.
		Energie	Blij maken, enthousiast worden, afwezigheid van vermoeidheid	Ik vind het belangrijk dat de stijl van communiceren van de sportinstructeur gericht is op het opvrolijken van mij tijdens sport- en beweegactiviteiten. Ik vind het belangrijk dat de stijl van communiceren van de sportinstructeur gericht is op het enthousiasmeren van mij tijdens sport- en beweegactiviteiten. Ik vind het belangrijk dat de stijl van communiceren van de sportinstructeur gericht is op het stimuleren van afwezigheid van mijn vermoeidheid.



	Instructie & begeleiding	Autonomie	Eigen richting, ruimte krijgen voor zelfexploratie, stimuleren van zelfstandigheid	Ik vind het belangrijk dat ik enthousiast wordt van de instructie. Ik vind het belangrijk dat ik wordt gestimuleerd zelfstandig te handelen door de instructie Ik vind het belangrijk dat ik ruimte krijg voor zelfexploratie door de begeleiding.
		Relatie	Veiligheid, ervaren van wederzijds respect, ervaren van wederzijdse bereidheid	Ik vind het belangrijk dat de sportinstructeur zorgt voor sociale veiligheid door de begeleiding. Ik vind het belangrijk om wederzijds respect te ervaren door de instructie. Ik vind het belangrijk om wederzijdse bereidheid te ervaren door de begeleiding.
		Competentie	Activerend leren, ontwikkelen van zelfvertrouwen, laten ervaren van eigen verantwoordelijkheid.	Ik vind het belangrijk dat mijn denkactiviteit wordt gestimuleerd door de instructie. Ik vind het belangrijk dat ik zelfvertrouwen ontwikkel door de begeleiding. Ik vind het belangrijk dat ik een gevoel van eigen verantwoordelijkheid ervaar door de instructie.
		Energie	Plezier, Actief bezig zijn, Afwezigheid van vermoeidheid	Ik vind het belangrijk dat ik een gevoel van plezier ervaar door de begeleiding.

				Ik vind het belangrijk dat ik een gevoel van actief bezig zijn ervaar door de instructie. Ik vind het belangrijk dat de afwezigheid van vermoeidheid gestimuleerd wordt door de begeleiding.
--	--	--	--	--

Bijlage 3: Operationaliseringstabel deelvraag 3

Begrip	Dimensies	Sub dimensies	Indicatoren	Stellingen
Bewegingsvormen	Biologische geïntereerd lichaams oefeningen concept	CLUKS	HIIT, spierversterkende oefeningen, Crossfit,	Kies een top 10 van bewegingsvormen die je graag terug wilt zien in toekomstig aanbod: - High Intensity Interval Training - Krachttraining - Duurtraining - Yoga - CrossFit
	Vormingstheoretisch lichamelijke opvoedingsconcept	Individuele en groepsactiviteiten	Wandelgroepen, teambuilding, weerbaarheid	Kies een top 10 van bewegingsvormen die je graag terug wilt zien in toekomstig aanbod: - Wandelgroepen - Teambuildingsoefeningen/samenwerkingsoefeningen - Boksen - Small group training - Mountainbiken
	Personalistisch bewegingsonderwijs concept	Bewegingsbetekenissen	Betekenis op eigen manier vormgeven, differentieel leren, eigen verantwoordelijkheid	Kies een top 10 van bewegingsvormen die je graag terug wilt zien in toekomstig aanbod: - Klimmen - Hoogteparcours - Golfen/mid getgolf - Boogschieten/Archery - Bootcamp



	Conformistisch sportsocialisatie concept	Traditionele sporten	Wedstrijdsporten, teamsporten, competitie gerichte trainingen	Kies een top 10 van bewegingsvormen die je graag terug wilt zien in toekomstig aanbod: - Bewegingsuitdagingen - Futsal/voetbal - Basketbal - Volleybal - Honkbal
	Kritisch- constructief bewegingsocialisatie concept	Zelfregulatie, zelf creëren	Innovatief	Kies een top 10 van bewegingsvormen die je graag terug wilt zien in toekomstig aanbod: - Freerun - Ultimate frisbee - Kin-ball - Hindernisbanen - You-fo

Bijlage 4: Operationaliseringstabel deelvraag 4

Begrip	Dimensies	Sub dimensies	Indicatoren	Stellingen
Organisatie	Fysiek	Klassikaal	Overzichtelijk, samen werken met anderen, geen initiatief hoeven tonen als deelnemer.	Ik wil graag een sport- en beweegaanbod waar de sportinstructeur makkelijk overzicht over heeft. Ik wil graag een sport- en beweegaanbod waar ik moet samenwerken met anderen. Ik wil graag een sport- en beweegaanbod waar ik als deelnemer geen initiatief hoeft te tonen.
		Stations	Homogene oefeningen, dezelfde vaardigheid leren, differentiatie op niveaus	Ik wil graag een sport- en beweegaanbod waar ik vergelijkbare oefeningen uitvoer met afwisseling. Ik wil graag een sport- en beweegaanbod waar ik één vaardigheid met meerdere oefeningen onder de knie krijg. Ik wil graag een sport- en beweegaanbod waar kan worden gedifferentieerd op niveau van de deelnemers.
		Circuit	Arbeidsrustverhoging, snelle herhalingen, meerdere verschillende oefeningen	Ik wil graag een sport en beweegaanbod met korte werktijden afgewisseld met aangepaste rusttijden. Ik wil graag een sport- en beweegaanbod waar ik zoveel mogelijk herhalingen snel moet uitvoeren. Ik wil graag een sport- en beweegaanbod waar ik aan meerdere verschillende oefeningen kan deelnemen.
		Bewegingsbaan	Gebruiken van verschillende vaardigheden, Tijdsgebonden, geen eenduidige manier van bewegen over	Ik wil graag een sport- en beweegaanbod waar ik zelf gebruik kan maken van verschillende vaardigheden. Ik wil graag een sport- en beweegaanbod waar een

			obstakel.	tijdgebonden factor aan verbonden is. Ik wil graag een sport- en beweegaanbod waar ik zelf kan bepalen welke techniek ik gebruik of op welke manier ik over een obstakel heen ga.
	Toegankelijkheid	Nabij gelegen, veilig bereikbaar, parkeergelegenheid, tijd is passend.		Ik wil graag een sport- en beweegaanbod wat nabij gelegen is. Ik wil graag een sport- en beweegaanbod wat veilig bereikbaar is. Ik wil graag een sport- en beweegaanbod waar voldoende parkeergelegenheid is voor voertuigen. Ik wil graag een sport- en beweegaanbod wat word georganiseerd op een passend tijdstip.
	Passende setting	Uitdagendheid, veiligheid, setting is op niveau, geld, locatie		Ik wil graag een sport- en beweegaanbod wat mij uitdaagt op fysiek gebied. Ik wil graag een sport- en beweegaanbod waar mijn veiligheid wordt beschermd. Ik wil graag een sport- en beweegaanbod waar de setting op mijn niveau is. Ik wil graag een sport- en beweegaanbod waar ik niet voor hoeft te betalen Ik wil graag een sport- en beweegaanbod wat binnen plaatsvindt. Ik wil graag een sport- en beweegaanbod wat buiten plaatsvindt.

		Tijd	Tijdstip, frequentie, duur	Ik wil graag een sport- en beweegaanbod op dit tijdstip: (8-10) (10-12) (12-14) (14-16) (16-18) Ik wil graag Deelnemen aan een sport- en beweegaanbod: Dagelijks, Wekelijks, Maandelijks, Jaarlijks Ik wil graag dat een sport- en beweegaanbod : 30 minuten duurt, 45 minuten duurt, 60 minuten duurt 90 minuten duurt, langer dan 90 minuten duurt.
	Sociaal	Klassikaal	Gezamenlijk, leeropname is groot, iedereen beweegt op hetzelfde niveau	Ik wil graag een sport- en beweegaanbod waar met de gehele groep wordt bewogen. Ik wil graag een sport- en beweegaanbod waar ik veel kan leren. Ik wil graag een sport- en beweegaanbod waar maar één niveau wordt aangeboden.
		Kleine groepen	Intensief laten verlopen van sport- en beweegaanbod, bepaalde mate van zelfstandigheid, meerdere vaardigheden trainen	Ik wil graag een sport- en beweegaanbod waar ik intensief bezig ben. Ik wil graag een sport- en beweegaanbod waar ik zelfstandigheid kan ervaren. Ik wil graag een sport- en beweegaanbod waar ik meerdere vaardigheden train.
		Individueel	Persoonlijk, geen rekening houden met anderen, vrijheid	Ik wil graag een sport- en beweegaanbod wat persoonlijk is. Ik wil graag een sport- en beweegaanbod waar ik geen rekening hoeft te houden met anderen. Ik wil graag een sport- en beweegaanbod waar ik vrijheid kan ervaren.

		Tijdens sport- en beweegaanbod	Helpen, enthousiasmeren, betrokkenheid	Ik wil graag een sport- en beweegaanbod waar andere deelnemers mij helpen tijdens het sport- en beweegaanbod. Ik wil graag een sport- en beweegaanbod waar andere deelnemers mij enthousiasmeren tijdens het sport- en beweegaanbod. Ik wil graag een sport- en beweegaanbod waar andere deelnemers betrokken zijn met mij tijdens het sport- en beweegaanbod.
--	--	--------------------------------	--	---

Bijlage 5: Betrouwbaarheid items deelvraag 1

1. Vakconcept 1

Vakconcept 1	
Cronbach's Alpha	N of Items
,741	7

2. Vakconcept 2

Vakconcept 2	
Cronbach's Alpha	N of Items
,829	3

3. Vakconcept 3

Vakconcept 3	
Cronbach's Alpha	N of Items
,809	3

4. Vakconcept 4

Vakconcept 4	
Cronbach's Alpha	N of Items
,743	3

5. Vakconcept 5

Vakconcept 5	
Cronbach's Alpha	N of Items
,824	4

Bijlage 6: Betrouwbaarheid items deelvraag 2

1. Interactie – autonomie

Interactie - autonomie	
Cronbach's Alpha	N of Items
,772	3

2. Interactie - relatie

Interactie – relatie	
Cronbach's Alpha	N of Items
,786	3

3. Interactie – competentie

Interactie – competentie	
Cronbach's Alpha	N of Items
,659	3

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Het vergroten van mijn gevoel dat ik het kan	7,74	2,443	,446	,598
Het vergroten van mijn kennis en vaardigheden	7,79	2,744	,417	,631
Het vergroten van het laten lukken van de uitvoering van sport en beweegactiviteiten	7,53	2,347	,554	,448

4. Interactie - energie

Interactie - energie	
Cronbach's Alpha	N of Items
,807	3



5. Instructie en begeleiding – autonomie

Instructie en begeleiding – autonomie	
Cronbach's Alpha	N of Items
,714	3

6. Instructie en begeleiding – relatie

Instructie en begeleiding – relatie	
Cronbach's Alpha	N of Items
,856	3

7. Instructie en begeleiding – competentie

Instructie en begeleiding - competentie	
Cronbach's Alpha	N of Items
,822	3

8. Instructie en begeleiding – energie

Instructie en begeleiding - energie	
Cronbach's Alpha	N of Items
,743	3

Bijlage 7: Betrouwbaarheid items deelvraag 4

1. Fysieke organisatie - klassikaal

Fysieke organisatie – klassikaal	
Cronbach's Alpha	N of Items
,529	3

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Waar de sportinstructeur makkelijk overzicht over heeft	4,87	2,347	,377	,372
Waar ik moet samenwerken met anderen	5,66	2,227	,353	,409
Waar ik als deelnemer geen initiatief hoef te tonen	6,07	2,582	,298	,496

2. Fysieke organisatie – stations

Fysieke organisatie - stations	
Cronbach's Alpha	N of Items
,691	3

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Waar ik vergelijkbare oefeningen uitvoer met afwisseling	7,14	2,874	,535	,578
Waar ik één vaardigheid met meerdere oefeningen onder de knie krijg	7,41	2,590	,536	,561
Waar kan worden gedifferentieerd op niveau van de deelnemers	6,95	2,315	,471	,666

3. Fysieke organisatie – circuit

Fysieke organisatie – circuit	
Cronbach's Alpha	N of Items
,676	3

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Waar korte werktijden afgewisseld met aangepaste rusttijden worden gebruikt	6,42	2,457	,512	,550
Waar ik zoveel mogelijk herhalingen snel moet uitvoeren	7,13	2,597	,459	,620
Waar ik aan meerdere verschillende oefeningen kan deelnemen	6,10	2,556	,495	,573

 4. Fysieke organisatie – bewegingsbaan

Fysieke organisatie - bewegingsbaan	
Cronbach's Alpha	N of Items
,554	3

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Waar ik zelf gebruik kan maken van verschillende vaardigheden	6,11	2,948	,348	,486
Waar een tijdsgebonden factor aan verbonden is	6,97	2,336	,310	,560
Waar ik zelf kan bepalen welke techniek ik gebruik of op welke manier ik over een obstakel heen ga	6,72	2,260	,457	,298

5. Fysieke organisatie – toegankelijkheid

Fysieke organisatie – toegankelijkheid	
Cronbach's Alpha	N of Items
,655	3

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Wat nabij gelegen is	7,83	2,605	,551	,479
Wat veilig bereikbaar is	8,01	2,413	,533	,476
Waar voldoende parkeergelegenheid is voor voertuigen	8,41	2,129	,368	,749

6. Fysieke organisatie – passende setting

Fysieke organisatie – passende setting	
Cronbach's Alpha	N of Items
,642	6

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Waar ik wordt uitgedaagd op fysiek gebied	18,30	7,214	,438	,573
Waar mijn veiligheid wordt beschermd	18,37	7,332	,522	,547
Waar de setting op mijn niveau is	18,31	8,237	,381	,600
Waar ik niet voor hoeft te betalen	18,89	7,256	,302	,638
Wat op een locatie in de openlucht (buiten) wordt georganiseerd	19,02	8,173	,276	,633
Wat in een ruimte (binnen) wordt georganiseerd	19,01	7,760	,368	,600

7. Sociale organisatie – klassikaal

Sociale organisatie – klassikaal	
Cronbach's Alpha	N of Items
,341	3

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Waar met de hele groep wordt bewogen	5,34	1,804	,222	,199
Waar ik veel kan leren	5,20	1,604	,237	,159
Waar maar één niveau van bewegen wordt aangeboden	6,50	2,118	,127	,379

 8. Sociale organisatie – kleine groepen

Sociale organisatie – kleine groepen	
Cronbach's Alpha	N of Items
,613	3

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Waar ik intensief bezig ben	7,30	1,902	,417	,520
Waar ik zelfstandigheid kan ervaren	7,68	1,798	,418	,521
Waar ik meerdere vaardigheden train	7,35	2,057	,434	,501



9. Sociale organisatie – individueel

Sociale organisatie - individueel	
Cronbach's Alpha	N of Items
,545	3

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Wat persoonlijk is	6,84	2,752	,340	,469
Waar ik geen rekening hoef te houden met anderen	7,39	2,375	,360	,441
Waar ik vrijheid kan ervaren	6,84	2,618	,372	,420

10. Sociale organisatie – tijdens s&b

Sociale organisatie – tijdens s&b	
Cronbach's Alpha	N of Items
,873	3

Bijlage 8: Significantie deelvraag 1

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Vakconcept 1* Wat is uw leeftijd?	Between Groups	(Combined)	1,705	5	,341	,845	,521
	Within Groups		39,973	99	,404		
	Total		41,679	104			
Vakconcept 2* Wat is uw leeftijd?	Between Groups	(Combined)	11,465	5	2,293	2,532	,034
	Within Groups		89,672	99	,906		
	Total		101,137	104			
Vakconcept 3* Wat is uw leeftijd?	Between Groups	(Combined)	9,315	5	1,863	2,136	,067
	Within Groups		86,357	99	,872		
	Total		95,672	104			
Vakconcept 4* Wat is uw leeftijd?	Between Groups	(Combined)	10,388	5	2,078	2,724	,024
	Within Groups		75,500	99	,763		
	Total		85,888	104			
Vakconcept 5* Wat is uw leeftijd?	Between Groups	(Combined)	8,611	5	1,722	2,164	,064
	Within Groups		78,803	99	,796		
	Total		87,414	104			

Measures of Association	Eta	Eta Squared
Vakconcept 1* Wat is uw leeftijd?	,202	,041
Vakconcept 2* Wat is uw leeftijd?	,337	,113
Vakconcept 3* Wat is uw leeftijd?	,312	,097
Vakconcept 4* Wat is uw leeftijd?	,348	,121
Vakconcept 5* Wat is uw leeftijd?	,314	,099

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Vakconcept 1* Wat is uw geslacht?	Between Groups	(Combined)	,266	1	,266	,661	,418
	Within Groups		41,413	103	,402		
	Total		41,679	104			
Vakconcept 2* Wat is uw geslacht?	Between Groups	(Combined)	,599	1	,599	,613	,435
	Within Groups		100,538	103	,976		
	Total		101,137	104			
Vakconcept 3* Wat is uw geslacht?	Between Groups	(Combined)	,053	1	,053	,057	,811
	Within Groups		95,619	103	,928		
	Total		95,672	104			
Vakconcept 4* Wat is uw geslacht?	Between Groups	(Combined)	3,711	1	3,711	4,652	,033
	Within Groups		82,177	103	,798		
	Total		85,888	104			
Vakconcept 5* Wat is uw geslacht?	Between Groups	(Combined)	,368	1	,368	,436	,511
	Within Groups		87,046	103	,845		
	Total		87,414	104			

Measures of Association
Eta
Eta Squared

Vakconcept 1* Wat is uw geslacht?	,080	,006
Vakconcept 2* Wat is uw geslacht?	,077	,006
Vakconcept 3* Wat is uw geslacht?	,024	,001
Vakconcept 4* Wat is uw geslacht?	,208	,043
Vakconcept 5* Wat is uw geslacht?	,065	,004

Bijlage 9: Significantie deelvraag 2

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Interactie autonomie* Wat is uw leeftijd?	Between Groups	(Combined)	3,526	5	,705	,914	,475
	Within Groups		76,400	99	,772		
	Total		79,926	104			
Interactie relatie* Wat is uw leeftijd?	Between Groups	(Combined)	5,573	5	1,115	1,339	,254
	Within Groups		82,434	99	,833		
	Total		88,006	104			
Interactie competentie* Wat is uw leeftijd?	Between Groups	(Combined)	6,720	5	1,344	2,711	,024
	Within Groups		49,073	99	,496		
	Total		55,793	104			
Interactie energie* Wat is uw leeftijd?	Between Groups	(Combined)	6,051	5	1,210	1,724	,136
	Within Groups		69,488	99	,702		
	Total		75,539	104			
I&B autonomie* Wat is uw leeftijd?	Between Groups	(Combined)	3,323	5	,665	1,276	,280
	Within Groups		51,572	99	,521		
	Total		54,895	104			
I&B relatie* Wat is uw leeftijd?	Between Groups	(Combined)	7,015	5	1,403	2,400	,042
	Within Groups		57,870	99	,585		
	Total		64,885	104			
I&B competentie* Wat is uw leeftijd?	Between Groups	(Combined)	5,561	5	1,112	1,260	,287
	Within Groups		87,385	99	,883		
	Total		92,946	104			
I&B energie * Wat is uw leeftijd?	Between Groups	(Combined)	4,534	5	,907	1,635	,158
	Within Groups		54,916	99	,555		
	Total		59,450	104			

Measures of Association (1)	Eta	Eta Squared
Interactie autonomie* Wat is uw leeftijd?	,210	,044
Interactie relatie* Wat is uw leeftijd?	,252	,063
Interactie competentie* Wat is uw leeftijd?	,347	,120
Interactie energie* Wat is uw leeftijd?	,283	,080
I&B autonomie* Wat is uw leeftijd?	,246	,061



Measures of Association (2)	Eta	Eta Squared
<i>I&B relatie*</i> <i>Wat is uw leeftijd?</i>	,329	,108
<i>I&B competentie*</i> <i>Wat is uw leeftijd?</i>	,245	,060
<i>I&B energie*</i> <i>Wat is uw leeftijd?</i>	,276	,076

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Interactie autonomie* Wat is uw geslacht?	Between Groups	(Combined)	4,755	1	4,755	6,516	,012
	Within Groups		75,171	103	,730		
	Total		79,926	104			
Interactie relatie* Wat is uw geslacht?	Between Groups	(Combined)	,036	1	,036	,043	,837
	Within Groups		87,970	103	,854		
	Total		88,006	104			
Interactie competentie* Wat is uw geslacht?	Between Groups	(Combined)	,731	1	,731	1,367	,245
	Within Groups		55,062	103	,535		
	Total		55,793	104			
Interactie energie* Wat is uw geslacht?	Between Groups	(Combined)	,260	1	,260	,355	,552
	Within Groups		75,279	103	,731		
	Total		75,539	104			
I&B autonomie* Wat is uw geslacht?	Between Groups	(Combined)	,019	1	,019	,035	,852
	Within Groups		54,877	103	,533		
	Total		54,895	104			
I&B relatie* Wat is uw geslacht?	Between Groups	(Combined)	1,894	1	1,894	3,097	,081
	Within Groups		62,990	103	,612		
	Total		64,885	104			
I&B competentie* Wat is uw geslacht?	Between Groups	(Combined)	,078	1	,078	,086	,770
	Within Groups		92,868	103	,902		
	Total		92,946	104			
I&B energie * Wat is uw geslacht?	Between Groups	(Combined)	,816	1	,816	1,434	,234
	Within Groups		58,634	103	,569		
	Total		59,450	104			

Measures of Association (1)

	Eta	Eta Squared
Interactie autonomie* Wat is uw geslacht?	,244	,059
Interactie relatie* Wat is uw geslacht?	,020	,000
Interactie competentie* Wat is uw geslacht?	,114	,013
Interactie energie* Wat is uw geslacht?	,059	,003
I&B autonomie* Wat is uw geslacht?	,018	,000



Measures of Association (2)	Eta	Eta Squared
<i>I&B relatie*</i> <i>Wat is uw geslacht?</i>	,171	,029
<i>I&B competentie*</i> <i>Wat is uw geslacht?</i>	,029	,001
<i>I&B energie*</i> <i>Wat is uw geslacht?</i>	,117	,014

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Interactie autonomie* Hoeveel dagen bent u werkzaam op de HZ?	Between Groups	(Combined)	4,891	4	1,223	1,629	,173
	Within Groups		75,035	100	,750		
	Total		79,926	104			
Interactie relatie* Hoeveel dagen bent u werkzaam op de HZ?	Between Groups	(Combined)	2,045	4	,511	,595	,667
	Within Groups		85,961	100	,860		
	Total		88,006	104			
Interactie competentie* Hoeveel dagen bent u werkzaam op de HZ?	Between Groups	(Combined)	6,635	4	1,659	3,375	,012
	Within Groups		49,157	100	,492		
	Total		55,793	104			
Interactie energie* Hoeveel dagen bent u werkzaam op de HZ?	Between Groups	(Combined)	3,197	4	,799	1,105	,359
	Within Groups		72,342	100	,723		
	Total		75,539	104			
I&B autonomie* Hoeveel dagen bent u werkzaam op de HZ?	Between Groups	(Combined)	5,123	4	1,281	2,573	,042
	Within Groups		49,772	100	,498		
	Total		54,895	104			
I&B relatie* Hoeveel dagen bent u werkzaam op de HZ?	Between Groups	(Combined)	4,568	4	1,142	1,893	,117
	Within Groups		60,317	100	,603		
	Total		64,885	104			
I&B competentie* Hoeveel dagen bent u werkzaam op de HZ?	Between Groups	(Combined)	6,128	4	1,532	1,765	,142
	Within Groups		86,818	100	,868		
	Total		92,946	104			
I&B energie * Hoeveel dagen bent u werkzaam op de HZ?	Between Groups	(Combined)	3,546	4	,886	1,586	,184
	Within Groups		55,904	100	,559		
	Total		59,450	104			

Measures of Association	Eta	Eta Squared
Interactie autonomie* Hoeveel dagen bent u werkzaam op de HZ?	,247	,061
Interactie relatie* Hoeveel dagen bent u werkzaam op de HZ?	,152	,023
Interactie competentie* Hoeveel dagen bent u werkzaam op de HZ?	,345	,119
Interactie energie* Hoeveel dagen bent u werkzaam op de HZ?	,206	,042

I&B autonomie* Hoeveel dagen bent u werkzaam op de HZ?	,305	,093
I&B relatie* Hoeveel dagen bent u werkzaam op de HZ?	,265	,070
I&B competentie* Hoeveel dagen bent u werkzaam op de HZ?	,257	,066
I&B energie* Hoeveel dagen bent u werkzaam op de HZ?	,244	,060

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Interactie autonomie* Hoelang bent u al werkzaam aan de HZ?	Between Groups	(Combined)	2,563	5	,513	,656	,658
	Within Groups		77,363	99	,781		
	Total		79,926	104			
Interactie relatie* Hoelang bent u al werkzaam aan de HZ?	Between Groups	(Combined)	2,854	5	,571	,664	,652
	Within Groups		85,152	99	,860		
	Total		88,006	104			
Interactie competentie* Hoelang bent u al werkzaam aan de HZ?	Between Groups	(Combined)	4,093	5	,819	1,567	,176
	Within Groups		51,700	99	,522		
	Total		55,793	104			
Interactie energie* Hoelang bent u al werkzaam aan de HZ?	Between Groups	(Combined)	3,326	5	,665	,912	,477
	Within Groups		72,213	99	,729		
	Total		75,539	104			
I&B autonomie* Hoelang bent u al werkzaam aan de HZ?	Between Groups	(Combined)	,955	5	,191	,350	,881
	Within Groups		53,941	99	,545		
	Total		54,895	104			
I&B relatie* Hoelang bent u al werkzaam aan de HZ?	Between Groups	(Combined)	3,197	5	,639	1,026	,407
	Within Groups		61,688	99	,623		
	Total		64,885	104			
I&B competentie* Hoelang bent u al werkzaam aan de HZ?	Between Groups	(Combined)	5,610	5	1,122	1,272	,282
	Within Groups		87,336	99	,882		
	Total		92,946	104			
I&B energie * Hoelang bent u al werkzaam aan de HZ?	Between Groups	(Combined)	6,421	5	1,284	2,397	.043
	Within Groups		53,029	99	,536		
	Total		59,450	104			

Measures of Association	Eta	Eta Squared
Interactie autonomie* Hoelang bent u al werkzaam aan de HZ?	,179	,032
Interactie relatie* Hoelang bent u al werkzaam aan de HZ?	,180	,032
Interactie competentie* Hoelang bent u al werkzaam aan de HZ?	,271	,073
Interactie energie* Hoelang bent u al werkzaam aan de HZ?	,210	,044



<i>I&B autonomie*</i> <i>Hoelang bent u al werkzaam aan de HZ?</i>	,132	,017
<i>I&B relatie*</i> <i>Hoelang bent u al werkzaam aan de HZ?</i>	,222	,049
<i>I&B competentie*</i> <i>Hoelang bent u al werkzaam aan de HZ?</i>	,246	,060
<i>I&B energie*</i> <i>Hoelang bent u al werkzaam aan de HZ?</i>	,329	,108

Bijlage 10: Significantie deelvraag 4

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Fysieke organisatie klassikaal* Wat is uw leeftijd?	Between Groups	(Combined)	4,032	5	,806	1,729	,135
	Within Groups		46,174	99	,466		
	Total		50,205	104			
Fysieke organisatie stations* Wat is uw leeftijd?	Between Groups	(Combined)	2,454	5	,491	,869	,505
	Within Groups		55,942	99	,565		
	Total		58,396	104			
Fysieke organisatie circuit* Wat is uw leeftijd?	Between Groups	(Combined)	4,636	5	,927	1,761	,128
	Within Groups		52,133	99	,527		
	Total		56,768	104			
Fysieke organisatie bewegingsbaan* Wat is uw leeftijd?	Between Groups	(Combined)	2,383	5	,477	,809	,546
	Within Groups		58,345	99	,589		
	Total		60,729	104			
Fysieke organisatie toegankelijkheid* Wat is uw leeftijd?	Between Groups	(Combined)	4,912	5	,982	1,928	,096
	Within Groups		50,435	99	,509		
	Total		55,348	104			
Fysieke organisatie passende setting* Wat is uw leeftijd?	Between Groups	(Combined)	3,027	5	,605	2,243	,056
	Within Groups		26,716	99	,270		
	Total		29,743	104			
Sociale organisatie klassikaal* Wat is uw leeftijd?	Between Groups	(Combined)	6,115	5	1,223	2,474	,037
	Within Groups		48,947	99	,494		
	Total		55,062	104			
Sociale organisatie kleine groepen * Wat is uw leeftijd?	Between Groups	(Combined)	1,255	5	,251	,613	,690
	Within Groups		40,550	99	,410		
	Total		41,805	104			
Sociale organisatie individueel* Wat is uw leeftijd?	Between Groups	(Combined)	1,975	5	,395	,742	,594
	Within Groups		52,706	99	,532		
	Total		54,681	104			
Sociale organisatie tijdens S&B * Wat is uw leeftijd?	Between Groups	(Combined)	8,659	5	1,732	2,003	,085
	Within Groups		85,590	99	,865		
	Total		94,250	104			

Measures of Association	Eta	Eta Squared
<i>Fysieke organisatie klassikaal*</i> <i>Wat is uw leeftijd?</i>	,283	,080
<i>Fysieke organisatie stations*</i> <i>Wat is uw leeftijd?</i>	,205	,042
<i>Fysieke organisatie circuit*</i> <i>Wat is uw leeftijd?</i>	,286	,082
<i>Fysieke organisatie bewegingsbaan*</i> <i>Wat is uw leeftijd?</i>	,198	,039
<i>Fysieke organisatie toegankelijkheid*</i> <i>Wat is uw leeftijd?</i>	,298	,089
<i>Fysieke organisatie passende setting*</i> <i>Wat is uw leeftijd?</i>	,319	,102
<i>Sociale organisatie klassikaal*</i> <i>Wat is uw leeftijd?</i>	,333	,111
<i>Sociale organisatie kleine groepen*</i> <i>Wat is uw leeftijd?</i>	,173	,030
<i>Sociale organisatie individueel*</i> <i>Wat is uw leeftijd?</i>	,190	,036
<i>Sociale organisatie tijdens S&B*</i> <i>Wat is uw leeftijd?</i>	,303	,092

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Fysieke organisatie klassikaal* Wat is uw geslacht?	Between Groups	(Combined)	2,288	1	2,288	4,919	,029
	Within Groups		47,917	103	,465		
	Total		50,205	104			
Fysieke organisatie stations* Wat is uw geslacht?	Between Groups	(Combined)	,123	1	,123	,217	,642
	Within Groups		58,273	103	,566		
	Total		58,396	104			
Fysieke organisatie circuit* Wat is uw geslacht?	Between Groups	(Combined)	,278	1	,278	,507	,478
	Within Groups		56,490	103	,548		
	Total		56,768	104			
Fysieke organisatie bewegingsbaan* Wat is uw geslacht?	Between Groups	(Combined)	,275	1	,275	,468	,495
	Within Groups		60,454	103	,587		
	Total		60,729	104			
Fysieke organisatie toegankelijkheid* Wat is uw geslacht?	Between Groups	(Combined)	,015	1	,015	,028	,868
	Within Groups		55,333	103	,537		
	Total		55,348	104			
Fysieke organisatie passende setting* Wat is uw geslacht?	Between Groups	(Combined)	,001	1	,001	,003	,956
	Within Groups		29,743	103	,289		
	Total		29,743	104			
Sociale organisatie klassikaal* Wat is uw geslacht?	Between Groups	(Combined)	1,017	1	1,017	1,938	,167
	Within Groups		54,045	103	,525		
	Total		55,062	104			
Sociale organisatie kleine groepen * Wat is uw geslacht?	Between Groups	(Combined)	1,447	1	1,447	3,694	,057
	Within Groups		40,358	103	,392		
	Total		41,805	104			
Sociale organisatie individueel* Wat is uw geslacht?	Between Groups	(Combined)	,716	1	,716	1,366	,245
	Within Groups		53,966	103	,524		
	Total		54,681	104			
Sociale organisatie tijdens S&B * Wat is uw geslacht?	Between Groups	(Combined)	2,328	1	2,328	2,609	,109
	Within Groups		91,922	103	,892		
	Total		94,250	104			



Measures of Association	Eta	Eta Squared
<i>Fysieke organisatie klassikaal*</i> <i>Wat is uw geslacht?</i>	,213	,046
<i>Fysieke organisatie stations*</i> <i>Wat is uw geslacht?</i>	,046	,002
<i>Fysieke organisatie circuit*</i> <i>Wat is uw geslacht?</i>	,070	,005
<i>Fysieke organisatie bewegingsbaan*</i> <i>Wat is uw geslacht?</i>	,067	,005
<i>Fysieke organisatie toegankelijkheid*</i> <i>Wat is uw geslacht?</i>	,016	,000
<i>Fysieke organisatie passende setting*</i> <i>Wat is uw geslacht?</i>	,005	,000
<i>Sociale organisatie klassikaal*</i> <i>Wat is uw geslacht?</i>	,136	,018
<i>Sociale organisatie kleine groepen*</i> <i>Wat is uw geslacht?</i>	,186	,035
<i>Sociale organisatie individueel*</i> <i>Wat is uw geslacht?</i>	,114	,013
<i>Sociale organisatie tijdens S&B*</i> <i>Wat is uw geslacht?</i>	,157	,025