Tijd voor vitaliteit

Vitaliteit voor studenten
Bachelorscriptie: Hoe kan een Critical Friend helpen bij het vitaler worden?

Afstudeeronderzoek Toegepaste Psychologie
Reyhan Öztürk – 2019

Auteur:
Reyhan Öztürk (400060)
400060@student.saxion.nl
Deventer, 14 oktober 2019

Opdrachtgevers:
Lectoraat Ondernemen in Verandering
Lectoraat Brain & Technology

Opleidingsgegevens:
Saxion Hogeschool Deventer
Academie Mens & Arbeid
Toegepaste Psychologie

Afstudeerbegeleiders:
1ste begeleider: M. Farfán – Galindo
2e begeleider: J. W. de Graaf

Voorwoord

Voor u ligt de scriptie 'Vitaliteit bij studenten van de Alfa-college.' Het onderzoek naar de vitaliteit bij studenten van de Alfa-college Groningen is bestudeerd met behulp van de methode Critical Friend. Deze scriptie is geschreven in het kader van mijn afstuderen aan de opleiding Toegepaste Psychologie aan de Hogeschool Saxion te Deventer en in opdracht van het lectoraat Brain & Technology het lectoraat Ondernemen in Verandering van de Hanzehogeschool Groningen en het Alfa-college. Van februari 2019 tot en met juni 2019 ben ik bezig geweest met het onderzoek en het schrijven van de scriptie.

Samen met mijn begeleidster vanuit het lectoraat Brain & Technolgy, Trea van der Vecht, en mijn scriptiebegeleider, Marco Farfán, heb ik de onderzoeksvraag voor deze scriptie bedacht. Het was lastig om een goede afbakening te maken, omdat het onderwerp voor het onderzoek erg breed was. Mijn begeleiderster heeft me hierbij geholpen en samen zijn we uitgekomen in welke richting we het onderzoek doen, waardoor ik verder kon met mijn onderzoek.

Bij dezen wil ik mijn scriptiebegeleiders, Marco Farfán, Trea van der Vecht en Jan Willem de Graaf ontzettend bedanken voor hun feedback om mijn scriptie zo goed mogelijk in elkaar te zetten. Ook wil ik mijn begeleiders bedanken voor de goede begeleiding en hun ondersteuning tijdens dit traject. Daarnaast wil ik alle respondenten bedanken die mee hebben gewerkt aan dit onderzoek. Zonder medewerking van de respondenten had ik dit onderzoek niet kunnen afronden.
Tevens wil ik iedereen mijn ouders en vrienden bedanken die mij moreel hebben ondersteund tijdens dit proces.

Veel leesplezier.

Reyhan Öztürk

Deventer, 14 oktober 2019

Samenvatting

Steeds meer studenten ervaren in toenemende mate stressklachten, waardoor één op de vier studenten kampen met burn-outklachten (Dopmeijer, 2017). Deze klachten hebben een negatieve invloed op het welzijn en studieverloop van studenten. Om te vernieuwen, te innoveren, te evolueren en groei is het welzijn en de mate van vitaliteit van wezenlijk belang. Daarnaast draagt het bij aan persoonlijke ontplooiing en het bereiken van sociale doelstellingen.

Met het oog op de zelfontwikkeling en het vermogen zich succesvol te onderscheiden heeft het lectoraat Ondernemen in Verandering van de Hanzehogeschool Groningen en het Alfa-college een aantal academisch onderbouwde concepten ontwikkeld. Via trainingen zijn ze praktisch toepasbaar voor iedereen die partijen met elkaar wil verbinden: studenten, docenten, ondernemers, maar ook bijvoorbeeld werknemers die in hun werk meer ondernemend willen worden.

Vitaliteit is een voorwaarde om succesvol te zijn. Dit is vooral bij studenten een groot probleem. Ze missen de motivatie, energie en veerkracht om doelstellingen te behalen. Om te achterhalen of de methode Critical Friend een bruikbare methode is om vitaliteit in kaart te brengen en met deze methode de vitaliteit bij studenten bevorder kan worden, is bij de studenten van de Alfa-college en verschillende deskundigen op het gebied van vitaliteit een onderzoek uitgevoerd.

Door middel van theoretische onderbouwing is allereerst naar de definitie van vitaliteit gezocht. Hierbij is opzoek gegaan naar uit welke dimensies vitaliteit bestaat. Om een beter beeld te hebben van de doelstelling en inhoud van de methode Critical Friend is uitgebreid gesproken tijdens een bijeenkomst.

Het onderzoek betreft zowel een kwalitatieve analyse als een kwantitatieve analyse. Voor dit onderzoek gebruik gemaakt van de gegevens uit de interviews en vragenlijsten. Door middel van coderen en analyses zijn de resultaten omtrent de vitaliteit van studenten van het Alfa-college in kaart gebracht.

Uit onderzoek is gebleken dat de methode Critical Friend ingaat op het merendeel van de dimensies van vitaliteit. Daarnaast blijkt, theoretisch gezien, dat het een bruikbare methode kan zijn om vitaliteit bij studenten te stimuleren. Voor vervolgonderzoek wordt aangeraden een voormeting te doen wat betreft de vitaliteit van de studenten om juiste uitspraken te doen over de effectiviteit van de training /methode Critial Friend.

Inhoudsopgave

VOORWOORD 3

SAMENVATTING 4

1 – INLEIDING 7

1.1 AANLEIDING 7
1.2 ONDERZOEKSVRAAG 8
1.3 DOELSTELLING 9

2 – THEORETISCH KADER 10

2.1 VITALITEIT 10
2.2 DIMENSIES VITALITEIT 11
2.2.1 (Mentale)veerkracht 11
2.2.2 Motivatie 12
2.2.3 Energie 13
2.3 Hoe vitaliteit te verhogen? 13
2.4 VERSCHILLENDE MODELLEN VITALITEIT 14
2.4.1 Job Demand-Resources Model 14
2.4.2 Person-Environment Fit Model 16
2.4.3 Demand-Control(-Support) Model 18
2.4.4 Vitaminemodel 19
2.5 CRITICAL FRIEND 20
2.5.1 Critical Friend & vitaliteit 22
2.5.2 Is Critical Friend een geschikt methode om de vitaliteit te vergroten? 23
2.6 CONCEPTUEEL MODEL 24
2.7 DEELCONCLUSIE 24
2.8 ONDERZOEKSOPZET 25

3 – ONDERZOEKSDESIGN 26

3.1 ONDERZOEKSMETHODE 26
3.2 ONDERZOEKSDOELGROEPEN 27
3.3 ONDERZOEKSINSTRUMENTEN 27
3.3.1 Vragenlijsten studenten 28
3.3.2 Interviewschema studenten, onderzoeker en deskundigen 29
3.4 PROCEDURE 29
3.5 ANALYSES 30

HOOFDSTUK 4 – ONDERZOEKSRESULTATEN 32

4.1 VERLOOP EN RESPONS 32
4.2 RESULTATEN DEELVRAAG 4 33
4.2.1 Resultaten vragenlijsten 33
4.2.2 Interview studenten 34
4.3 RESULTATEN INTERVIEWS – DEELVRAAG 5 EN 6 35
4.3.1 Resultaten interview docenten/deskundigen (deelvraag 5) 35
4.3.2 Resultaten interview onderzoeker (deelvraag 6) 36

5 – CONCLUSIE, DISCUSSIE EN AANBEVELINGEN 38

5.1 CONCLUSIE 38
5.2 DISCUSSIE 39
5.3 AANBEVELINGEN 40
5.3.1 Aanbeveling t.a.v. vervolgonderzoek 40

5.3.2 Aanbevelingen t.a.v. de training /methode Critical Friend 40
5.4 ROL TOEGEPASTE PSYCHOLOOG 40
LITERATUURLIJST 41
BIJLAGE A – EIGENWERKVERKLARING 45
BIJLAGE B – MATRIX 46
BIJLAGE C – VRAGENLIJST 48
BIJLAGE D – INTERVIEWSCHEMA STUDENTEN 52
BIJLAGE E – INTERVIEWSCHEMA ONDERZOEKER 54
BIJLAGE F– INTERVIEWSCHEMA DESKUNDIGEN VITALITEIT 56
BIJLAGE G – TOESTEMMINGSFORMULIER STUDENTEN 58
BIJLAGE H – TOESTEMMINGSFORMULIER ONDERZOEKER & DESKUNDIGEN 59
BIJLAGE I – QUOTES INTERVIEW DESKUNDIGEN 60
BIJLAGE J – CODEERSCHEMA 61
BIJLAGE K – SELECTIEVE CODES MET BIJBEHORENDE OPEN CODES 63
BIJLAGE L – ETHNOARRAY 65
BIJLAGE M – OVERZICHT THEMA'S PER RESPONDENTENGROEP 66
BIJLAGE N – ALTERNATIEVE ANALYSES 67
DEMOGRAFISCHE GEGEVENS 67
RESULTATEN GEMIDDELDES 67

1 – Inleiding

In dit hoofdstuk komt het probleem en de daar bijhorende vraag van de opdrachtgever en zijn doelstelling van dit onderzoek naar voren. Ten slotte worden de onderzoeksvraag en deelvragen beschreven.

1.1 Aanleiding

Onderzoek laat zien dat jongeren met psychische problemen, zoals stress of burn-out niet ver komen in het beroepsonderwijs. De reden hiervoor is, omdat zij niet voldoende associatie ervaren tussen school en hulpverleners binnen en buiten de school en een negatief zelfbeeld ontstaat (Schaufeli & Van Dierendonck, 1993). Studenten geven aan dat naast prestatiedruk, persoonlijke omstandigheden, tijdsdruk, eenzaamheid en negatieve gebeurtenissen in het privéleven en combineren van studie en werk de mate van stress bij studenten verergeren (De Boer, 2017; Dopmeijer, 2018). Deze stressfactoren hebben invloed op de veerkracht en welzijn van studenten (Netwerk Studentenwelzijn, 2018). Ondanks de klachten die worden ervaren, zoeken studenten nauwelijks naar hulp (Boot, Vonk & Meijman, 2007). Als er wel hulp gezocht wordt door de studenten is dit vaak al te laat. Doordat jongeren met psychische problemen vastlopen in het onderwijs en hierdoor vaak voortijdig schoolverlaten, heeft dit negatieve gevolgen voor de levensloop van de persoon zelf, maar ook voor de maatschappij (Traag & van der Velden, 2011).

Succesvol studeren en ondernemen is alleen mogelijk wanneer iemand gezond en vitaal is. Uit onderzoek van Patrick, Hisley, Kempler, en College (2000) naar intrinsieke motivatie bij studenten, komt naar voren dat vitaliteit cruciaal is voor een student. Studenten die vitaal zijn hebben namelijk een meer positieve mentale gezondheid, zijn meer gemotiveerd en enthousiaster met betrekking tot de studie dan studenten die minder vitaal zijn. Een vitale student heeft een meer positieve houding tegenover zijn of haar studie en een sterker gevoel een goed resultaat te kunnen behalen (Schaufeli & Bakker, 2003; Scheid, 2008). Aandacht besteden aan vitaliteit in het onderwijs kan daarom aantrekkelijk zijn.

Er wordt veel onderzoek gedaan naar het burn-out syndroom onder werknemers (Taris, et al., 2005). De laatste jaren wordt echter het burn-out probleem onder studenten ook steeds vaker onder aandacht gebracht (Schaufeli, Salanova, Bakker of Manzano, 2002a). De vraag is waarom studenten met burn-out klachten kampen, terwijl ze niet aan de plichten van een werknemer hoeven te voldoen? Werk kan naast het feit dat het betaalde arbeid is, ook gezien worden als arbeid in psychologische zin. Met andere woorden, werk heeft ook betrekking op gestructureerde, doelgerichte activiteit met een verplichtend karakter Schaufeli en Bakker (2003a), net als studie of school.
Het begrip burn-out onder studenten wordt omschreven als het gevoel van uitputting door studie-eisen, een cynische en gedistantieerde houding tegenover de studie, en het gevoel een *incompetente* student te zijn (Schaufeli, Martínez, Marques Pinto, Salanova & Bakker, 2002a). Een burn-out kan eventueel tot de volgende gevolgen leiden: depressie, slaapstoornissen, psychosomatische klachten en angst (Schaufeli & Bakker, 2007).

In tegenstelling tot burn-out, moet er gezorgd worden voor vitaliteit onder studenten, om het ziekteverzuim en studievertraging te voorkomen en om ervoor te zorgen dat studenten zich op een sterke manier ontwikkelen voor hun verdere loopbaan. Vitaliteit is in tegendeel tot gezondheid geen

alledaags begrip. Vitaliteit is de levenskracht of levensenergie die men heeft. 'Vita' is een Latijns woord wat leven betekent, waar het begrip vitaliteit van is afgeleid. 'Vitaliteit duidt op het bruisen van energie, jezelf sterk en fit voelen, lang en onvermoeibaar door kunnen gaan en beschikken over grote mentale veerkracht en doorzettingsvermogen' (Kluft, 2012). Ieder mens wil zich opgewekt en krachtig voelen. Vitaliteit is om die reden een basisbehoefte, waar aandacht aan besteed moet worden (Shaufeli, W.B. & Bakker A.B. (2001).

Om in de maatschappij van vandaag de weg te vinden, is het belangrijk om netwerken te leggen en een ondernemende houding te hebben, aldus het Lectoraat ondernemen in Verandering. Een ondernemende houding is de basis voor het verlopen van de carrière van de studenten. Met ondernemende houding wordt bedoeld; durven initiatief te nemen, nieuwsgierig zijn, openstaan voor nieuwe ideeën en kansen en deze kansen te pakken. Waar binnen algemene bedrijven veel aandacht wordt geschonken aan het thema vitaliteit en hierdoor vitaliteitstrainingen worden aangeboden die gericht zijn op het verminderen van bijvoorbeeld de werkdruk om zo de prestaties van werknemers te stimuleren (Slingeland, 2007), wordt er binnen het onderwijs nog onvoldoende aandacht besteed aan vitaliteitsbevordering.

Het Lectoraat Ondernemen in Verandering van de Hanzehogeschool Groningen en het Alfa-college hebben hier ook belang bij. Zij beogen om bij de studenten van de Alfa-college in Groningen een aanhoudend gedragsverandering te vergroten of te ondersteunen en de studenten te betrekken bij het verloop van hen verdere loopbaan. Met het oog op de ontwikkeling van ondernemend vermogen in veranderde tijden heeft het lectoraat Ondernemen in Verandering van de Hanzehogeschool Groningen en het Alfa-college een academisch concept ontwikkeld, die ook als uiteindelijke doel hebben de mens vitaler en ondernemender te maken. Een methode in het bijzonder is de 'Critical Friend'. Dit is een methode dat gebaseerd is op nieuwe verbindingen en uitdagingen waarbij de studenten de regierol op zich nemen. Een Critical Friend is een bekend en betrouwbaar persoon die naast de student staat en luister om hem of haar kritische vragen te stellen en aan te moedigen om zaken op een andere manier te bekijken. Het doel van deze methode is om door middel van trainingen, het toepasbaar maken van partijen die met elkaar willen verbinden: studenten, docenten, ondernemers, maar ook bijvoorbeeld werknemers die in hun werk meer ondernemend willen worden.

In dit onderzoek is ervoor gekozen om te onderzoeken of de methode Critical Friend, door middel van training, bijdraagt aan de verbetering van de vitaliteit bij studenten. Het is een nieuw concept en deze trainingen worden op dit moment kleinschalig aangeboden bij enkele studenten, dat ook wel de pilottrainingen wordt genoemd. Om deze methode toepasbaar te maken op een grotere groep waarbij vitaliteit versterkt moet worden (denk bijvoorbeeld aan ouderen), moet eerst onderzocht worden of deze methode hier beroep op doet. Als blijkt dat het een bruikbaar methode is, kan dit financieel winst opleveren en een aantrekkelijk concept worden voor andere bedrijven en doelgroepen om verdere trainingen aan te bieden waarbij geacht wordt de vitaliteit te verbeteren en ondernemender te worden.

1.2 Onderzoeksvraag

Het is nog niet onderzocht of de methode Critical Friend daadwerkelijk ervoor kan zorgen een bijdrage te leveren aan het verhogen van de vitaliteit. In dit onderzoek wordt hier aandacht aan

besteed en is de volgende onderzoeksvraag opgesteld: *''Is de methode Critical Friend een bruikbare methode om vitaliteit bij studenten van het Alfa-college in kaart te brengen en kan door middel van deze methode de vitaliteit bij studenten bevorderd worden?''*

Om de onderzoeksvraag te kunnen beantwoorden zijn de volgende deelvragen geformuleerd:

1. Wat is vitaliteit?
2. Op basis van welke dimensies kan vitaliteit gemeten worden en welke andere modellen zijn er die vitaliteit in kaart brengen?
3. Wat is de methode Critical Friend?

Deze deelvragen worden beantwoord in hoofdstuk 2 (theoretisch kader). Naar aanleiding van de bovenstaande deelvragen zijn de volgende deelvragen opgesteld om een zo duidelijk mogelijk antwoord te geven op de hoofdvraag.

4. Hoe scoren de studenten op de dimensies energie, motivatie en (mentale)veerkracht na de training en voelen studenten zich vitaler door deze methode?
5. Wat houdt vitaliteit van studenten volgens de deskundigen in en hoe kan dit verbeterd worden?
6. Komen de dimensies van vitaliteit aan bod tijdens de training van Critical Friend bij de studenten van het Alfa-college?

Deze deelvragen worden beantwoord in hoofdstuk 5 (conclusie).

1.3 Doelstelling

Het doel van dit onderzoek is om te kijken of de methode Critical Friend een juiste methode is om de vitaliteit van mbo studenten in kaart te brengen waarbij deze methode helpt de vitaliteit te verhogen. De opdrachtgever van dit onderzoek is het Lectoraat Brain & Technology samen met het Lectoraat Ondernemen in Verandering. Het Lectoraat Brain & Technology is afdeling van de Academie Mens & Arbeid (AMA) van Saxion University of Applied Science, te Deventer, Apeldoorn en Enschede. Het lectoraat van de Hogeschool Saxion is bezig met ontwikkelen en toepassen van technische en/of psychologische innovaties (Saxion, 2018). Het Lectoraat Ondernemen in Verandering is onderdeel van de Hanzehogeschool in Groningen met als doel het versterken van de vitaliteit van het ondernemerschap in het noorden, in samenwerking met Alfa-college.

Met de verkregen resultaten van het onderzoek kan er uitspraak worden gedaan over, in hoeverre de methode Critical Friend beroep doet op vitaliteit en hiermee bijdraagt aan de bevordering van vitaliteit bij de studenten op het Alfa-college. Hiermee kunnen er aanbevelingen gedaan worden voor de opdrachtgever omtrent deze methode. Deze aanbevelingen kunnen gericht zijn op het verbeteren of bevorderen van de methode en mogelijk voor een vervolgonderzoek.

2 – Theoretisch Kader

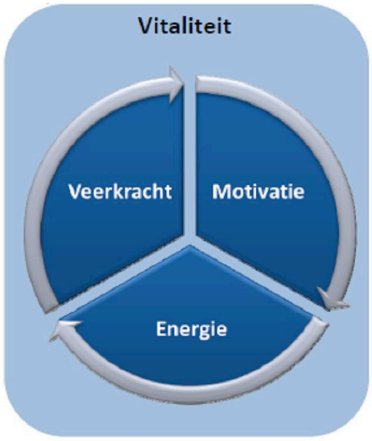
In dit hoofdstuk wordt het onderwerp vitaliteit, door middel van theorieën en modellen breder bekeken en toegelicht. Als eerst wordt de doelgroep vanuit een psychologisch perspectief beschreven, vervolgens komt het begrip vitaliteit aan bod, er wordt een definitie gegeven van dit begrip, maar ook gekeken naar uit welke componenten vitaliteit bestaat. Daarnaast worden er methoden beschreven die verschillende aspecten naar voren brengen die leiden tot gezondheid en welzijn. Vervolgens wordt de methode Critical Friend toegelicht.

2.1 Vitaliteit

Vitaliteit is een begrip dat diverse definities kent waarbij een groot deel van de definities met elkaar overeenkomen, maar door verschillende onderzoekers op een ander manier zijn beschreven. Om te achterhalen wat vitaliteit nu precies inhoudt, zijn de verschillende definities naast elkaar gezet.

De kortste beschrijving van vitaliteit is het in bezit zijn van levenskracht en vatbaarheid hebben voor het leven (Van Dale, 1992). In deze definitie zijn de belangrijkste elementen van vitaliteit beknopt samengevat. De andere definities voor het begrip vitaliteit hebben de aspecten levenskracht en vatbaarheid gedetailleerder benoemd. Zo is volgens Schaufeli en Bakker (2001) vitaliteit het bruisen van energie, een sterk en fit gevoel, lang en onvermoeibaar door kunnen gaan en beschikken over grote mentale veerkracht en doorzettingsvermogen. Er wordt gezien dat de definities elkaar overlappen. Energie is de levenskracht die volgens Van Dale wordt benoemd en wat volgens Van Dale wordt gedefinieerd als vatbaarheid is in de definitie van Schaufeli en Bakker benoemd als een sterk en fit gevoel en het lang en onvermoeibaar door kunnen gaan. De meeste begripsomschrijvingen van vitaliteit vallen samen. Dit is te zien in de definitie van Van Vuuren (2011) die zegt dat onder vitaliteit wordt verstaan dat men gemotiveerd en energiek is, waardoor men gezond en productief aan het werk gaat en plezier in het werk houdt, ofwel duurzaam inzetbaar is. In deze definitie is weer te zien dat energie naar voren komt. Dit is een belangrijk element van het vitaal zijn. Met energie wordt bedoeld actief en dynamisch te werk gaan, dat is immers een voorwaarde om uiteindelijk gestelde doelen te behalen. Deze definities worden ondersteunt door de definitie volgens Strijk (2013) die zegt dat vitaliteit de volgende dimensies bevat: energie, motivatie en (mentale)veerkracht. Hierbij wordt energie gekenmerkt door zich energiek te voelen, motivatie door doelen te stellen in het leven en moeite te doen om deze te behalen, en veerkracht door het vermogen om het dagelijkse problemen en uitdagingen van het leven te gaan.

De dimensies die in de andere definities zijn vermeld, komen allemaal samen in de definitie van Strijk (2013), waardoor voor deze definitie is gekozen om in dit onderzoek te gebruiken.



Figuur 1: Strijk, J.E. (2013). Dimensies vitaliteit [illustratie]. Geraadpleegd van www.tno.nl/media/5916/flyer-vitaliteit-tno-2013.pdf

Om vitaliteit bij studenten te bepalen, moet er rekening gehouden worden met verschillende factoren, waaronder het gegeven dat niet elke student hetzelfde is. De mate van motivatie, energie en veerkracht is bepalend voor vitaliteit. Daarnaast kunnen sociaal demografische kenmerken (bijvoorbeeld leeftijd, geslacht en opleidingsniveau, maar ook omgevingskenmerken (bijvoorbeeld de sociale omgeving en economische omgeving) van invloed zijn op de vitaliteit (Strijk, Wendel-Vos, Picavet, Hofstetter & Hildebrandt, 2015b). Zo kan iemand met sterke sociale omgeving zich mentaal vitaler voelen. Dit is echter een voorbeeld en hoeft niet voor elk persoon te gelden.

2.2 Dimensies vitaliteit

2.2.1 (Mentale)veerkracht

Veerkracht heeft nog geen concrete definitie (Leontjevas, Beek, Lataser & Jacobs, 2014). Het is een definitie dat op verschillende terreinen wordt gebruikt. Een definities beschrijft veerkracht als een persoonlijkheidstrek, waarbij het de negatieve effecten van stress beperkt en een positieve verandering bevordert (Portzky, Wagnild, Bacquer & Audenaert, 2010). (Mentale)veerkracht is de manier waarop iemand met tegenwerkingen, uitdagingen en hindernissen omgaat. Het bepaalt hoe iemand deze negatieve gebeurtenissen zal verwerken, in hoeverre deze impact zullen hebben en welke conclusies iemand hieruit trekt. Volgens Ahren, Kiehl, Sole en Byers (2006) kan veerkracht gezien worden als een persoonlijkheidskenmerk die de negatieve effecten van stress matigt en aanpassing bevordert. Deze aspecten worden ook benoemd in de definitie van Ploeg (2013) voor veerkracht die zegt dat veerkracht het vermogen is om in ongezonde situaties, gezond te functioneren. Deze steunt op drie aspecten:

1. De persoonlijke component: sociale en cognitieve vaardigheden, optimisme, zelfvertrouwen en gevoel voor humor;
2. De gezinscomponent: in gezinnen waarbij de ouders op een emotioneel manier antwoorden en steun bieden, stimuleren het vermogen om te herstellen van tegenslagen;

3. De omgevingscomponent: mensen die veerkrachtig zijn, hebben een omgeving waar ze op kunnen rekenen en waarbij ze zich veilig voelen, zoals goede vrienden en familieleden.

Jongeren die veerkrachtig zijn, schijnen beter in staat te zijn problemen en negatieve effecten dusdanig te doorstaan dat ze hier in hun verdere leven geen of enkel in geringe mate last van hebben (Van Yperen, 2003). Veerkracht is niet iets waar men mee geboren wordt of wat iemand wel of juist niet heeft; het is geen karaktereigenschap, maar wordt gezien als resultaat van wisselwerking tussen individuele eigenschappen en eigenschappen van het gezin en de sociale omgeving (Reaching IN … Reaching OUT, 2010). Een individu ontwikkelt veerkracht naarmate binnen een gemeenschap de middelen daartoe vindt. Hierbij moet ook gedacht worden aan sociale situaties. Ungar (2008) zegt dat veerkracht de mogelijkheid van jongeren is om gebruik te maken van interne bekwaamheden, zoals stressbestendigheid, en van externe middelen, zoals sociale steun.

Ondanks het feit dat veerkracht duidt op een positieve aanpassing na tegenwerkingen, wordt veerkracht gerelateerd met verschillende positieve effecten. Veerkracht kan bij studenten en volwassenen de kans op het ontwikkelen van symptomen voor depressie verkleinen en is veerkracht een voorspeller van psychologische welbevinden (Archana, Kumar & Singh 2014; Loh, Schutten & Thorsteinsson, 2014). Het lijkt dat veerkracht ook het bepalen van de coping beïnvloedt, waarbij het hebben van veel veerkracht meestal samengaat met actieve coping en aanpassing aan ziekte.

Veerkracht is niet alleen voor de student(ondernemer) van belang, maar ook voor de mede-ondernemer is het essentieel. Het veerkrachtig aan het werk gaan, betekent dat men elkaar opzoekt en zaken met elkaar bespreekt om goede prestaties neer te zetten. Veerkracht is meer dan alleen lichamelijk actief zijn; het gaat ook om mentaal positieve denkwijze. Een positieve denkwijze komt voort uit gezonde (mentale)veerkracht.

2.2.2 Motivatie

Een ander dimensie dat bijdraagt aan vitaliteit is motivatie. Motivatie is de wil om iets te bereiken oftewel de bereidheid tot het verrichten van een bepaald gedrag. Van Dale (2006) omschrijft het als ‘enthousiasme voor een taak/ drijfveer’ en motiveren als ‘enthousiast maken’. Het is een mentale stemming om een bepaald gedrag te beogen, die het gevolg is van interactie tussen aangeboren en aangeleerde eigenschappen en de omgeving waarin een persoon zich bevindt (Franzen, 2008). Robbins en Judgje (2008) omschreven dat motivatie de richting en volharding is die je toont om een doel te kunnen bereiken en volgens Geerst en Den Boon (1999) is motivatie het geheel van factoren waardoor gedrag gestimuleerd wordt.

Motivatie hangt af van twee factoren; de intrinsieke en de extrinsieke motivatie (Deci, Koestner & Ryan, 1999). Van extrinsieke motivatie wordt gesproken als het gaat om een gedwongen keuze. Externe factoren als plicht en voorgenomen beloning kunnen zorgen voor negatieve consequenties op de uitkomst. Wanneer sprake is van intrinsieke motivatie, waarbij aspecten als prestatie, erkenning, groei en ontwikkelen van competentie, en interne interesse, blijkt dat inspanning makkelijker vol te houden is en er efficiënter en beter geleerd wordt (Visser, 2014).

2.2.3 Energie

De laatste dimensie van vitaliteit die besproken wordt is energie. Energiek zijn is nodig om te ondernemen en te beschikken over de bijbehorende fysieke, mentale en emotionele vrijheid en om doelen te behalen. Energie betekent letterlijk de capaciteit om een beweging te produceren. Het zich energiek voelen waarbij je kracht en doorzettingsvermogen hebben om een handeling uit te voeren. Hierbij zijn een aantal belangrijke factoren. De fysieke energie, dit is de lichamelijke gezondheid. De emotionele factor waarbij het gaat om dingen doen waar je gemotiveerd van wordt. De mentale factor waar het gaat om het realiseren van doelen en de sociale factor die gaat over het omgaan met dierbaren.

Als het gaat om energie bij ondernemend gedrag, gaat het over de geestkracht en de lichamelijke kracht om door te gaan. Een ondernemende houding wordt gekenmerkt door: het bedenken en ontwerpen van nieuwe ideeën, het maken van contacten, dat het niet alleen maar met elkaar gedaan moet worden. Hierbij is de mate van energiek zijn belangrijk om vol te houden en te streven naar gestelde doelen. Het hebben van energie wordt als belangrijke voorwaarde gezien voor relevante maatschappelijke uitkomsten, zoals duurzame inzetbaarheid.

2.3 Hoe vitaliteit te verhogen?

Vitaliteit is belangrijk op verschillende gebieden. Voor zowel op de werkvloer als in het onderwijs is het een essentieel component. Hoe vitaler, hoe productiever. Hoge vitaliteit zorgt voor betere prestaties die uiteindelijk leiden tot succes en welzijn van studenten. Er zijn meerdere redenen om de vitaliteit te verbeteren. De belangrijkste redenen zijn:

- Vitale studenten zijn productiever;
- Vitale studenten presteren beter;
- Vitale studenten hebben een lager ziekteverzuim;
- Vitale studenten hebben meer plezier en energie;
- Vitale studenten ontwikkelen zich beter.

De vitaliteit kan verbeterd worden door bepaalde maatregelen te nemen die gemakkelijk door te voeren zijn in het onderwijs. Het is voornamelijk belangrijk dat studenten meer kennis hebben over het onderwerp vitaliteit (zowel mentaal als fysiek) en hoe dit zich verhoudt tot betere prestaties en het behalen van doelstellingen. Hieronder staan een aantal punten die zorgen voor de verbetering van vitaliteit van de student.

1. **Sociale relaties en samenwerking**
   Samenwerken is een van de dingen die hoort bij het studeren. Tijdens projecten of groepsopdrachten wordt het samenwerken vaak aan de orde gesteld. Meestal wil men samenwerken met de meest slimme en bedreven student, maar het komt ook voor dat er met iemand wordt samengewerkt die wat minder aangenaam is. Het is belangrijk dat er een goede en comfortabele werksfeer heerst, dit draagt bij aan de vitaliteit van de studenten; elkaar complimenteren, bespreekbaar maken van eventuele problemen en het geven van feedback. Onderling bespreken van de werksfeer is een onderdeel van vitaal studeren.
2. **Zelfreflectie**
   Belangrijke keuzes die gemaakt worden in het leven moeten bij je passen. Dit betreft ook de studiekeuze. Elk stadium van de studieloopbaan brengt nieuwe vragen met zich mee. Aan

het begin van de studie wordt er getwijfeld over de studiekeuze of over het aantal studiepunten die gehaald moeten worden. Halverwege of tegen het einde van de studie wordt er nagedacht over in welke richting er verder gegaan moet worden. Hierbij is het belangrijk goed te reflecteren naar jezelf, wat kan ik goed, waar ben ik minder goed in. Maar het is ook een goed idee om hierover met de studieadviseur of studieloopbaanbegeleider te praten. Zij hebben ervaring om de studenten te helpen in de richting van hun studieloopbaan.

3. **Kwaliteiten benoemen**
   Vitaal zijn is niet alleen een lichamelijk component, geestelijk moet iemand zich ook goed voelen om vitaal te zijn. Men kan zich lichamelijk erg goed voelen, maar geestelijk niet helemaal optimaal zijn. De (mentale) vitaliteit van een student kan verhoogd worden door de competenties van de student aan te geven en deze te stimuleren. Een compliment kan al veel doen voor de mentale vitaliteit.
4. **Gezonde leefstijl**
   Een gezonde leefstijl is het begin van het vitaal zijn. Bij een gezonde leefstijl kan er gedacht worden aan gezonde voeding en voldoende beweging. Gezonde voeding is van invloed op prestatie, herstel en gezondheid. Dit geldt ook voor studenten. Scholen kunnen ervoor kiezen om gezonde maaltijden en snacks aan te bieden, zoals salades of diverse fruitsoorten. Hoe minder een student beweegt, hoe lager de vitaliteit. Het onderwijs doet er goed aan om gelegenheid te bieden tot beweging. Door bijvoorbeeld een fitnessruimte aan te bieden op school waar gebruik van gemaakt kan worden.
5. **Ruimte voor ontwikkeling**
   Wanneer studenten de mogelijkheid krijgen om keuzes zelf te maken en zich te ontwikkelen op een manier die bij ze past, zullen zij zich veel gelukkiger en energieker voelen in hun werk. Studenten moeten de vrijheid krijgen meer vitaliteit te verwezenlijken.

2.4 Verschillende modellen vitaliteit

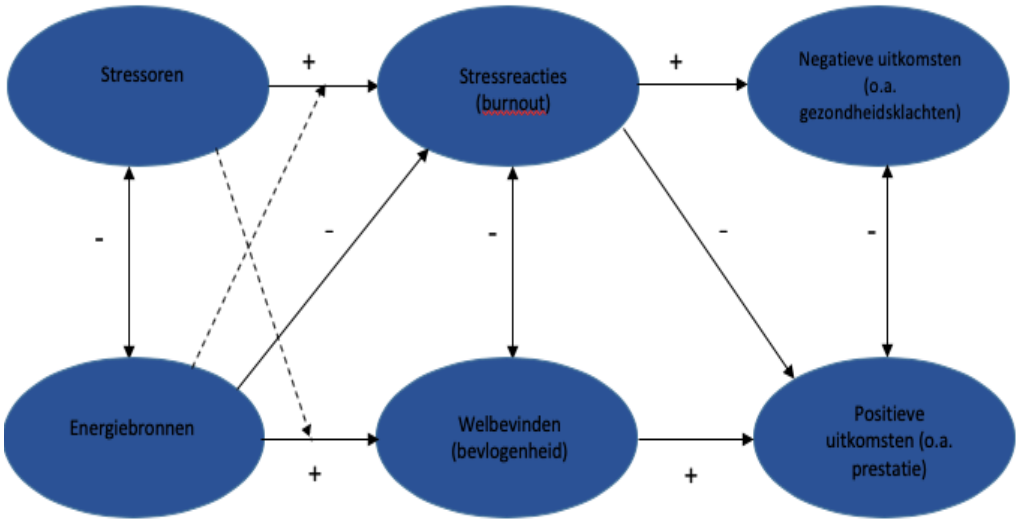
Het is voor iedereen belangrijk om gezond en vitaal te zijn om het beste eruit te halen en doelen te realiseren, maar niemand is altijd even gezond of vitaal en Ieder mens verschilt in de mate van gezondheid en vitaal zijn, zowel geestelijk als lichamelijk. De een is kwetsbaarder voor negatieve prikkels en invloeden van buitenaf of fysiek moeite hebben, waardoor deze mensen gevoeliger zijn voor stress, ziekte, depressie en gevoel van minderwaardigheid. Daarentegen zijn er juist mensen die geen of minder moeite hebben om met deze negatieve impulsen om kunnen gaan en hierdoor de kans op stress en ziektes ook aanzienlijk verkleinen. Hieronder worden een aantal modellen beschreven waarin aspecten van werk wordt meegenomen wat tot positieve of negatieve uitkomsten leidt met betrekking tot de gezondheid en vitaliteit. Doordat het in dit onderzoek de doelgroep studenten zijn, worden deze modellen beschreven, gebaseerd op studiedruk en studieprestaties.

2.4.1 Job Demand-Resources Model

Het Job Demands-Resources model (JDR-model) is een model dat een vervolging is van het Demand-Control-Support (DCS) model (Karasek & Theorell, 1990). Het Job Demands-Resources model Bakker en Demerouti (2007) wordt vaak gebruikt om het verband tussen studiekenmerken en studie uitkomsten te analyseren. Een van de veronderstelling in dit model is dat hoge studiedruk (job demands) negatief invloed heeft op de gezondheid (het uitputtingsproces), bijvoorbeeld stress. Aan

de andere kant laat het model zien dat het beschikken over energiebronnen (job resources) de motivatie en productiviteit verhoogt (Schaufeli & Taris, 2013). In de eerste weergave van het model werd alleen aandacht gegeven aan het verloop van burn-out. In 2004 deden Schaufeli en Bakker onderzoek en hebben een uitvoeriger versie uitgebracht waarin ook bevlogenheid naar voren is gebracht (Schaufeli & Taris, 2013). Bevlogenheid heeft betrekking op een gevoel van grootste voldoening van mensen, dat gekenmerkt wordt door vitaliteit, toewijding en absorptie (Schaufeli & Bakker, 2004). Vitaliteit gaat over het hebben van energie, het zich sterk en gezond voelen en het beschikken over grote mentale veerkracht en doorzettingsvermogen. Toewijding heeft betrekking op een sterke betrokkenheid bij het werk, dat als nuttig en zinvol wordt ervaren en aanmoedigend en uitdagend is. Absorptie gaat over het tijdsbesef tijdens het werk, dat men het gevoel heeft dat het tijd lijkt te vliegen. Het JDR-model gaat ervan uit dat – in tegenstelling tot het JDC-model en Effort-Reward Imbalance (ERI) model, die uitgaan van specifieke negatieve en positieve werkkenmerken – ieder werkkenmerk als potentiële bron van werkstress of energie gezien kan worden.

Burn-out klachten hebben te maken met verschillende factoren: omstandigheden, persoonlijkheid, genen, omgeving en normen en waarden. Burn-out klachten zijn dus niet een gevolg van alleen hard werken. Het JDR-model schrijft burn-out toe aan de aanwezigheid van studie-eisen (bv. bindend studieadvies) en de afwezigheid van energiebronnen (bv. goede begeleiding) (Schaufeli & Taris, 2013). In zo'n situatie – (veel) eisen en geen energiebronnen – gaat de mentale energie ook omlaag. Op den duur leidt dit tot vermoeidheid en hierop volgend een uitputtingsproces en uiteindelijk tot gezondheidsklachten. Omgekeerd werkt het JDR-model ook als motivatieproces, waarin energiebronnen van het werk of de studie aanwezig zijn waardoor het werk intrinsiek en extrinsiek voor energie zorgt. Dit leidt tot een affectief-motivationele cirkel waarbij men zich gedreven/bevlogen voelt met het werk of de studie. Daarnaast zorgt het voor een tevreden gevoel wanneer men gestelde doelen behaald. Hierbij wordt dus het verschil gezien waarom een target voor de één stressor is, en voor de ander een voldoening geeft.



Figuur 2: Het Job Demands-Resources model (Schaufeli & Taris, 2013)

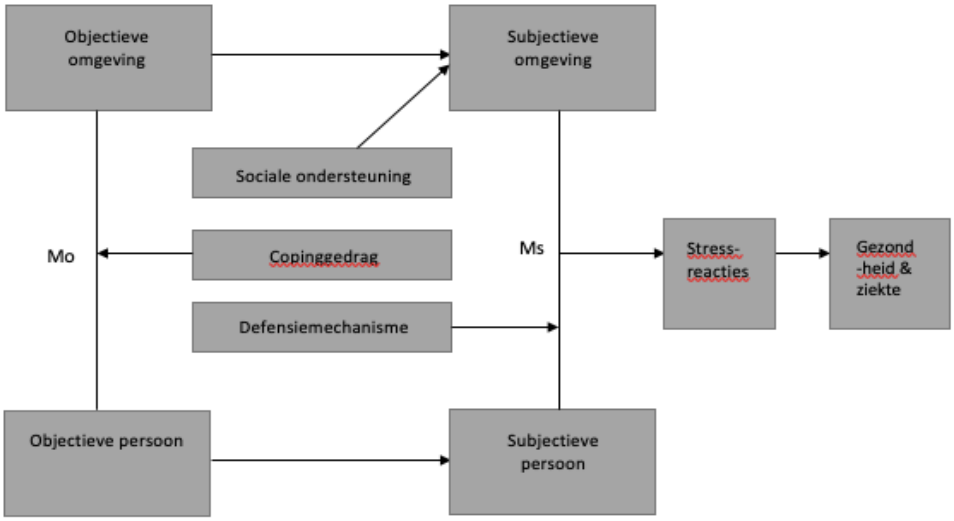
Het JDR-model neemt aan dat burn-out het gevolg is van de aanwezigheid van studie-eisen (die als stressoren optreden) en de afwezigheid van energiebronnen. Daarnaast wordt ervan uitgegaan dat

burn-out leidt tot gezondheidsproblemen zoals, depressie, hartaandoeningen en psychosomatische klachten (Melamed, Shirom, Toker, Berliner & Shapira, 2006). Dit wordt ook wel het uitputtingsproces genoemd. Bij verandering kan er ook gesproken worden over een motivationeel proces die te maken heeft met de aanwezige energiebronnen tijdens het werk dat verricht wordt. Een werkomgeving met veel energiebronnen stimuleert volgens de inspannings-herstelttheorie (Meijman & Mulder, 1998) de bereidheid van mensen het streven en kracht om het werk goed te doen. Energiebronnen zijn daarmee instrumenteel voor het bereiken van doelen. Voorbeelden van energiebronnen zijn (gerichte) feedback, leiderschap en autonomie. Het zorgt ervoor dat mensen tevredenheid behouden in het werk of studie, dat ze gemotiveerd blijven en er plezier in houden. Vaak zijn bevlogen mensen ook bereid om iets extra's te doen, zoals het helpen van andere mensen en werkt bevlogenheid aanstekelijk. Dit kan op lange termijn zorgen voor de betrokkenheid van andere mensen (collega's of studiegenoten) en verhoogde prestaties. Energiebronnen worden dus gezien als extrinsieke motivatie omdat ze de bereidheid vergroten om inspanning te verrichten, waardoor de kans voor het behalen van de gestelde doelen toeneemt.
Energiebronnen spelen niet alleen een extrinsieke rol, maar ook een intrinsieke motivationele rol, omdat de menselijke basisbehoeften autonomie, verbondenheid en competentie bevredig worden (Deci & Ryan, 2000; Van den Broeck, Vansteenkiste, De Witte & Lens, 2008). Het leergedrag wordt bevorderd door feedback, wat de behoefte aan competentie bevredigt. Sociale steun volstaat aan de behoeften autonomie en verbondenheid. Energiebronnen hebben zodoende op twee manieren invloed op de affectief-motivationele toestand (bevlogenheid). De eerste manier is het bereiken van doelen (extrinsiek) en de tweede manier is door de bevrediging van basisbehoeften (intrinsiek). Bevlogenheid kan zorgen voor positieve uitkomsten, zoals betrokkenheid (bij de organisatie of studie), loyaliteit en prestatie.
Naast het feit dat werkeisen en energiebronnen afzonderlijk van elkaar worden gezien, kunnen deze twee componenten ook in combinatie met elkaar van invloed zijn op burn-out en bevlogenheid (stippellijn figuur 2). Eerder is genoemd dat energiebronnen de negatieve effecten van studie-eisen op uitputting kunnen reduceren, wat ook wel bekend staat als stress-buffering; een energiebron zoals autonomie kan ervoor zorgen dat mensen beter in staat zijn om te gaan met stress, zoals (werk/studie) druk en hierdoor kiest om het anders aan te pakken of het werk op een ander moment uit te voeren (Karasek, 1979).

2.4.2 Person-Environment Fit Model

Het ISR Model is een psychosociaal stressmodel dat is ontstaan vanuit een onderzoeksprogramma omtrent 'social environment and mental health'. Dit model wordt ook wel het Michigan Model genoemd (Kahn, e.a., 1964). Het model neemt aan dat de oorzaak van stressreacties de subjectieve omgeving (oftewel de waargenomen omgeving) is, waar de objectieve omgeving (de werkelijke omgeving) invloed op heeft. Verschillende stressreacties resulteren op den duur voor ziekte(s). Bovendien vermoedt het model dat karakter en sociale ondersteuning de samenhang tussen omgeving en welzijn beïnvloeden. Mensen die geringe sociale ondersteuning hebben, zullen bij een rolconflict zich sneller angstig en geïrriteerd voelen dan mensen met veel sociale steun.
Later werd het Michigan Model uitgebreid en een nieuwe benaming gekregen, namelijk het Person-Environment Fit Model (P-E- Fit Model). Het Person-Environment Fit Model neemt aan dat stress niet los van de persoon of de omgeving veroorzaakt wordt, maar door zogenoemd passing (fit) of beter gezegd geen passing (misfit), tussen beide. Studie stress wordt volgens het P-E Fit Model omschreven als 'misfit' tussen de persoonlijke behoeften en de hulpbronnen in de (studie)omgeving of anders

gezegd een ‘misfit’ tussen de persoonlijke mogelijkheden en de eisen vanuit de (studie)omgeving, zie figuur 3. Een voorbeeld is dat er een ‘misfit’ kan ontstaan tussen de wens om zich verder te ontwikkelen op het gebied van studie (persoonlijke behoefte) en het budget om deze scholing te financieren (hulpbron omgeving). Ook wordt er in het model onderscheid gemaakt tussen objectieve (Mo) en subjectieve (Ms) ‘misfit’, zie figuur 3. Bij objectieve ‘misfit’ (Mo) gaat het om een verschil tussen de werkelijke situatie en waarin iemand zich bevindt en de objectieve kenmerken van de studie-omgeving. De subjectieve ‘misfit’ (Ms) heeft te maken met het verschil tussen de kijk van iemand op zichzelf en zijn/haar kijk op de omgeving.



Figuur 3: Person-Environment Fit Model (French, 1981)

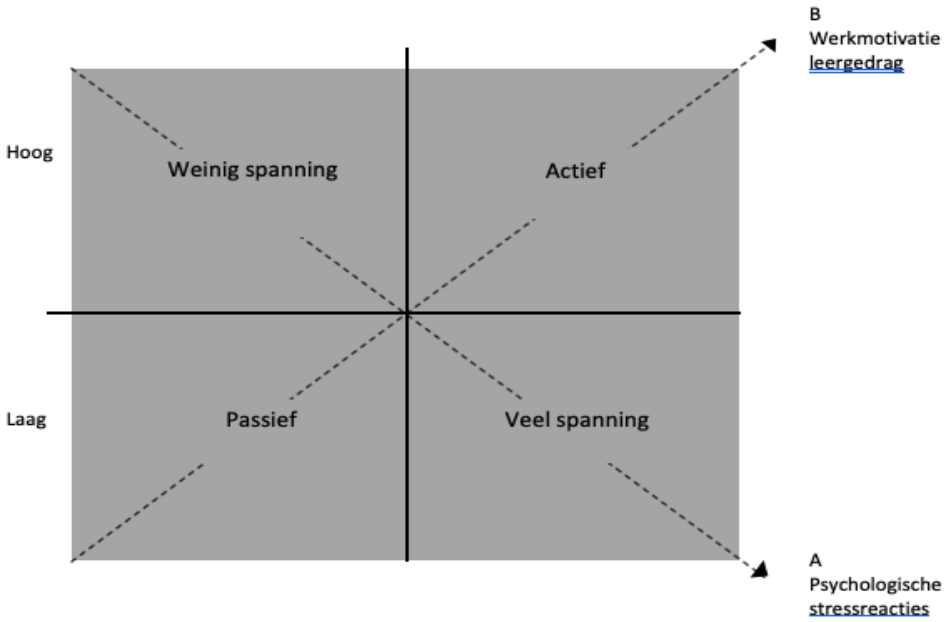
Een andere belangrijke aanname is van dit model is dat evenzeer een positieve ‘misfit’ (student heeft meer mogelijkheden dan de omgeving vergt) als een negatieve ‘misfit’ (student heeft minder mogelijkheden dan de omgeving vergt) zorgt voor stressreacties.
Daarnaast worden er in het P-E Fit Model drie mechanismen onderscheidt, die aan de ene kant betrekking hebben op het gebruik maken van stressvolle situaties en aan de andere kant op ondersteuning vanuit de omgeving. Deze drie mechanismen worden beschouwd de ‘misfit’ tussen persoon en omgeving te reduceren.

- Het eerste mechanisme is het actieve coping mechanisme (in figuur 3, aangeduid met coping gedrag). Dit mechanisme heeft als doel de ‘misfit’ tussen de objectieve persoon en de omgeving te verminderen: bijvoorbeeld door een probleem goed aan te pakken en hier duidelijke oplossingen voor te vinden;
- Het tweede mechanisme is het passieve coping mechanisme (in figuur 3 aangeduid met defensiemechanisme). Dit mechanisme heeft als doel de ‘misfit’ tussen de subjectieve persoon en de omgeving te reduceren: bijvoorbeeld door repressie of door het juist in beeld te brengen;
- Het derde mechanisme is de subjectieve sociale ondersteuning. Dit is de waargenomen hoeveelheid sociale steun vanuit de omgeving: bijvoorbeeld van collega’s, familie of vrienden. Met deze steun wordt er aangenomen de subjectieve omgeving direct te beïnvloeden.

2.4.3 Demand-Control(-Support) Model

Het Demand-Control(-Support) Model is ontwikkeld door Karasek en zijn collega's (Karasek & Theorell, 1990). Hedendaags is dit het meest gebruikte werkstressmodel binnen de Arbeid & Gezondheidspsychologie.

Het DC Model wordt schematisch en tweedimensionaal geschetst, zie figuur 4.



Figuur 4: Demand-Control Model (Karasek, 1979)

In het model worden twee psychosociale studiekenmerken aangemerkt als cruciale factoren die bepalend zijn voor de gezondheid en het welbevinden van studenten/werknemers. De eerste factor is de psychologische taakeisen ('psychological job demands') en de tweede factor is de regelmogelijkheden ('job decision lattitude') ook wel 'job control' genoemd). Volgens Karasek worden psychologische taakeisen gezien als psychologische stressoren die aanwezig zijn in de (studie)omgeving. Voorbeelden van deze psychologische stressoren zijn: tijdsdruk, (studie)tempo en moeilijkheid van de studie. Hierbij gaat het ook om hoe ingewikkeld het werk is. Met het begrip regelmogelijkheden wordt de controle van een student/werknemer over zijn taken en zijn gedrag bedoeld. Voorbeelden hiervan zijn: de manier waarop iemand het werk tot stand brengt of de tempo en volgorde van het werk (Karasek, 1979). De controle waarover hier gesproken wordt, kan ook beschouwd worden als het zelfregulerend vermogen van een persoon om invloed te hebben op de aanwezige stressoren.

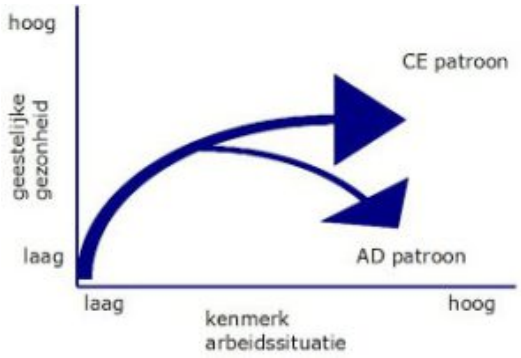
Het DC Model legt de nadruk op twee centrale aannames. Deze worden weergegeven door middel van de diagonalen A en B in figuur 4. De eerste aanname, dat wordt aangeduid met diagonaal A, is dat stressreacties zoals (psychische) vermoeidheid en hart en vaatziekten hoofdzakelijk het gevolg is van hoge taakeisen en weinig regelmogelijkheden (kwadrant 1: veel inspanning). Het tegenovergestelde wordt bij kwadrant 3 gezien, namelijk: weinig inspanning. Hierbij gaat het om werk of studie met lage taakeisen en veel regelmogelijkheden. Hier wordt dan ook een lager niveau van stressreacties verwacht.

De tweede belangrijke aanname van dit model is dat persoonlijke groei, leer- en ontplooiingsmogelijkheden optreden mits zowel de taakeisen als de regelmogelijkheden hoog zijn (kwadrant 2: actief). Met andere woorden: het werk of de studie stelt hoge eisen, echter de persoon heeft veel controle in het werk, waardoor de eigen kwaliteiten optimaal benut en daardoor ook

ontwikkeld kunnen worden. Ook hier is er een tegenovergestelde, namelijk dat de taakeisen en regelmogelijkheden allebei in onvoldoende mate aanwezig zijn (kwadrant 4: passief). In zo'n situatie bestaat de kans dat zelfs een lage werk- of studiedruk en weinig taakeisen stressreacties kunnen veroorzaken. Dit kan zorgen voor een afname van arbeidsactiviteiten; het niet ondernemen van actie in de werksituatie. Dit is te vergelijken met een toestand van voorgewende hulpeloosheid.
Er kan dus gezegd worden dat psychologische taakeisen en regelmogelijkheden van invloed zijn op twee psychische processen. Proces diagonaal A: beïnvloedt de (on)gezondheid van de student. Proces diagonaal B: beïnvloedt de studiemotivatie en het leergedrag van de student.
Uitgaande van een empirisch onderzoek van Jeffrey Johnson en zijn collega's (Johnson & Hall, 1988; Johnson, Hall & Theorell, 1989) is er een derde dimensie toegevoegd aan het DC Model: sociale ondersteuning in het werk (workplace social support). Met het begrip sociale steun wordt het bestaan van goede, plezierige relaties met medestudenten of collega's of boven- en ondergeschikten, het kunnen rekenen op anderen, het krijgen van juiste informatie via anderen, en het verkrijgen van werkelijke hulp, begrip en aandacht in moeilijke situaties. Uit het onderzoek van Johnson en collega's komt naar voren dat een gebrek in sociale steun de negatieve gezondheidseffecten van werkdruk en regelmogelijkheden versterkt.

2.4.4 Vitaminemodel

Een ander werkstressmodel is het Vitaminemodel dat is opgezet door Peter Warr (1987). In dit model wordt de invloed van omgevingskenmerken (environmental features) op de mentale gezondheid van een persoon met die van vitaminen op het menselijk lichaam.



Figuur 5: Het vitaminemodel van Warr (uit: Drenth, 1992)

Met de Vitaminemodel wordt aangenomen dat studiekenmerken de mentale gezondheid beïnvloeden als vitaminen op de lichamelijke gezondheid (Warr, 1987). Er kan dus gesproken worden van 'arbeidsvitaminen' (De Jonge, Schaufeli & Furda, 1995).
Als er sprake is van studiekenmerken heeft dit aanvankelijk een positieve invloed op de student/persoon (gedeelte A), zie figuur 6. Wanneer de studie kenmerken verder groeien heeft geen aanvullend effect op de geestelijke oftewel mentale gezondheid: het mid-range-plateau is bereikt (gedeelte B). Een hoge mate van studiekenmerken kunnen resulteren in twee typen. In sommige gevallen zal het geen extra effect hebben op de student/persoon (CE-patroon) en in sommige gevallen zal het een negatief effect hebben op de geestelijke gezondheid (AD-patroon).

Warr (1987, 1994) onderscheidt negen studiekenmerken die meestal als bepalend factor van geestelijke gezondheid worden beschouwd: beloning, sociale waardering, veiligheid, prestatie-eisen, regelmogelijkheden, afwisseling, duidelijkheid, interpersoonlijk contact en gebruik van vaardigheden. Deze kenmerken worden weer onderverdeeld in twee categorieën. De eerste drie kenmerken zijn gelijk aan de CE-patroon, terwijl de andere zes kenmerken overeenstemmend zijn met de AD-patroon. Een veronderstelling van het AD-patroon is bijvoorbeeld autonomie. Te veel autonomie in de studie kan schadelijk zijn voor de geestelijke gezondheid van de student, omdat dit tezamen kan gaan met tekortkoming aan structuur en een groot verantwoordelijkheidsgevoel. Veiligheid is daarentegen een veronderstelling van het CE-patroon. Het bieden van veiligheid zal op den duur geen extra effect meer hebben op de geestelijke gezondheid, omdat er een verzadigingspunt is bereikt.

2.5 Critical Friend

Critical Friend is een instrument dat zijn oorsprong vindt in kritische pedagogische onderwijshervormingen. Een Critical Friend kan omschreven worden als een vertrouwenspersoon die kritische en uitdagende vragen stelt om gevallen of vraagstukken vanuit een ander hoek te bekijken (Bambino, 2002). Alexander Gritt, docent van het Lectoraat Onderneming in Verandering van de Hanzehogeschool en het Alfa-college in Groningen heeft deze methode overgenomen. Volgens de toepasser van deze methode, lector Alexander Gritt, is een ‘Critical Friend’ een vertrouwde persoon die naast de student, docent of ondernemer staat en kritisch luistert, vragen stelt en uitdaagt om zaken vanuit een andere hoek te bekijken en feedback geeft op de aanpak. Het doel van de kritische vriend en de kritische vriend cirkel is om het individu continue een stap verder te laten zetten in een ontwikkeltraject. Het gaat om de mensen in staat te stellen regie te nemen in het eigen ontwikkelproces. In deze methode wordt er nadruk gelegd op zelfontplooiing, zelfregie en zelfontwikkeling, maar daarnaast ook op om een kritische vriend te worden en een onderdeel te worden van een kritische vriend cirkel.

Het model kan tevens ingezet worden bij het bouwen van organisatie of bij het vormgeven van een verandering. De leden van de cirkel dagen elkaar uit en helpen elkaar bij het ontdekken van de mogelijkheden, verkrijgen van de bronnen en het verkrijgen van de bereidheid. Met andere woorden de regie te nemen. Mark Granovetter (1983) stelt dat het succes van het opzetten van een organisatie of een verandering sterk afhankelijk is van de mogelijkheid van het organiseren van een sociale context. De vraag is in hoeverre iemand in staat is om de sociale context te activeren en scherpe vragen te stellen?

De rol van een Critical Friend kan als volgt omschreven worden: iemand die een soort vriend is die respecteert en steunt wat iemand doet, maar niet terughoudend is om uit te dagen. Het woord kritisch kan hier opgevat worden als negatief oordeel gevend, maar dat is niet helemaal juist. Kritisch zijn impliceert het idee van zorgvuldige evaluatie en beoordeling, dat constructief en niet destructief is.

Het is een training van ongeveer vijf uur. Tijdens de training wordt er gewerkt aan het goed functioneren van een cirkel van Critical Friends. Deze cirkel wordt gezien als een lichte gemeenschap die helpen met het op een andere manier vormgeven aan van uitdagingen, effectief aanwenden van bronnen en bijstaan bij de toepassing.

De training heeft vier onderdelen. De vier onderdelen van de training Becoming a Critical Friend worden weergegeven in figuur 6. De aanvang over regie nemen.



Figuur 6: Vier onderdelen van de training Becoming a Critical Friend

De eerste vraag is: ‘’Waarom zal iemand een Critical Friend worden?’’ Het basisidee is dat anno 2019 door individualisering, belang van zelfontwikkeling en het onderscheidend vermogen het actieve en ondernemend gedrag bijzonder wenselijk en bijna noodzakelijk is om doelen te behalen. Zygmunt Bauman (2008) spreekt in dit geval over een liquid society waarbij traditionele instituties zoals kerk, staat, gezin en school anders acteren. Het is dus de bedoeling om de regie te pakken wat best lastig is, omdat niet alle variabelen zichtbaar zijn voor de individu.

Het eerste onderdeel van de methode Critical Friend is ‘Wat bindt de CF-cirkel?’. Dit onderdeel is bedoeld om samen een groep te worden. Tijdens onderzoek kwam naar voren dat dit belangrijk is teneinde vertrouwen en een noodzakelijk intimiteit te creëren. Het idee is dat de Critical Friend cirkel een lichte gemeenschap is, bestaande uit individuen die iets gezamenlijk delen. Lichte gemeenschappen kunnen vriendenclubjes of studiegezelschappen, families of crèches zijn. Maar ze dragen altijd kennis, kunde en kritiek van de buitenwereld, van andere lichte gemeenschappen in zich. De vraag die centraal staat in dit eerste onderdeel is: “Wat is de Critical Friend cirkel en wat kan er verwacht worden van deze cirkel? Het eindresultaat tijdens het eerste onderdeel is dat er wordt gekeken naar wat de cirkel en wat de verwachtingen en afspraken zijn.

Tijdens het tweede onderdeel van de training ‘Hoe werken netwerken?’ wordt er gekeken naar welke contacten er binnen netwerken geactiveerd kunnen worden de volgende ontwikkelstap te zetten. Bij het nemen van regie wordt er bezig gegaan met het inzetten van sociale netwerken. Mark Granovetter (1983) stelt dat het succes van het opzetten van een organisatie of een verandering sterk afhankelijk is van de mogelijkheid van het organiseren van een sociale context. In hoeverre is iemand in staat om sociale context te mobiliseren? Dit onderdeel wordt afgesloten met een analyse van eigen netwerk.

In het derde onderdeel wordt erop zoek gegaan naar persoonlijke kwaliteiten en valkuilen. Door middel van een aantal testen leert iemand zichzelf beter kennen en kan er op die manier aan de rol nemen in de Critical Friend Circel. In het vierde en dus laatste onderdeel ‘Kunst van vragen’ wordt er geleerd vragen te stellen, waarvoor de methode waarderend vragenstellen (Aprpeciative Inquiry).

Het idee is dat de studenten/ondernemers/organisaties gedurende één periode de fasen doorlopen. Ze komen dan in aanraking met verschillende rollen. Deze zijn bedoeld om de studenten/ondernemers/organisaties een bijzondere leerzame reis te bieden. Om het systeem zelf-organiserend te maken worden trainingen verzorgd waarbij de nadruk ligt op zelf de regie nemen.

Critical Friend is dus een methode die bestaat uit trainingen. De studenten, ondernemers en organisaties confronteren met uitdagingen waarbij zij de regierol op zich nemen tijdens de training. Met eigen regie wordt bedoeld in staat te zijn om eigen leven te leiden, eigen keuzes te maken en mee te doen in de samenleving en strekt zich uit over alle levensterreinen, maatschappelijke rollen en relaties met anderen. Eigen regie wordt ook wel zelfregie genoemd, wat volgens Van Dale 'de leiding hebben' betekent. Zelfregie is het recht hebben om eigen leven te besturen. Ieder is onafhankelijk zolang die geen gevaar voor zichzelf en zijn omgeving vormt. Het in de praktijk brengen van dit universele recht in de vorm van zelfregie is één van de basale kenmerken van het menselijk functioneren en verhoogt de kwaliteit van leven (Baumeister, 1991).

2.5.1 Critical Friend & vitaliteit

Eén van de elementen van zelfregie (element waar bij de Critical Friend nadruk op gelegd wordt) is motivatie. Motivatie is eveneens een belangrijke dimensie die de vitaliteit van de mens bepaalt. Strijk, Wendel-Vos, Picavet, Hofsetetter en Hildebrandt (2015) veronderstellen dat men in staat moet zijn doelen te stellen en moeite moeten doen om deze te behalen. Een professional die iemand wil helpen bij het bevorderen van motivatie doet dit door vertrouwen te winnen en de ander te laten geloven in eigen kracht.

Daarnaast is zelfontwikkeling een drijfveer dat ieder mens beoogt. Ontplooien in de zelfontwikkeling kan door middel van de juiste leervragen te formuleren, die voortkomen uit feedback, ervaringen, opdrachten of uit nieuwsgierigheid. Zelfontplooiing, zelfregie en zelfontwikkeling houden een sterk verband met (mentale)veerkracht, energie en motivatie. Bij alles wat je doet, dien je energiek te zijn en is er motivatie nodig, zonder dit is het heel moeilijk om jezelf ergens aan toe te zetten.

Bij het willen ondernemen, doorgroeien en ontwikkelen kan men te maken krijgen met hindernissen en obstakels waarmee goed gehandeld moet worden, hierbij is (mentale)veerkracht essentieel. Het impliceert dat je zelf, in je eentje, de regie moet voeren met betrekking tot verschillende drempels en dat je zelf de leiding hebt over de handelingen die je gaat voeren. Een goede zelfregie kan hierdoor bijdragen aan het bevorderen van de (mentale)veerkracht. Zelfontwikkeling en zelfontplooiing helpen bij het gemotiveerd worden in je eigen kunnen en groei. Wanneer hierin een positieve verandering gezien wordt, bevordert dit de energie en motivatie om de handeling door te zetten en verder te willen ontwikkelen, waarbij gedaagd wordt om op nieuwe ideeën te komen.

Zelfontwikkeling is een intrinsiek doel. Een sociale omgeving kan gericht zijn op het nastreven en bereiken van intrinsieke doelen (Vansteenkiste, Simons, Lens, Sheldon & Deci, 2004a). Bij de training van de Critical Friend wordt communicatie tussen verschillende gemeenschappen neergezet om kennis, kunde en kritiek van de buitenwereld op te doen. Hiervoor is motivatie en energie belangrijk om te streven naar doelen en de veerkracht helpt bij het omgaan met kritiek en tegenslagen.

Een ander element wat de methode Critical Friend benadrukt, is zelfontplooiing. Maslow (1943) kwam tot een hiërarchisch model waarin vijf niveaus van behoeften worden weergegeven. In dit model staat zelfontplooiing op de vijfde trede, zie figuur 7. De eerste vier trees vormen de basis voor de bovenste laag. De eerste vier treden worden door factoren van buitenaf bevredigd. De vijfde trede, zelfontplooiing, komt van binnenuit. Elk individu beslist zelf op wat voor manier die hier vorm aan geeft (Robbins & Coulter, 2011). De behoeften krijgen inhoud door kernkwaliteiten van een individu. Men wil kwaliteiten ontplooien waarvan die kan profiteren.



Figuur 7: Behoefte piramide Maslow (1960)

Tijdens de training worden er 'Critical Friends' ingezet die helpen om op een ander manier vorm te geven aan uitdagingen, effectief aanwenden van bronnen en bijstaan bij de toepassing.
Om iemand te motiveren moet gekeken worden naar de kwaliteiten en valkuilen. De kernkwadrantentheorie van Ofman laat het verband zien tussen motivatie en kwaliteiten (Ofman, 1992). Iedereen heeft kwaliteiten waarvan die niet bewust is, maar wel blij zijn wanneer ze deze kunnen inzetten. Het is motiverend te werken in een kring waarbij er wordt uitgedaagd om te werken aan zijn of haar kwaliteiten en deze optimaal in te zetten. In het derde deel van de training wordt op zoek gegaan naar persoonlijke kwaliteiten en valkuilen. Daarnaast wordt tijdens de training op zoek gegaan naar persoonlijke kwaliteiten en valkuilen. Dit wordt gedaan door middel van bijvoorbeeld een groepsrollentest, de Belbintest. Hierdoor leer je jezelf beter kennen en wordt er aan de slag gegaan met eigen rol in de Critical Friend Circel.

Zelfontwikkeling is een intrinsiek doel. Een sociale omgeving kan gericht zijn op het nastreven en bereiken van intrinsieke doelen (Vansteenkiste, Simons, Lens, Sheldon & Deci, 2004a). Communicatie tussen gemeenschappen, zoals familie, goede kennis of vrienden, dragen altijd bij aan kennis, kunde en kritiek van de buitenwereld. Bij de training Critical Friend wordt ook geprobeerd om netwerken op te zoeken buiten eigen veilige omgeving.

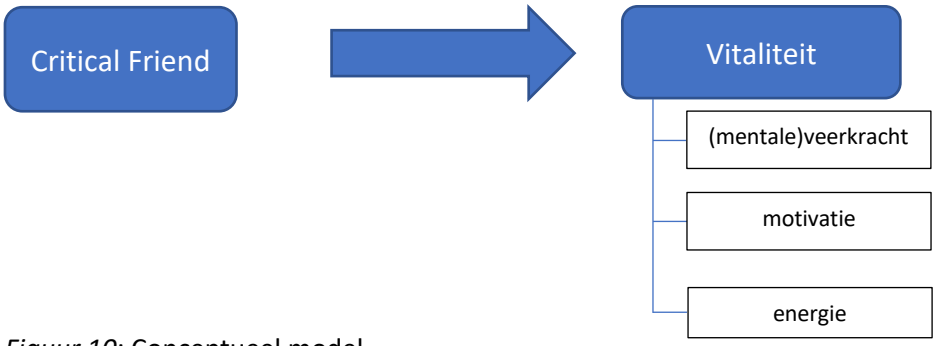
2.5.2 Is Critical Friend een geschikt methode om de vitaliteit te vergroten?

Zoals eerder in dit hoofdstuk is benoemd, is het belangrijk de vitaliteit bij studenten te bevorderen. Een hogere mate van vitaliteit zal tot betere (cognitieve) prestaties bij studenten leiden (CESE, 2015). Daarnaast zijn een aantal punten aangeduid die belangrijk zijn bij het bevorderen en verbeteren van de vitaliteit bij studenten, zoals: het opbouwen van sociale relaties, vermogen tot zelfreflectie en hanteren van een gezonde leefstijl, maar ook het benoemen van de kwaliteiten bij een student en het bieden van ruimte voor ontwikkeling. Tevens zijn een aantal modellen beschreven die het motivatie- en uitputtingsproces beschrijven, als voorbeeld het JDR-model. Dit model veronderstelt

dat de balans tussen positieve kenmerken (bv. goede cijfers) en negatieve kenmerken (bv. weinig begeleiding) het welzijn van studenten en diens studieresultaten kan beïnvloeden. Daarnaast wordt – ook in andere modellen – het belang van motivatie, autonomie en sociale ondersteuning benadrukt. Binnen de methode Critical Friend is er aandacht voor netwerken, motivatie, zelfregie en zelfontwikkeling. Door middel van een 'Critical Friend' die op een andere manier de student te probeer te helpen motiveren zichzelf te ontplooien. De methode Critical Friend zou om die reden een geschikte methode kunnen zijn om het in te zetten bij de thema's studentenvitaliteit.

2.6 Conceptueel model

Betreffende de aanleiding is de volgende conceptueel model opgesteld. De methode Critical Friend wordt in de vorm van een training ingezet om ondernemende gedrag te realiseren en uiteindelijk de vitaliteit bij mbo studenten(ondernemers) van het Alfa-college te verbeteren. De factoren (mentale)veerkracht, motivatie en energie zijn de variabelen waarbij het effect van deze training wordt gemeten.



Figuur 10: Conceptueel model

2.7 Deelconclusie

Hieronder wordt antwoord gegeven op de deelvragen die door middel van literatuuronderzoek bestudeerd zijn. Dit betreft deelvraag 1 tot en met deelvraag 3. Deelvraag 1 en deelvraag 2 worden tezamen beantwoord.

Beantwoording betreffende deelvragen 1 en 2.
Deelvraag 1: Wat houdt vitaliteit in volgens de theorie?
Deelvraag 2: Op basis van welke dimensies kan vitaliteit gemeten worden en welke andere modellen zijn er die vitaliteit in kaart brengen?

Antwoord:
Vitaliteit is het in bezit zijn van levenskracht waarbij vitaliteit de dimensies energie, motivatie en (mentale)veerkracht omvat (Schaufeli & Bakker, 2001). Hierbij wordt energie 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 dagelijkse problemen en uitdagingen van het leven om te gaan. Er zijn verschillende modellen die vitaliteit in kaart brengen; het Job Demands-Resources model, het Person-Environment Fit Model, het Demand-Control(-Support) Model en het Vitaminmodel. Deze modellen beschrijven de uitkomsten van positieve en negatieve aspecten wat

betreft de gezondheid en vitaliteit van een individu. De modellen laten zien dat de dimensies in relatie staan met elkaar, de een van invloed is op de ander en deze dimensies niet als ieder apart gezien moet worden. Het is een gezamenlijke en een positieve uitkomst die iets kan betekenen voor de gezondheid en het welzijn.

Beantwoording betreffende deelvraag 3: Wat houdt de methode Critical Friend in?

Antwoord:
De Critical Friend is een methode die gebruikt kan worden om vraagstukken op een ander manier te benaderen. Door als Critical Friend op te treden of in te zetten, krijgt iemand met een vraagstuk (kan een ondernemersvraagstuk zijn) inzicht vanuit een ander perspectief waarbij hulp gezocht wordt in een andere lichte gemeenschap. Een lichte gemeenschap is gevormd rondom interesses en houden eigen belangen buiten beschouwing. Het idee is dat de Critical Friend cirkel een lichte gemeenschap is, bestaande uit individuen die iets gezamenlijk delen. Daarmee wordt het probleem scherper gemaakt en komt de oplossing ook dichterbij. De bedoeling is om zodanig te motiveren dat er richting gegeven kan worden aan eigen leven en om dingen zelf te kunnen bepalen. Dit wordt ook wel zelfregie genoemd.

2.8 Onderzoeksopzet

Door de bruikbaarheid van de methode Critical Friend te onderzoeken bij mbo studenten(ondernemers) van het Alfa-college in Groningen, kan er worden gekeken of de dimensies van vitaliteit aan de orde komen tijdens de training en of deze methode ervoor zorgt (kan zorgen) de vitaliteit bij studenten te verbeteren. Daarnaast kan geanalyseerd worden of er dimensies van vitaliteit zijn die niet aan de orde komen tijdens deze methode, waarvan de studenten deze belangrijk vinden. Ook kan vastgesteld worden waar aandacht aan besteed moet worden voor verbetering van de vitaliteit van studenten.

3 – Onderzoeksdesign

In dit hoofdstuk wordt de gekozen onderzoeksmethode duidelijk beschreven. Daarnaast wordt een beschrijving gegeven van de kenmerken de doelgroep, hoe deze benaderd worden en wat de steekproef is. Ten slotte wordt het onderzoeksinstrument die gebruikt zal worden om de resultaten te analyseren, beschreven.

3.1 Onderzoeksmethode

Om antwoord te kunnen geven op de deelvragen en uiteindelijk de hoofdvraag wordt gebruikgemaakt van zowel kwalitatief als kwantitatief onderzoeksmethode en literatuuronderzoek wat tevens een kwalitatief methode is (Verhoeven, 2014).
Met het literatuuronderzoek wordt er antwoord gegeven op de volgende deelvragen:

- Deelvraag 1: Wat houdt vitaliteit in volgens de theorie?
- Deelvraag 2: Op basis van welke dimensies kan vitaliteit gemeten worden en welke andere modellen zijn er die vitaliteit in kaart brengen?
- Deelvraag 3: Wat houdt de methode Critical Friend in?

De reden voor een literatuuronderzoek is om te kijken wat het literatuur en andere studies zeggen over het onderwerp vitaliteit. Maar daarnaast ook om te kijken aan welke kenmerken tijdens het empirisch onderzoek aandacht aan besteed moet worden. De beantwoording van de bovengenoemde deelvragen zijn terug te vinden in hoofdstuk 2. Hierop volgt het empirisch gedeelte van het onderzoek waarbij kwalitatief en kwantitatief onderzoek aan bod komt.

Om deelvraag 4 te beantwoorden wordt gebruikgemaakt van een kwantitatief onderzoeksmethode door middel van vragenlijsten en een kwalitatief onderzoeksmethode door middel van interviews. Een kwalitatief onderzoeksmethode wordt ingezet om antwoord te geven op het tweede deel van deelvraag 4.

- Deelvraag 4: Hoe scoren de studenten op de dimensies energie, motivatie en (mentale)veerkracht na de training en voelen studenten zich vitaler door deze methode?

Met behulp van kwantitatief onderzoek worden cijfermatige gegevens systematisch verwerkt en geanalyseerd door de gegevens in een daarvoor gebruikte statistische computerprogramma in te voeren.

Door middel van het kwalitatief onderzoek (interviews) worden tevens de volgende deelvragen beantwoord:

- Deelvraag 5: Wat houdt vitaliteit van studenten volgens de deskundigen in en hoe kan dit verbeterd worden?
- Deelvraag 6: Komen de dimensies van vitaliteit aan bod tijdens de training van Critical Friend bij de studenten van het Alfa-college?

Met behulp van kwalitatief onderzoek kan antwoord gegeven worden op de bovenstaande deelvragen. Er wordt informatie opgedaan over de meningen, achterliggende argumenten en behoeften wat betreft vitaliteit en de methode Critical Friend. Een voordeel hierbij is dat ook de mogelijkheid is om goed door te vragen (Verhoeven, 2014).

3.2 Onderzoeksdoelgroepen

De doelgroep in dit onderzoek bestaat uit:

- A: studenten van het Alfa-college in Groningen (verder in het onderzoek 'studenten' genoemd);
- B: de onderzoeker van de methode;
- C: docenten/deskundigen die veel weten op het gebied van vitaliteit bij studenten (verder in het onderzoek wordt over deze docenten gesproken als 'deskundigen').

In totaal worden twaalf respondenten benaderd: zes studenten, vijf deskundigen en één onderzoeker van de methode.

De doelgroep voor de kwalitatieve methode waarbij interviews worden afgenomen, bestaat uit de gehele populatie. Dus zowel de studenten, als de onderzoeker van de methode, als de deskundigen. Door middel van de semigestructureerde interviews kan dieper worden ingegaan op voorbeelden uit de praktijk (Migchelbrink, 2016).
De doelgroep voor de kwantitatieve methode bestaat alleen uit studenten. Bij de studenten wordt een vragenlijst afgenomen die gaat over de dimensies van vitaliteit, namelijk: motivatie, energie en (mentale)veerkracht. Aan de hand van de resultaten van de vragenlijsten, wordt gekeken welke scores de studenten hebben op deze drie dimensies.

Er wordt gebruik gemaakt van een selecte steekproef. Dit wil zeggen dat de deelnemers van het onderzoek niet per toeval uit een populatie zijn gekozen (Verhoeven, 2014). De reden dat hiervoor gekozen is, doordat er interviews en vragenlijsten worden afgenomen bij deskundigen en betrokken bij het onderwerp vitaliteit.

3.3 Onderzoeksinstrumenten

Om antwoord te geven op deelvraag 4 wordt gebruik gemaakt van kwantitatief onderzoek, namelijk vragenlijsten. Om deelvraag 5 en deelvraag 6 te beantwoorden wordt kwalitatief onderzoek toegepast, namelijk interviews. In tabel 1 is een overzicht te vinden van de doelgroepen en de daarbij behorende methode van onderzoek en instrument.

Tabel 1: Overzicht doelgroepen, onderzoeksmethode en instrument bij desbetreffende deelvraag

Doelgroep	**Methode van onderzoek**	**Instrument**	**Deelvraag**
Studenten	Kwantitatief	Vragenlijst	4
	Kwalitatief	Interview	4
Onderzoeker methode	Kwalitatief	Interview	6
Docenten/deskundigen	Kwalitatief	Interview	5

3.3.1 Vragenlijsten studenten

Hieronder wordt per construct uitleg gegeven over de vragenlijsten die worden afgenomen bij studenten.

Tabel 2: Weergave samenstelling vragenlijst

Construct	**Vragenlijst**	**Aantal items**
(Mentale)veerkracht	Resilience Scale-NL (RS-NL)	25
Motivatie	Intrinsieke Motivatie Inventaris (IMI)	22
Energie	UBES	6

De vragenlijsten zijn gebaseerd op bestaande vragenlijsten, zie tabel 2. In deze vragenlijsten komen drie constructen voor, namelijk: (mentale)veerkracht, motivatie en energie.
De vragenlijst voor de studenten bestaat uit 53 items. Een overzicht van de items en de gebruikte vragenlijsten zijn terug te vinden in tabel 2. De gehele vragenlijst is terug te vinden in bijlage C.

(Mentale)veerkracht

De vragen over (mentale)veerkracht zijn gebaseerd op de vragenlijst RS-NL (Resilience Scale). De RS-NL meet hoe men omgaat met tegenslagen, uitdagingen en moeilijkheden. De RS-NL maakt een onderscheid tussen twee schalen, namelijk: Persoonlijke competentie (zelfvertrouwen, onafhankelijkheid, doorzettingsvermogen) en Acceptatie van zichzelf en leven (aanpassingsvermogen, flexibiliteit, gebalanceerde kijk op het leven). Een overzicht van de subschalen met items die deze subschalen meten zijn weergegeven in tabel 3.

Tabel 3: Overzicht subschalen met desbetreffende items (RS-NL)

Subschaal	**Items**
Persoonlijke competentie	1, 2, 3, 4, 5, 8, 9, 12, 13, 14, 16, 17, 18, 19, 22, 23, 25
Acceptatie van zichzelf en leven	6, 7, 10, 11, 15, 20, 21, 24

De vragenlijst die de (mentale)veerkracht meet – ofwel de RS-NL – bestaat in totaal uit 25 stellingen die gescoord worden op een 4-puntsschaal oplopend van ‘helemaal oneens’ (1) tot ‘helemaal eens’ (4). RS-NL is voldoende betrouwbaar (Portzky et al., 2009). Deze lijst komt op een waarde uit van 0.85 voor de Cronbach’s Alpha wat betekent dat de interne consistentie hoog is. Dit wordt ondersteund door de test-hertestcorrelatie (0.90).

Motivatie

De vragen die betrekking hebben op de dimensie motivatie zijn gebaseerd op de vragenlijst IMI (Intrinsieke Motivatie Inventaris). Deze lijst meet de motivatie van studenten op een bepaald vak. De test bestaat uit vier schalen: plezier/interesse, spanning, autonomie en competentie met een totaal van 22 items. De antwoorden worden gescoord op basis van een likertschaal, meerpuntsschaal (Likert, 1992). Het is een 7-puntsschaal oplopend van ‘past helemaal niet bij mij’ (1) tot ‘past helemaal bij mij’ (7). De vragenlijst IMI komt op een waarde uit van 0.92 voor de Cronbach’s Alpha wat betekent dat de interne consistentie voor de schaal intrinsieke motivatie – wat de vragenlijst beoogt te meten – zeer hoog is. In tabel 4 hieronder zijn de subschalen met de bijbehorende items weergegeven.

Tabel 4: Overzicht subschalen met desbetreffende items (IMI)

Subschaal	Items
Plezier/interesse	1, 5, 8, 10, 14, 17, 20
Competentie	4, 7, 12, 16, 22
Autonomie	3, 11, 15, 19, 21
Spanning	2, 6, 9, 13, 18

Energie

Het deel in de vragenlijst dat 'energie' gaat peilen, is gebaseerd op de vragenlijst UBES (Utrechtse Bevlogenheidsschaal). De UBES meet de bevlogenheid die de drie dimensies bevat, namelijk: vitaliteit, toewijding en absorptie. In de vragenlijst voor dit onderzoek is alleen de vragen opgenomen die de dimensie vitaliteit in kaart brengt, die vooral gebaseerd is op energie, omdat dit een van de dimensies van vitaliteit is. De energieschaal omvat zes items, bijvoorbeeld: ''Op mijn werk bruis ik van energie'' (item 1). Deze gaan in op de mate van energie, kracht en werklust. Deze schaal heeft een Chronbach's Alpha van 0.79. Dit betekent dat de interne consistentie (samenhang) van de vragen in deze schaal ruim voldoende is. Daarnaast komt uit onderzoek van (Schaufeli & Bakker, 2004) een goede test-hertest betrouwbaarheid naar voren. De overige dimensies, toewijding en absorptie, zijn buiten beschouwing gelaten, omdat deze niet terugkomen in de dimensies van vitaliteit in dit onderzoek.

3.3.2 Interviewschema studenten, onderzoeker en deskundigen

Voor zowel de docent als voor de studenten en voor de deskundigen op het gebied van vitaliteit is er een interviewschema opgesteld. Deze zijn te vinden in de bijlage D, bijlage E en bijlage F. Met de resultaten van deze interviews wordt antwoord gegeven op de deelvragen 5 en 6. De vragenlijsten gaan beide over het onderwerp vitaliteit, maar verschillen inhoudelijk van elkaar. De interviewschema's bestaan voor de studenten uit zes inhoudelijke vragen. Voor de onderzoeker van de methode gaat het om tien inhoudelijke vragen over vitaliteit en de inhoud van de methode Critical Friend. De interviewvragen voor de deskundigen bestaat uit één algemene vraag en twaalf inhoudelijke vragen over het onderwerp vitaliteit voor studenten. De vragen richten zich op de factoren die in de deelvragen naar voren komen. Deze vragen komen niet uit een reeds bestaande vragenlijst en zijn daardoor niet gevalideerd.

3.4 Procedure

De studenten en de docent zijn benaderd door Alexander Grit, die de methode Critical Friend heeft toegepast. Hij heeft de studenten mondeling benaderd. De deskundigen zijn via de e-mail benaderd door de onderzoeker.

De onderzoeker streeft ernaar de vragenlijsten en interviews persoonlijk af te nemen. Wanneer dit niet mogelijk is, wordt de deelnemer voor de interviews persoonlijk benaderd via Skype of anders telefonisch. De vragenlijsten worden in dat geval toegestuurd via de e-mail. Voordat de interviews worden afgenomen, wordt het toestemmingsformulier laten ondertekend. Voor de vragenlijsten wordt op de voorpagina vermeld wat er met de gegevens gedaan wordt en wat de bedoeling is van het onderzoek, eveneens wordt gevraagd om studentennummer, geslacht, opleidingsniveau en leeftijd in te vullen en deze te ondertekenen om toestemming te geven. De interviews worden opgenomen met geluidsapparatuur. Ook wordt benadrukt dat de audiogegevens anoniem verwerkt zullen worden en alleen voor onderzoeksdoeleinden worden gebruikt.

Voordat de vragenlijsten bij de studenten wordt afgenomen, is er een proefafname gedaan bij drie studenten van de opleiding Toegepaste Psychologie. Naar aanleiding van deze proefafname is er bij het deel dat de motivatie meet (IMI) een aantal items eruit gehaald, omdat deze twee keer voorkomen. Item 1, item 8 en item 10 meten hetzelfde alleen is het anders geformuleerd. Item 1: Ik vond deze training erg leuk om te doen. Item 8: Het was een leuke training om te doen. Item 10: Ik vond het erg leuk om deze training te doen. Hierdoor zijn de items 8 en 10 eruit gehaald. Item 5 en item 17 meten ook hetzelfde. Item 5: Ik vond deze training erg interessant. Item 17: Ik vond de training erg interessant. Ook hier is gekozen om item 17 eruit te halen. Item 16: Ik voelde me competent bij deze training en item 22: Nadat ik enige tijd bezig was met deze training, voelde ik mij best competent, gaan ook over hetzelfde. Hierdoor is gekozen om ook item 22 te verwijderen. Het laatste item dat is verwijder betreft item 13, deze luidt: Ik was nerveus tijdens de training. Deze meet namelijk hetzelfde als item 2: Ik voelde mij niet nerveus terwijl ik bezig was met de training. In tabel 5 is een nieuw overzicht gemaakt van de subschalen met de desbetreffende items na het verwijderen van de bovengenoemde items. Het totale aantal items van de vragenlijst die de motivatie meet (IMI), bestaat nu uit 17 items.

Tabel 5: Overzicht subschalen met desbetreffende items (IMI)

Subschaal	**Items**
Plezier/interesse	1, 5, 11, 16
Competentie	4, 7, 10, 13
Autonomie	3, 9, 12, 15, 17
Spanning	2, 6, 8, 14

Noot: verwijderde items → 8, 10, 13, 17, 22

3.5 Analyses

De kwalitatieve data worden geanalyseerd aan de hand van de audio-opnames. Na afname van de interviews worden deze zo snel mogelijk woordelijk getranscribeerd. Ook worden de aantekeningen die gemaakt zijn voor de non-verbale antwoorden opgenomen in de transcripten. Tijdens het transcriberen worden de gegevens uiteraard geanonimiseerd. Vervolgens worden de interviews door middel van het softwareprogramma ATLAS.ti gecodeerd. Het coderen bestaat uit drie fases; open coderen, axiaal coderen en selectief coderen. Bij het open coderen worden labels gekoppeld aan tekstfragmenten, ook wel quotes. Deze worden daarna ingedeeld op basis van de deelvragen. Dit wordt gedaan tijdens het axiaal coderen, waarna op basis hiervan selectieve codes worden aangemaakt. Tijdens de analyses wordt er een codeerschema gemaakt, waarin staat beschreven welke codes gebruikt worden en wanneer deze code worden gebruikt. Deze is te vinden in bijlage J. Na afloop van dit proces worden de geluidsopnames gewist.

Voor het analyseren van gegevens van de vragenlijsten, de kwantitatieve data, wordt gebruik gemaakt van het programma IBM SPSS Statistics versie 24.
Als eerst worden de demografische gegevens geanalyseerd door een frequentieanalyse te doen. Hierbij zijn er vier variabelen gebruikt: geslacht, leeftijd, klas en opleidingsniveau.
Vervolgens wordt de Cronbach's Alpha berekend, om de mate van betrouwbaarheid te meten van de vragenlijst die de motivatie meet. Door het doen van deze analyse wordt achterhaald of de vragenlijst meet wat het zou moeten meten na het verwijderen van een aantal items. De verworven

data wordt omgezet tot resultaten waar uitspraken over gedaan kan worden, omtrent de methode Critical Friend in relatie tot vitaliteit.

Hoofdstuk 4 – Onderzoeksresultaten

In dit hoofdstuk worden de onderzoeksresultaten geanalyseerd. Als eerst wordt het onderzoeksproces beschreven, daarna volgt de respons van het onderzoek. Vervolgens worden de resultaten van het onderzoek vermeld. Eerst wordt de kwalitatieve onderzoeksuitkomsten beschreven en daarna volgen de kwantitatieve onderzoeksresultaten.

4.1 Verloop en respons

In mei zijn de respondenten (studenten en onderzoeker) door A. Grit benaderd via de e-mail met de vraag of ze bereid zijn deel te nemen aan het onderzoek. Op deze e-mails kwamen voldoende reacties, echter verliep het niet volgens plan. Het zoeken naar respondenten verliep moeizaam, omdat er niet genoeg respondenten werden aangedragen door de opzetter(s) van de methode/training. Dit kwam deels doordat de methode nog niet eerder bij een groep is ingezet waarbij het onderzoek uitgevoerd zou kunnen worden. Een andere reden voor de non-respons zou kunnen zijn, doordat het einde van het schooljaar was, waardoor de meeste studenten niet meer aanwezig waren op school. Uiteindelijk hebben zeven van deze twaalf respondenten deelgenomen aan het onderzoek. Het gevolg hiervan is dat er geen duidelijke uitspraken gedaan kunnen worden met betrekking tot de conclusies. Desondanks wordt er in praktijk vaak gezien dat na ongeveer zeven of acht gesprekken bij dezelfde steekproef een verzadiging optreedt, waardoor er geen nieuwe informatie wordt genoemd en de antwoorden zich herhalen (Mason, 2002).
De deskundigen zijn door de onderzoeker van dit rapport benaderd via de e-mail. Vijf van de zeven respondenten die benaderd zijn, waren bereid mee te doen aan het onderzoek. Het totaalaantal respondenten die mee zouden doen aan het onderzoek kwam niet overeen met het aantal respondenten dat was gepland. In totaal hebben twaalf respondenten deelgenomen aan het onderzoek (zes studenten, één onderzoeker van de methode en vijf docenten/deskundigen). De respondenten en de bijbehorende demografische gegevens worden weergegeven in tabel 6.

Tabel 6: Respons onderzoek & demografische gegevens

Studenten					
#	**Geslacht**	**Leeftijd**	**Opleiding**	**Opleidingsniveau**	**Klas**
P1	Man	23	ICT	mbo-niveau 4	1
P2	Man	17	ICT	mbo-niveau 3	1
P3	Man	18	ICT	mbo-niveau 4	1
P4	Vrouw	17	ICT	mbo-niveau 4	1
P5	Man	18	Techniek	mbo-niveau 4	4
P6	Man	18	Techniek	mbo-niveau 3	4
Onderzoeker methode					
#	**Functie**		**Locatie**		
P7	Project Manager		Groningen		
	Regional Development		Groningen		
Docenten/deskundigen					
#	**Functie**		**Instituut**		
P8	Docent		Deventer		
P9	Docent		Deventer		
P10	Docent		Deventer		
P11	Docent		Deventer		
P12	Docent		Almelo		

De afname van zowel de vragenlijsten als de interviews verliepen goed. De respondenten waren enthousiast en hartelijk. Een aantal respondenten waren wat minder spraakzaam, waardoor er soms doorgevraagd moest worden. De interviews van de studenten duurden gemiddeld dertig minuten per respondent. De interviews van de docent en deskundigen duurden wat langer, namelijk gemiddeld 45 minuten per interview.

4.2 Resultaten deelvraag 4

4.2.1 Resultaten vragenlijsten

Demografische gegevens

In bijlage N, tabel 7 zijn de demografische gegevens weergegeven welke zijn bevraagd in de vragenlijst; geslacht, leeftijd, klas en opleidingsniveau. Uit deze gegevens blijkt welke het meest voorkomt, oftewel het meest gepresenteerd zijn in deze groep, 18-jarige mannen zijn. Ook komt naar voren dat er een scheve man-vrouw verhouding is te zien. Aan het onderzoek hebben namelijk één vrouw en vijf mannen deelgenomen.

Homogeniteitsanalyse

Doordat er na de proefafname items zijn verwijderd bij de vragenlijst die het construct (intrinsieke)motivatie meet, is als eerst de betrouwbaarheid van dit construct getest. Dit is gedaan door middel van een homogeniteitsanalyse. Hiermee is bepaald of de test intern consistent is. Wanneer een test intern consistent is, betekent dit dat de vragen vrijwel hetzelfde kenmerk meten. De homogeniteitsanalyse is uitgevoerd door de Cronbach's Alpha te berekenen. Bij een Cronbach's Alpha hoger dan .60 kan worden aangenomen als consistent hetzij betrouwbaar (Baarda, van Dijkum, & de Goede, 2011). De Cronbach's Alpha voor de vragenlijst IMI – die het construct motivatie meet –

na het verwijderen van vijf items is α = .62. Dit houdt dat de vragenlijst die de motivatie meet nog betrouwbaar is na het verwijderen van de vijf items.

Tabel 8: Cronbach's Alpha (α), gemiddeldes en standaarddeviatie vragenlijst IMI en per subschaal

Vragenlijst	**α**	**M**	**SD**	**Items**
IMI	**.62**	**5.63**	**.40**	**17**
Plezier/interesse	.70	6.10	.77	4
Competentie	.42	5.21	.43	4
Autonomie	.24	5.93	.56	5
Spanning	.73	4.8	.91	4

Dimensies motivatie, energie en (mentale)veerkracht
De resultaten van de gemiddeldes per construct zijn weergegeven in bijlage N, tabel 9.
Het construct motivatie is gemeten met stellingen, waarbij een Likert-schaal is gebruikt. De Likert-schaal heeft 7 antwoordcategorieën van ''Past helemaal niet bij mij'' tot ''Past helemaal bij mij'', waarbij 1 staat voor ''Past helemaal niet bij mij'' en 7 staat voor ''Past helemaal bij mij''. Hoe hoger het cijfer, hoe meer respondenten het met de stelling eens zijn. De gemiddelde motivatie, gemeten door de vragenlijst, is 5,63.
Deze vragenlijst bestaat uit vier subschalen, namelijk: plezier/interesse, spanning, autonomie en competentie. De gemiddelde van de subschaal plezier/interesse is 6,10. De gemiddelde van de subschaal competentie is 5,21. De gemiddelde van de subschaal autonomie is 5,93 en de gemiddelde van de subschaal spanning is 4,8. Ook deze resultaten zijn terug te vinden in bijlage N, tabel 10.

Het construct energie is gemeten met stellingen, waarbij een Likert-schaal is gebruikt. De Likert-schaal heeft 6 antwoordcategorieën van ''Nooit'' tot ''Dagelijks'', waarbij 0 staat voor ''Nooit'' en 6 staat voor ''Dagelijks''. Hoe hoger het cijfer, hoe meer respondenten het met de stelling eens zijn. De gemiddelde energie, gemeten door de vragenlijst, is 4,14.

Het construct (mentale)veerkracht is gemeten met stellingen, waarbij een Likert-Schaal is gebruikt. De Likert-schaal heeft 4 antwoordcategorieën van ''Helemaal oneens'' tot ''Helemaal eens'', waarbij 1 staat voor ''Helemaal oneens'' en 4 staat voor ''Helemaal eens''. Hoe hoger het cijfer, hoe meer respondenten het met de stelling eens zijn. De gemiddelde (mentale)veerkracht, gemeten door de vragenlijst, is 3,00.
Deze vragenlijst bestaat uit twee subschalen, namelijk: Persoonlijke competentie en Acceptatie van zichzelf en leven. De gemiddelde van de subschaal Persoonlijke competentie is 3,10. De gemiddelde van de subschaal Acceptatie van zichzelf en leven is 2.98. De resultaten hiervan zijn terug te vinden in bijlage N, tabel 11.

4.2.2 Interview studenten

De antwoorden van de studenten kunnen in verschillende categorieën gecodeerd zijn. Op deze manier hebben de studenten kunnen aangeven of ze bijvoorbeeld een verbetering merkten in hun motivatie of juist niet. Ook hebben ze kunnen aangeven wat de aandachtspunten zijn voor de volgende training(en) die kunnen bijdragen aan de verbetering van de motivatie, energie en

(mentale)veerkracht. In tabel 12 staan de gegevens betreffende tot deelvraag 5. De studenten vertelden het minst over energie, waarbij werd aangegeven zich niet energieker te voelen na de training. In vergelijking tot de mate van energie werd aangegeven dat de motivatie en (mentale)veerkracht wel hoger zijn na afloop van de training.

Tabel 12: Aantal quotes en aantal respondenten per categorie binnen motivatie, energie en (mentale)veerkracht

Selectieve code	Aantal quotes: studenten	Aantal studenten
Motivatie: Wel gemotiveerder	17	5
Motivatie: Niet gemotiveerder	0	0
Motivatie: Onbekend	1	1
Energie: Wel energieker	4	3
Energie: Niet energieker	2	1
Energie: Onbekend	12	3
Veerkracht: Wel veerkrachtiger	21	5
Veerkracht: Niet veerkrachtiger	2	1
Veerkracht: Onbekend	0	0

Tijdens het interview is aangegeven een verhoogde motivatie te hebben na de training. ‘’Ja, ik heb zeker wat geleerd en ben heel benieuwd wat de volgende trainingen bieden’’ (student, 2019).
Over de motivatie na de training is ook aangegeven niet te weten of de training een positieve invloed heeft gehad op de motivatie. ‘’Aan het begin van de training was ik benieuwd wat er tijdens de training zou gebeuren, maar ik weet niet of ik na de training per se gemotiveerder ben’’ (student, 2019).
Terwijl de meerderheid van de studenten aangeven wel veerkrachtiger en gemotiveerder te zijn, geeft de helft van de studenten aan energieker te zijn. ‘’Ik heb niet het gevoel energieker te zijn’’ (student, 2019).
Bij de (mentale)veerkracht wordt er gezien dat wederom bijna alle studenten aangeven (mentaal)veerkrachtiger te zijn.

4.3 Resultaten interviews – deelvraag 5 en 6

4.3.1 Resultaten interview docenten/deskundigen (deelvraag 5)

Er is vooral ingegaan op de mentale vitaliteit. Volgens een van de docenten/deskundigen houdt de vitaliteit van studenten in dat ze: actief, enthousiast en betrokken zijn, maar zich ook betrokken voelen met de groep. Vitale studenten zijn daarnaast bereid iets te leren en zichzelf verder te willen ontwikkelen. Verder wordt aangegeven dat onafhankelijkheid ook belangrijk is bij de vitaliteit van studenten. Daarnaast wordt aangegeven dat de vitaliteit van studenten betekent dat de student het nodige zelfvertrouwen heeft en vanuit daar zelf ook gaat ontdekken wie ze zijn, wat ze kunnen, wat ze willen en daar blij van worden. Verder geeft de docent/deskundige aan dat vitaliteit te linken is aan een motivatietheorie die veel wordt gebruikt in het onderwijs.
Zie bijlage I, quotes 1, 2, 3 en 4.

De docenten/deskundigen geven aan dat de mate van vitaliteit per student verschilt en het ook uitmaakt in welk jaar van de studie ze zitten. Er is vooral een verschil te zien tussen eerstejaars- en tweedejaarsstudenten. In het eerste jaar zijn de studenten over algemeen vitaler. Dit komt doordat

ze beginnen met iets nieuws en iets anders zijn ze vol verwachting en hebben streven de meeste naar iets en hebben een duidelijk doel voor ogen, bijvoorbeeld het behalen van de propedeuse. De deskundigen merken dat er in het tweede jaar een inzinking is bij de studenten. Dit wordt gelinkt aan verminderde autonomie en motivatie. Het afnemen van de vitaliteit wordt gemerkt door het feit dat studenten (vaak) afwezig zijn, zowel letterlijk als figuurlijk.
Zie bijlage I, quotes 5 en 6.

Wat betreft het bevorderen van de vitaliteit van studenten zijn er verschillende punten genoemd door docenten/deskundigen. Verbondenheid is een belangrijk aspect voor het vergroten van de vitaliteit. Daarnaast speelt levendig onderwijs en positief manier van denken een grote rol. Hierbij zijn de theoretische inzichten van docenten heel belangrijk is.
Een ander cruciaal punt dat benoemd is, is dat de motivatie omlaaggaat wanneer er studenten geen (duidelijke) doelen stellen, maar dat dit vaak de oorzaak is doordat een doel vaak voor op de lange termijn wordt gesteld. Wanneer in die tussentijd iets gebeurt waardoor de motivatie verminderd wordt, weten studenten vaak niet hoe ze daaruit moeten komen en gaat dit uiteindelijk ten koste van hun (mentale)vitaliteit. Het is dus belangrijk dat er op korte termijn doelen gesteld moeten worden en wanneer dit behaald is dit ook gevierd moet worden.
Andere belangrijke punten die genoemd worden door docenten/deskundigen omtrent de verbetering van de vitaliteit is, dat studenten moeten kunnen reflecteren op hunzelf en ruimte voor ontwikkeling. Het gaat mis als student het als een opdracht gaat ervaren die ze moeten doen. Het punt in het onderwijs is dat er nu te maken is met toetsing, toets vorm, etc. Sommige studenten vragen alleen wat ze moeten doen om het te halen, om het te halen. Dan is de ruimte voor ontwikkeling ook nul. Er moet aandacht gegeven worden aan eigen vormgeving bij studenten, de manier waarop ze iets willen doen.
Zie bijlage I, quotes 7, 8 en 9.

4.3.2 Resultaten interview onderzoeker (deelvraag 6)

De antwoorden van de onderzoeker kunnen in verschillende categorieën gecodeerd zijn. Op deze manier heeft de onderzoeker kunnen aangeven of de training de drie dimensies van vitaliteit (motivatie, energie en (mentale)veerkracht) heeft gemeten en op welke manier het resultaat hiervan gemerkt kan worden. In tabel 3 staan de gegevens met betrekking tot deelvraag 6.

Tabel 13: Aantal quotes en aantal respondenten per categorie invloed op dimensies vitaliteit

Selectieve code	**Aantal quotes: onderzoeker**	**Aantal onderzoeker**
Invloed op motivatie: onderzoeker	20	1
Invloed op energie: onderzoeker	8	1
Invloed op (mentale)veerkracht: onderzoeker	13	1

Volgens de onderzoeker van de methode Critical Friend, heeft de training invloed op de motivatie.
''We zagen dat een aantal leerlingen heel enthousiast riepen mee te willen doen aan de volgende trainingen. Dit is vooral een vorm van intrinsieke motivatie.''
Ook is aangegeven dat de training de mate van energie kan beïnvloeden. ''De training is gericht op het doen, als de motivatie hoog is, gaat de interesse om mee te doen ook omhoog. Dit was terug te zien tijdens de training''.

Over de invloed van de (mentale)veerkracht op de vitaliteit is gezegd dat dit invloed zou kunnen hebben op de vitaliteit, maar hier op dit moment geen specifiek antwoord op gegeven kan worden. De trainingen zouden vaker aangeboden moeten worden om hier een antwoord op te geven. ‘’Wanneer je je kwetsbaar kunt opstellen tijdens de training, zal deze methode zeker iets kunnen betekenen voor de veerkracht’’.

5 – Conclusie, discussie en aanbevelingen

In dit hoofdstuk wordt er een conclusie getrokken op basis van de resultaten. Eerst wordt antwoord gegeven op deelvragen en vervolgens zal de hoofdvraag van dit onderzoek beantwoord worden. Verder zal de beperkingen en sterke punten van het onderzoek worden besproken. Ten slotte wordt uitgaande van deze gegevens aanbevelingen gedaan voor de opdrachtgever.

5.1 Conclusie

Voor dit onderzoek zijn vier deelvragen opgesteld. Zoals eerder aangegeven, is deelvraag 1 tot en met deelvraag 3 beantwoord in het theoretisch kader in hoofdstuk 2. In dit hoofdstuk zullen de deelvragen 4, 5 en 6 beantwoord worden.

Deelvraag 4 – ''Hoe scoren de studenten op de dimensies energie, motivatie en (mentale)veerkracht na de training en voelen studenten zich vitaler door deze methode?''. Op basis van de uitkomsten van de vragenlijsten en de interviews bij studenten, kan geconcludeerd worden dat de studenten een hoge score hebben op de dimensies motivatie, energie en (mentale)veerkracht. Dit in tegenstelling tot de resultaten van de interviews, waarbij studenten hebben aangegeven dat de mate van energie na de training niet hoger was. Daarnaast kan de gevolgtrekking gemaakt worden dat de meerderheid van de studenten zich vitaler voelen na de training en enkele studenten dit niet met zekerheid kunnen zeggen.
Tijdens het interview met de docent/deskundige is aangegeven dat de vitaliteit van studenten over het algemeen in het eerste jaar van de studie hoger is dan in de latere jaren. Dit komt overeen met de resultaten van de vragenlijsten. Studenten in het eerste jaar zijn gemotiveerder dan studenten in het vierde jaar.

Deelvraag 5 – ''Wat houdt vitaliteit van studenten volgens de deskundigen in en hoe kan dit verbeterd worden?''. Uit de verkregen resultaten van de interviews kan geconcludeerd worden dat een vitale student bestaat uit de volgende kenmerken: gemotiveerd, bedrijvig, autonoom, zelfverzekerd, leergierig en zichzelf willen ontwikkelen. Een dynamisch onderwijs en een goede begeleiding vanuit school zijn belangrijke aspecten als het gaat om het bevorderen van de vitaliteit van studenten. Uit onderzoek van Ryan en Deci (2000) blijkt dat studenten gemotiveerd raken door het feit dat ze kunnen rekenen op hun docenten. Daarnaast is het aanmoedigen voor motivatie, ambitie (voornamelijk op korte termijn), autonomie en zelfreflectie van belang. Het onderzoek van Belcher en Hirvela (2005) laat zien dat motivatie de kans op succesvol studeren vergroot. Ook is het belangrijk aandacht te hebben voor saamhorigheid onder studenten; een student moet het gevoel hebben een deel te zijn van het systeem.

Deelvraag 6 – ''Komen de dimensies van vitaliteit aan bod tijdens de training van Critical Friend bij de studenten van het Alfa-college?''. Op basis van de uitkomsten van het interview kan geconcludeerd worden dat deze methode zeker ingaat op de motivatie van studenten. De methode Critical Friend gaat vooral in op de intrinsieke motivatie van studenten. Bij intrinsieke motivatie wordt verwezen naar het doen van iets, omdat het interessant of leuk is (Ryan en Deci, 2000). Dit is tevens terug te zien aan de antwoorden van studenten op de vragenlijsten met betrekking tot het construct motivatie. Op het moment kan niet expliciet worden uitgesproken of het ook iets doet met de (mentale)veerkracht en energie van studenten.

Onderzoeksvraag

''Is de methode Critical Friend een bruikbare methode om vitaliteit bij studenten van het Alfa-college in kaart te brengen en kan door middel van deze methode de vitaliteit bij studenten bevorderd worden?''. De onderzoeksvraag van dit onderzoek kan verdeeld worden in twee delen, namelijk: de bruikbaarheid van de methode Critical Friend om de vitaliteit bij studenten in kaart te brengen en de bevordering van de vitaliteit. Uitgaande van de analyses in hoofdstuk vier, kan de onderzoeksvraag deels bevestigd worden. Om de vitaliteit bij de studenten in kaart te brengen, dient ingegaan te worden op de dimensies motivatie, energie en (mentale)veerkracht. Uit de analyses komt naar voren dat de methode Critical Friend ingaat op de dimensie motivatie en (mentale)veerkracht en dat de methode hier positieve invloed op heeft. Voor de dimensies energie veerkracht is dit niet met zekerheid te zeggen. Dit komt voornamelijk doordat tijdens de interviews studenten hebben aangegeven niet energieker te zijn, maar uit de resultaten van de vragenlijsten wel naar voren komt dat studenten een hogere mate van energie hebben na afloop van de training. Hierdoor kan het eerste deel van de onderzoeksvraag niet bevestigd worden.
De aspecten waar de methode Critical Friend zich op richt, komen terug in de interviews met de docenten/deskundigen. Tevens komen de punten die genoemd worden door de docenten/deskundigen om vitaliteit bij studenten te kunnen verbeteren terug in de training. Hierdoor kan het tweede deel, namelijk of het een geschikte methode is om de vitaliteit bij studenten te bevorderen, theoretisch en gezien de deelconclusies in hoofdstuk 2, bevestigd worden.

5.2 Discussie

Naar aanleiding van het onderzoek zijn een aantal op- en aanmerkingen naar voren gekomen die worden besproken.
Ten eerste kan er een opmerking gedaan worden over de representativiteit. De populatie binnen dit onderzoek bestaat voornamelijk uit studenten van het Alfa-college. Hierdoor is er een minder nauwkeurig representatie van de doelgroep (Van der Donk & Van Lanen, 2014). Dit kan zorgen voor een negatieve invloed op de betrouwbaarheid en validiteit van de onderzoeksresultaten (Migchelbrink, 2010). Voor de representativiteit wordt aangeraden het onderzoek te herhalen binnen een grotere groep studenten of studenten van andere colleges.

Ten tweede hebben in totaal zes studenten meegewerkt aan het onderzoek. Er was een steekproef van 30 studenten vereis om met 90% zekerheid te kunnen stellen dat de gevonden gegevens binnen een betrouwbaarheidsinterval van 5% zouden komen te liggen (Allesovermaktonderzoek, 2015). Binnen een psychologisch onderzoek is een betrouwbaarheidsinterval van 90% gebruikelijk. De steekproefgrootte is daarom te klein om betrouwbare uitspraken te kunnen doen over de populatie.

Ten derde kan er getwijfeld worden om iets concreets te zeggen over het effect van de training, omdat er geen voor- en nameting is gedaan. Hierdoor kan niet met zekerheid gezegd worden of de mate van vitaliteit een resultaat is van de training.

Ten vierde is uit de vragenlijst naar voren gekomen dat studenten een hoge score hebben voor de dimensie energie, terwijl uit de resultaten van het interview werd gezien dat studenten aangaven niet energieker te zijn. Hierdoor kan de ervaring van de groep over energie ter discussie worden gesteld.

5.3 Aanbevelingen

5.3.1 Aanbeveling t.a.v. vervolgonderzoek

- Voor vervolgonderzoek wordt aangeraden een voormeting te doen wat betreft de vitaliteit van de studenten om juiste uitspraken te doen over de effectiviteit van de training /methode Critical Friend.
- Om een hoge validiteit van de constructen te krijgen, is het belangrijk dat de respondenten een juist beeld hebben over deze constructen. In een vervolgonderzoek kan hier aandacht besteed worden door na te gaan of de respondenten bekend zijn met de dimensies van vitaliteit. Hiervoor zou een training of les ingezet kunnen worden om uitgebreid te hebben over de inhoud en het belang de dimensies van vitaliteit.
- Om concrete uitspraken te doen is het aantal respondenten essentieel. Een vervolgonderzoek kan het beste ingezet worden bij een groep van minimaal 30 respondenten om betrouwbare gevolgtrekkingen te maken.
- Om uitspraak te doen over de feitelijke bruikbaarheid (in praktische zin) van de methode Critical Friend voor het bevorderen van de vitaliteit bij studenten, wordt aangeraden om deskundigen mee te nemen tijdens de training.

5.3.2 Aanbevelingen t.a.v. de training /methode Critical Friend

- De studenten is gevraagd om feedback te geven over de training Critical Friend, waarbij met name aandacht voor verbeteringen van de training/methode. De meeste antwoorden gingen over de inhoud en vormgeving van de training. Studenten willen graag meer praktische voorbeelden zien en aan de slag gaan met echte problemen. Daarnaast hebben ze aangegeven niet veel theorie te willen krijgen, maar actief bezig te gaan, bijvoorbeeld met gesprekstechnieken of het zoeken naar netwerken. Ook werd er aangegeven dat als er theorie aan bod komt, dit te wisselen met praktijk.
- Studenten zijn erg enthousiast omtrent de methode Critical Friend. Om gedragsverandering te bereiken kan de methode een onderdeel worden van het onderwijs, niet zozeer als een specifieke training die gevolgd moet worden, maar meer als een didactische methode. Hierbij kan gedacht worden aan rollenspellen die aansluiten bij het lesonderwerp.

5.4 Rol Toegepaste Psycholoog

Gedurende de opleiding hebben TP-studenten te maken gehad met het van Toegepast Onderzoek. Een TP-student zou aan het einde van zijn opleiding zelfstandig een onderzoek moeten uitvoeren en een onderzoeksrapport kunnen opzetten die theoretisch onderbouwd is. Een Toegepaste Psycholoog zou een vervolgonderzoek kunnen doen op basis van de aanbevelingen en aandachtspunten van het voorafgaande onderzoek. Tijdens de opleiding zijn bij het vak communicatie veel gesprekstechnieken aan bod gekomen. Een Toegepaste Psycholoog zou kunnen bijdragen aan het oplossen van problemen, waar tijdens de trainingen van Critical Friend aandacht aan wordt besteed. Een TP-’er kan dus een goede Critical Friend zijn. Daarnaast heeft een TP- ‘er tijdens de opleiding ook veel ervaring opgedaan op het gebied van trainingen. Een TP- ‘er zou daarom in staat moeten zijn om trainingen te geven aan studenten die minder gemotiveerd zijn of geen doelstellingen hebben voor hun loopbaan en hun op te leiden tot een Critical Friend. Hiermee kan de motivatie en energie van de studenten bevorderd worden voor eigen ontwikkeling.

Literatuurlijst

Alles over marktonderzoek (2015). *Steekproef berekenen*. Geraadpleegd op https://www.allesovermarktonderzoek.nl/steekproef-algemeen/steekproef-berekenen/#betrouwbaarheid.

Ahren, N.R., Kiehl, E.M., Sole, M.L., Byers, J. (2006) A review of instruments measuring resilience. *Issues in Comprehensice Pediatric Nursing*. Geraadpleegd op 10 mei, afkomstig van https://www.google.nl/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&ved=2ahUKEwiazcL077iAhUKalAKHTwYBdAQFjABegQIARAC&url=https%3A%2F%2Fsapibg.org%2Fdownload%F1057-resilience_instruments_2006_ahern.pdf&usg=AOvVaw1HiyGn5Fd0tOE4CrsyZUFt.

Archana, Kumar, U., & Singh, R. (2014). Resilience and spirituality as predictors of psychological well being among university students. Journal of Psychosocial Research, 9(2), 227-235.

Baarda, B., De Goede, M., & Van Dijkum, C. (2011). *Basisboek Statistiek met SPSS* (4e ed.). Groningen/Houten, Nederland: Noordhoff.

Bambino, D. (2002). *Critical Friends.* Redesigning Professional Development.

Baumeister, R. F. (1991). *Meanings of life*. New York: Guilford Press.

Belcher, D., & Hirvela, A. (2005). Writing the qualitative dissertation: what motivates and sustains commitment to a fuzzy genre? *Journal of English for Academic Purposes, 4,* 187-205.

Centre for Education Statistics and Evaluation. (2015). *Student Wellbeing. Literature review*. NSW Department of Education and Communities.

De Boer, T. (2017). *Van succes-student naar stress-student: Hoe groot is het probleem?* Geraadpleegd op 8 oktober 2018, van https://lsvb.nl/wp- content/uploads/2017/10/LSVb-2016-Onderzoeksrapport-mentale-gezondheid-van- studenten.pdf.

Deci, E. L., Koestner, R. & Ryan, R. M. (1999). *The undermining effect is a reality after all: Extrinsic rewards, task interest, and self determination.* Psychological Bulletin, 125, 692-700;

Drenth, P.J.D., Thierry, Hk., Wolff, Ch.J. (1992). *Nieuw Handboek Arbeids- en Organisatiepsychologie*. Bohn Stafleu van Loghum, Houten/Zaventem.

Dopmeijer, J. (2017). *Factsheet onderzoek: Studieklimaat, gezondheid en studiesucces 2017.* Geraadpleegd op 8 oktober 2019, van http://www.iso.nl/website/wp-content/uploads/2018/04/Factsheet_Onderzoek_Studieklimaat_april2018.pdf.

Franzen, G. (2008) *Motivatie, denken over drijfveren sinds Darwin*. Amsterdam: Uitgeverij Boom onderwijs.

Granovetter, M. (1983). The Strength of Weak Ties: A Network Theory Revisited. *Sociological Theory, 1*, 201. https://doi.org/10.2307/202051.

Hviid Jacobsen, M. H., & Poder, P. (2008). *The Sociology of Zygmunt Bauman: Challenges and Critique*.

Nederlandse WHO FIC Collaborating Centre. (2002). *ICF, Nederlandse vertaling van de 'International Classification of Functioning, Disbability and Health*. Houten: Bohn Stafleu van Loghum.

Manzano, G. (2002). Burnout y engagement en un colevtivo preprofesional estudiantes universitarios. *Boletín de Psicología*, 74, 79-102.

Mason, J. *Qualitative researching*. Londen: Sage, 2002.

Migchelbrink, F. (2010). *Praktijkgericht onderzoek in zorg en welzijn* (12e druk). Amsterdam: Uitgeverij SWP.

Migchelbrink, F. (2016). *De kern van participatief actieonderzoek.* Amsterdam: Uitgeverij SWP.

Leontjevas, R., Beek, W. O., Lataster, J. en Jacobs, N. (2014). Resilience to affective disorders: A comparative validation of two resilience scales. *Journal of Affective Disorders, 168*, 262-268. doi:10.1016/j.jad.2014.07.010.

Likert, R. (1932). A technique fort he measurement of attitudes. *Archives of Psychology*.

Netwerk Studentenwelzijn. (2018). *Actieplan Studentenwelzijn.* Geraadpleegd op 8 oktober 2019, van http://cdn.instantmagazine.com/upload/15124/actieplan-partnership-studentenwelzijnversie-def.82a35c9ddff8.pdf.

Ofman, D. (1992). *Bezieling en kwaliteit in organisaties*. Utrecht: Kosmos.

Patrick, B. C., Hisley, J., Kempler, T., & College, G. (2000). 'What's Everybody So Excited About?': The Effects of Teacher Enthusiasm on Student Intrinsic Motivation and Vitality. Journal Of Experimental Education, 68(3), 217-236. doi:10.1080/00220970009600093.

Ploeg, J. v. (2013). *Stress bij kinderen*. Houten: Bohn Stafleu van Loghum.

Portzky, M., Audenaert,K.& De Bacquer, D. (2009). Resilience in de Vlaamse en 33 Nederlandse algemene Populatie: Resultaten bij de normeringstudie van de RS-nl Resilience Scale Nederlandse versie. Tijdschrift Klinische Psychologie, 39(3), 183-193. Verkregen via http://www.acco.be/download/nl/24018873/file/tkp_3-2009-web-8 resilience_in_de_vlaamse_en_nederlandse_algemene_populatie.pdf.

Portzky, M., Wagnild, G., Bacquer, D. D. en Audenaert, K. (2010). Psychometric evaluation of the Dutch Resilience Scale RS-nl on 3265 healthy participants: A confirmation of the association between age and resilience found with the Swedish version. *Scandinavian Journal of Caring Sciences, 24*, 86-92. doi:10.1111/j.1471-6712.2010.00841.x.

Robbins, S., & Coulter, M. (2011). *Management in sociaalagogische beroepen*. Amsterdam: Pearson;

Ryan, R.M., and Deci, E.L. (2000), Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions. *Contemporary Educational Psychology, 25*: 54-67.

Schaufeli, W. B., & Van Dierendonck, D. (1993). The construct validity of two burnout measures. *Journal of Organizational Behavior*, *14*(7), 631–647. https://doi.org/10.1002/job.4030140703.

Schaufeli, W., & Bakker, A. (2001). Werk en welbevinden. *Naar een positieve benadering in de arbeids- en gezondheidspsychologie*. Geraadpleegd op 5 februari, afkomstig van https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/166.pdf.

Schaufeli, W., & Bakker, A. (2003a). Burnout en bevlogenheid. W. Schaufeli, A. Bakker & J. de Jonge (Red.), *De psychologie van arbeid en gezondheid*. (pp. 295-309). Houten: Bohn Stafleu van Loghum.

Schaufeli, W., & Bakker, A. (2007). Burnout en bevlogenheid. W. Schaufeli & A. Bakker (Red.), *De psychologie van arbeid en gezondheid*. (pp. 341-358). Houten: Bohn Stafleu van Loghum.

Schaufeli, W., Martínez, I., Marques Pinto, A., Salanova, M., & Bakker, A. (2002a). Burnout and Engagement in University Students: A Cross-National Study. *Journal of Cross Cultural Psychology*, 33(5), 464-480.

Schaufeli, W.B. & Bakker, A.B. (2004). *Bevlogenheid: een begrip gemeten*. Gedrag & Organisatie.

Stam, J.M. (2006) *Vitaliteit is te meten*. Movemens.

Scheid, R. (2008). Onderzoek naar de relatie tussen burn-out, bevlogenheid en objectieve studieprestaties onder studenten. (Bachelor onderzoek, Universiteit Twente). Geraadpleegd van http://essay.utwente.nl/59647/2/scriptie C Frese.pdf.

Strijk, J.E. (2013). *Hoe vitaal is Nederland?* [onderzoek artikel]. Opgevraagd van www.tno.nl/media/5916/flyer-vitaliteit-tno-2013.pdf, pdf, op 4 februari 2019.

Strijk, J.E. (2013). *Dimensies vitaliteit* [illustratie]. Geraadpleegd van www.tno.nl/media/5916/flyer-vitaliteit-tno-2013.pdf.

Strijk, J. E., Wendel-Vos, G. C. W., Picavet, H. S. J., Hofstetter, H., & Hildebrandt, V. H. (2015b). Wat is vitaliteit en hoe is het te meten? *Kerndimensies van vitaliteit en de Nederlandse Vitaliteitsmeter*. *TSG*, *1*, 35. Geraadpleegd van https://link.springer.com/content/pdf/10.1007%2Fs12508-015-0013-y.pdf.

Taris, T.W., Bakker, A.B., Schaufeli, W.B., Stoffelsen, J. & Dierendonck, D. van (2005). Job control and burnout across occupations. *Psychological Reports*.

Traag, T., & van der Velden, R. K. W. (2011). Early school-leaving in the Netherlands: the role of family resources, school composition and background characteristics in early school leaving in lower secondery education. *Irish Educational Studies* 30 (1), 45-62. doi:10.1080/03323315.2011;

Ungar, M. (2008). *A brief overview of resilience: How does the concept help us understand children's positive development under stress.* http://www.tlpresources.ca/policyresearch_conference_NDRY_2008/Michael_Ungar_English.pdf.

Van der Donk, C., & Van Lanen, B. (2014). *Praktijkonderzoek in zorg en welzijn.* Bussum: Uitgeverij Coutinho.

Vansteenkiste, M., Simons, J., Lens, W., Sheldon, K.M., & Deci, E. L. (2004a). Motivating learning, performance and persistence: The synergistic role of intrinsic-goal content autonomy sup portive context. *Journal of Personality and Social Psychology*, 87, 246-260.

Verhoeven, N. (2014). *Wat is onderzoek? Praktijkboek voor methoden en technieken* (5e ed.). Den Haag, Nederland: Boom Lemma uitgevers.

Visser, C. (2014). Interesses als drijvende krachten achter ontwikkeling*. Tijdschrift voor Human Resource Development, O&O* (2). Verkregen van: http://progressiegerichtwerken.nl/p18 22_interesses%20als%20drijvende_OnO_14_02_LR.pdf.

Vitaliteit. (1992). In *van Dale groot woordenboek der Nederlandse taal* (Twaalfde druk). Van Dale Lexicografie, Utrecht.

WHO. Preamble to the Constitution of the World Health Organization. Gene`ve: World Health Organization, 1948.

Yperen, T.A. van (2003). *Resultaten in de jeugdzorg. Begrippen, maatstaven en methoden*. Utrecht: NIZW.

Bijlage A – Eigenwerkverklaring

Reyhan Öztürk (400060)

Verklaren ondubbelzinnig dat:

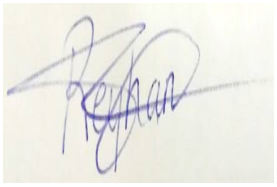
1. Dit werkstuk eigen werk is en derhalve geen inbreuk maakt op het auteursrecht van een ander;
2. Alle gebruikte bronnen (waaronder internetpagina's) zijn voorzien van bronvermelding;
3. Het verslag voor niet meer dan 5% aan overgenomen passages uit 'werk van anderen' bevat.

Plaats: Deventer

Datum: 14 oktober 2019

Handtekeningen:

Reyhan Öztürk



N.B. Schending van bovengenoemde ''Eigen werkverklaring'' wordt als fraude aangemerkt als bedoeld in Art. 19 OER.

Bijlage B – Matrix

Begrippenmatrix

Begrip	Bron	Definitie
Vitaliteit	(Kluft, 2012)	''Het bruisen van energie, jezelf sterk en fit voelen, lang en onvermoeibaar door kunnen gaan en beschikken over grote mentale veerkracht en doorzettingsvermogen''
	(Stam, 2006)	''De energie hebben om te ondernemen en beschikken over de bijbehorende fysieke, mentale en emotionele vrijheid om doelen te verwezenlijken''
	(Schaufeli & Bakker, 2004)	''Vitaliteit is kenmerkt zich door het beschikken over veel energie en (geestelijke) veerkracht, zich sterk en fit voelen, niet snel vermoeid raken en doorgaan en doorzetten als het tegenzit''
	(Van Dale, 1992)	''Het bezit van levenskracht, vatbaarheid voor het levens''
	(Van Vuuren, 2011)	''Onder vitaliteit wordt verstaan dat men gemotiveerd en energiek is waardoor men gezond en productief aan het werk kan zijn en het plezier in het werk houdt, ofwel duurzaam inzetbaar is''
	(Strijk, 2013)	''Vitaliteit omvat de dimensies energie, motivatie en (mentale)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 het dagelijkse problemen en uitdagingen

		van het leven te gaan''
(Mentale)veerkracht	(Ahren, Kiehl, Sole & Byers, 2006)	''Resilience is most often considered a personality characteristic that moderates the negative effects of stress and promotes adaptation''
	(Ploeg, 2013)	''Veerkracht is het vermogen om in ongezonde situaties, gezond te functioneren''
Motivatie	(Geerst & Den Boon, 1999)	''Het geheel van factoren waardoor gedrag gestimuleerd wordt''
Gezondheid	(WHO, 1948)	''A state of complete physical, mental and social well-being and not merely the absence of disease or infirmity''

Bijlage C – Vragenlijst

Beste student,

Mijn naam is Reyhan Öztürk. Ik studeer Toegepaste Psychologie aan de Hogeschool Saxion in Deventer. Momenteel ben ik bezig met mijn afstudeeropdracht namens het Lectoraat Brain & Technology, waarbij ik jouw hulp nodig heb!

In opdracht van het lectoraat Brain & Technology en het lectoraat Ondernemen en Verandering ben ik bezig met onderzoek naar vitaliteit bij mensen. Hierdoor doe ik een onderzoek naar de ervaringen van de trainingen over de methode Critical Friend.
Met de resultaten van het onderzoek zal ik aanbevelingen doen ten aanzien van de gebruikte methode. Het invullen van deze vragenlijst zal enkele minuten duren.

Heb je achteraf nog een vraag of opmerking, dan kun je contact met mij opnemen. Dit kan via: 400060@student.saxion.nl.
Alle gegevens en resultaten van het onderzoek zullen volledig anoniem en vertrouwelijk worden verwerkt.

Hiermee hoop ik je voldoende te hebben geïnformeerd. Alvast bedankt voor je deelname!

Met vriendelijke groet,

Reyhan Öztürk

Ik stem in met deelname aan het onderzoek ‘Vitaliteit voor studentenondernemers’ van het Lectoraat Brain & Technology.

Datum: ___ - ___ - ___ Ondergetekende: _____

De volgende items hebben betrekking op je bereidheid tot gedrag omtrent de 'training Critical Friend'. Hieronder volgen 22 stellingen over de training Critical Friend. Omcirkel per stelling in hoeverre je jezelf in die stelling herkent. Gebruik de onderstaande tabel om de vragen te beantwoorden, waarbij 1 betekent dat het helemaal **niet** bij je past. 7 betekent dat het helemaal bij je past. Er is geen goed of fout antwoord.

Klas: _____ **Opleidingsniveau: _____** **Leeftijd: _____**

Man ☐ **Vrouw** ☐

'Wat is het effect van de training Critical Friend voor jou?'

_____

1 2 3 4 5 6 7

Past helemaal **niet** bij mij — Past helemaal bij mij

1	Ik vond deze training erg leuk om te doen	1	2	3	4	5	6	7
2	Ik voelde mij niet nerveus terwijl ik bezig was met de training	1	2	3	4	5	6	7
3	Ik had voor mijn gevoel de keuze om de training wel of niet te doen	1	2	3	4	5	6	7
4	Ik denk dat ik best wel goed ben in deze training	1	2	3	4	5	6	7
5	Ik vond deze training erg interessant	1	2	3	4	5	6	7
6	Ik voelde mij gespannen tijdens de training	1	2	3	4	5	6	7
7	Ik denk dat ik best wel goed ben in deze training, vergeleken met andere studenten	1	2	3	4	5	6	7
8	Ik was ontspannen tijdens de training	1	2	3	4	5	6	7
9	Ik ben tevreden met hoe ik het heb gedaan bij deze training	1	2	3	4	5	6	7
10	Ik was nerveus tijdens de training	1	2	3	4	5	6	7
11	Ik vond de training erg saai	1	2	3	4	5	6	7
12	Ik heb het gevoel dat ik deed wat ik wilde doen terwijl bezig was met de training	1	2	3	4	5	6	7
13	Ik voelde me competent* bij deze training	1	2	3	4	5	6	7
14	Ik ervaarde druk tijdens de activiteit	1	2	3	4	5	6	7
15	Ik heb het gevoel dat ik de training moest doen	1	2	3	4	5	6	7
16	Ik zou de training als 'erg leuk' omschrijven	1	2	3	4	5	6	7
17	Ik deed de training omdat ik geen keuze had	1	2	3	4	5	6	7

** Competent: in hoeverre je goed bent in iets.*

De volgende uitspraken hebben betrekking op je gedachten en gevoelens omtrent jouw ervaring als student bij de training Critical Friend. Gebruik de onderstaande tabel om de vragen te beantwoorden, waarbij 0 betekent dat je die gedachte of gevoel nooit hebt en 6 betekent dat je dit dagelijks hebt. Er is geen goed of fout antwoord.

0	1	2	3	4	5	6
Nooit	Een paar keer per jaar of minder	Eens per maand of minder	Een paar keer per maand	Eens per week	Een paar keer per week	Dagelijks

1	Als ik de training volg, bruis ik van de energie	0	1	2	3	4	5	6
2	Ik voel mij sterk en fit wanneer ik naar de training ga	0	1	2	3	4	5	6
3	Als ik ’s morgens opsta heb ik zin om naar de training te gaan of te gaan studeren	0	1	2	3	4	5	6
4	Als ik bij de training ben, kan ik heel lang doorgaan	0	1	2	3	4	5	6
5	Ik beschik over een grote mentale veerkracht voor zover de training betreft	0	1	2	3	4	5	6
6	Ik ga door met de training, zelfs als het tegenzit	0	1	2	3	4	5	6

De volgende items gaan over de manier waarop je omgaat met gebeurtenissen. Geef aan in welke mate je als student eens bent met de volgende stellingen ten aanzien van de training Critical Friend. Kruis aan wat voor jou van toepassing is.

1	2	3	4
Helemaal oneens	Gedeeltelijk oneens	Gedeeltelijk eens	Helemaal eens

1	Als ik plannen maak voer ik ze uit	1	2	3	4
2	Ik kan meer op mezelf rekenen, dan ik verwacht dat anderen op zichzelf kunnen rekenen	1	2	3	4
3	Geïnteresseerd blijven in dingen is belangrijk voor mij	1	2	3	4
4	Ik kan op mezelf zijn als dat nodig is	1	2	3	4
5	Ik ben trots op de dingen die ik heb bereikt in mijn leven	1	2	3	4
6	Ik kan omgaan met onverwachte problemen	1	2	3	4
7	Ik ben tevreden met mijzelf	1	2	3	4
8	Ik heb het gevoel dat ik veel dingen tegelijkertijd aankan	1	2	3	4
9	Ik ben vastberaden	1	2	3	4
10	Ik twijfel aan de zin van het leven	1	2	3	4
11	Ik pak problemen aan zoals ze zich voordoen	1	2	3	4
12	Ik sla mij door moeilijke momenten heen omdat ik al eerder moeilijke momenten heb meegemaakt	1	2	3	4
13	Ik heb zelfdiscipline	1	2	3	4
14	Ik blijf geïnteresseerd in dingen	1	2	3	4
15	Ik vind zelfs in moeilijke tijden wel iets om over te lachen	1	2	3	4
16	Mijn geloof in mezelf helpt me door moeilijke momenten	1	2	3	4
17	In een noodgeval ben ik iemand waar mensen op kunnen rekenen	1	2	3	4
18	Ik bekijk een situatie op verschillende manieren	1	2	3	4
19	Ik kan mezelf dwingen dingen te doen, zelfs als ik daar geen zin in heb	1	2	3	4
20	Mijn leven heeft zin	1	2	3	4
21	Ik blijf niet stilstaan bij dingen waar ik niets aan kan doen	1	2	3	4
22	In een moeilijke situatie vind ik altijd een uitweg	1	2	3	4
23	Ik heb genoeg energie om te doen wat ik moet doen	1	2	3	4
24	Het is niet erg dat er mensen zijn die mij niet mogen	1	2	3	4
25	Ik red het op de een of andere manier wel	1	2	3	4

Bijlage D – Interviewschema studenten

Onderdeel	Tekst/vragen	Aandachtspunten voor interviewer
Intro	Hallo, mijn naam is Reyhan Ozturk. Ik ben Toegepaste Psychologie. Op dit moment ben ik bezig met mijn afstudeeropdracht waarbij ik onderzoek doe naar het verbeteren van vitaliteit en jouw hulp kan gebruiken. De methode Critical Friend is een nieuwe methode die wordt ingezet bij studenten om nieuwe ideeën en uitdagingen te laten creëren en ik wil graag weten of deze methode vitaliteit in kaart brengt. Daarom wil ik jou een hierover een aantal vragen stellen over jouw ervaringen met deze methode. Hierna is volgt er een vragenlijst over dit onderwerp. Er zijn geen goede of foute antwoorden. Voordat we beginnen, wil ik je vragen of je het toestemmingsformulier voor mij wil ondertekenen. Ik ga de audio van dit interview opnemen. De behandel de gegevens vertrouwelijk en gebruik het alleen voor de verwerking van de gegevens. Zijn er voor nu nog vragen?	Toestemmin- formulier ondertekenen Starten audio
Vragen over training /methode Critical Friend	Wat houdt de methode Critical Friend volgens jou in? Ben je gemotiveerder door de methode Critical Friend? Ben je energieker door de methode Critical Friend? Vertoon je meer veerkracht door de methode Critical Friend?	Doorvragen waar nodig

	Waar kan de training /methode volgens jou nog meer nadruk op leggen oftewel aandacht aan besteden?	
Einde	Heel erg bedankt voor je tijd en openheid. Vind je het goed als ik je eventueel benader als ik nog een belangrijke vraag heb? Wat is je e-mail/telefoonnummer? Zijn er nog vragen of toevoegingen? Als je mij wil benaderen is hier mijn e-mailadres: 400060@student.saxion.nl	Check toestemmingsformulier Check gegevens Aankondigen vragenlijst

Bijlage E – Interviewschema onderzoeker

Onderdeel	Tekst/vragen	Aandachtspunten voor interviewer
Intro	Hallo, mijn naam is Reyhan Ozturk. Ik ben Toegepaste Psychologie. Op dit moment ben ik bezig met mijn afstudeeropdracht waarbij ik onderzoek doe naar het verbeteren van vitaliteit. De methode Critical Friend is een nieuwe methode die wordt ingezet bij studenten om nieuwe ideeën en uitdagingen te laten creëren en ik wil graag weten of deze methode ervoor zorgt om de motivatie en energie bij deze studenten te bevorderen. Daarom wil ik jou een hierover een aantal vragen stellen over jouw ervaringen met deze methode. Hierna volgt er een vragenlijst. Er zijn geen goede of foute antwoorden. Voordat we beginnen, wil ik u vragen of u het toestemmingsformulier voor mij wil ondertekenen. Ik ga de audio van dit interview opnemen. De behandel de gegevens vertrouwelijk en gebruik het alleen voor de verwerking van de gegevens. Zijn er voor nu nog vragen?	Toestemmings-formulier ondertekenen Starten audio
Vragen over training /methode Critical Friend	Wat houdt de methode Critical Friend in? Waarom is er tot het idee gekomen om de methode Critical Friend in te zetten? Waarom is er gekozen om deze methode in te zetten bij studenten?	Doorvragen waar nodig

	Hoe onderscheidt de methode Critical Friend zich van andere methodes?	
	Op welke manier denkt u dat deze methode een bijdrage heeft geleverd bij de studenten?	
	Kan de methode Critical Friend de motivatie bij de studenten verhogen?	Zo ja, op welke manier?
	Kan de methode de Critical Friend De veerkracht bij de studenten verhogen?	Zo ja, op welke manier?
	Kan de methode Critical Friend de energie bij de studenten verhogen?	Zo ja, op welke manier?
	Is de student direct na de training vitaler?	
	Bij welke andere doelgroepen of bij wie kan de methode Critical Friend ingezet worden?	
Einde	Heel erg bedankt voor uw tijd en uw inbreng. Is het mogelijk dat ik u eventueel benader als ik nog een belangrijke vraag heb? Zijn er nog vragen of toevoegingen? Als u mij wilt benaderen is mijn e-mailadres: 400060@student.saxion.nl	

Bijlage F– Interviewschema deskundigen vitaliteit

Onderdeel	Tekst/vragen	Aandachtspunten voor interviewer
Intro	Hallo, mijn naam is Reyhan Özturk. Ik ben studente Toegepaste Psychologie en ben op dit moment aan het afstuderen. Mijn afstudeer-opdracht doe ik op het gebied van 'het verbeteren van vitaliteit bij studenten'. De methode Critical Friend Is een nieuwe methode die wordt ingezet bij studenten om nieuwe ideeën en uitdagingen te laten creëren. Ik wil graag weten of deze methode ervoor zorgt motivatie en energie en hiermee de vitaliteit bij deze studenten te bevorderen, zodat het een methode wordt om het verder uit te breiden en in te zetten bij andere en grotere doelgroepen. Daarom wil ik een aantal vragen stellen over vitaliteit. Voordat we beginnen, wil ik u vragen of u het toestemmingsformulier wilt ondertekenen. Ik ga de audio van dit interview opnemen. De gegevens worden vertrouwelijk behandeld en worden alleen gebruikt voor de verwerking van de gegevens. Heeft u nog vragen?	Starten audio
Vragen over het onderwerp 'Vitaliteit'	1. Kunt u iets vertellen over uw functie? 2. Wat betekent het begrip 'vitaliteit' voor het onderwijs? 3. Wat houdt 'vitaliteit van studenten' in? 4. Wat is uw mening over de vitaliteit voor	Doorvragen waar nodig!

studenten? Hoe belangrijk is dit voor u?

5. Hoe wordt de vitaliteit van de studenten (momenteel) gezien/beoordeeld volgens u?
6. Welke behoeften zijn er onder docenten als het gaat om het stimuleren en faciliteren van vitaliteit in het onderwijs?
7. Op welk manier zijn docenten zelf bereid Iets te doen om de vitaliteit in het onderwijs te bevorderen?
8. Op welke manier kunnen docenten een invulling geven aan vitaliteit en gezondheid in het onderwijs?
9. Op welke manier kan de samenwerking, oftewel de sociale relaties van studenten verbeterd worden?
10. Op welke manier kan he onderwijs bijdragen om de zelfreflectie bij studenten te vergroten?
11. Op welke manier kunnen studenten aangemoedigd worden om een gezonde leefstijl te hanteren?
12. Op welke manier kan het onderwijs ervoor zorgen (meer) ruimte voor ontwikkeling te bieden aan studenten?

Einde

Heel erg bedankt voor uw tijd en uw inbreng.
Is het mogelijk dat ik u eventueel benader als ik nog een belangrijke vraag heb?
Zijn er nog vragen of toevoegingen?
Als u mij wilt benaderen is mijn e-mailadres:
400060@student.saxion.nl

Bijlage G – Toestemmingsformulier studenten

Beste student,

Je doet mee aan een onderzoek naar de bruikbaarheid van de methode ‘Critical Friend’ met betrekking tot vitaliteit. Deelname aan het onderzoek betekent dat u mee doet aan een interview van ongeveer 20 minuten. De audio van dit interview wordt opgenomen zodat de onderzoeker het interview later opnieuw kan beluisteren, deze audio opname wordt meteen na het onderzoek gewist. Je naam wordt niet meegenomen, daardoor blijf je anoniem.

Meedoen aan dit onderzoek is vrijwillig (dit betekent; je mag tijdens het onderzoek altijd stoppen met het onderzoek en hoeft tijdens het onderzoek niks te doen wat je niet wil doen). Het ondertekenen van het toestemmingsformulier is bewijs dat je akkoord gaat.

Hierbij verklaart _____ (naam participant)

- Dat hij/zij geïnformeerd is over de doelstelling en inhoud van het onderzoek;
- Dat hij/zij toestemming verleent tot het maken van audio opnames van de gesprekken;
- Dat hij/zij toestemming verleent om mee te werken aan het onderzoek.

Datum: _____

Handtekening participant:

_____

Met vriendelijke groet,

Reyhan Öztürk
Toegepast Psycholoog in opleiding
400060@student.saxion.nl

Bijlage H – Toestemmingsformulier onderzoeker & deskundigen

Beste heer /mevrouw,

U doet mee aan een onderzoek naar de bruikbaarheid van de methode ‘Critical Friend’ met betrekking tot vitaliteit. Deelname aan het onderzoek betekent dat u mee doet aan een interview van ongeveer 30 minuten. De audio van dit interview wordt opgenomen zodat de onderzoeker het interview later opnieuw kan beluisteren, deze audio opname wordt meteen na het onderzoek gewist. Uw naam wordt niet meegenomen, daardoor blijft u anoniem.

Meedoen aan dit onderzoek is vrijwillig (dit betekent; u mag tijdens het onderzoek altijd stoppen met het onderzoek en hoeft tijdens het onderzoek niks te doen wat u niet wil doen). Het ondertekenen van het toestemmingsformulier is bewijs dat u akkoord gaat.

Hierbij verklaart _____ (naam participant)

- Dat hij/zij geïnformeerd is over de doelstelling en inhoud van het onderzoek;
- Dat hij/zij toestemming verleent tot het maken van audio opnames van de gesprekken;
- Dat hij/zij toestemming verleent om mee te werken aan het onderzoek.

Datum: _____

Handtekening participant:

_____

Met vriendelijke groet,

Reyhan Öztürk
Toegepast Psycholoog in opleiding
400060@student.saxion.nl

Bijlage I – Quotes interview deskundigen

Quote 1: ''Vitaliteit waar ik dan aan denk is dat studenten actief, betrokken bij zitten. Dat ze af en toe niet uitgeslapen zijn en er moe bij zitten dat vind ik even twee, want dat is een beetje het studentenleven misschien. Het gevoel hebben iets te leren, dat ze enthousiast zijn en vooral dat de student zich toestaat om zichzelf te ontplooien.''

Quote 2: ''Vitaliteit is voor mij ook dat je zelf de keuze hebt, autonomie voelt in hoe je dingen doet.''

Quote 3: ''De student moet de vrijheid voelen en het zelfvertrouwen om zijn eigen pad te gaan volgen en niet gewoon klakkeloos alleen maar te consumeren en op zich af te laten komen.''

Quote 4: ''Ik link vitaliteit ook heel erg aan de zelfdeterminatietheorie. Als iemand gemotiveerd wil zijn, dus ook misschien vitaal, moet die autonomie dus voelen, dus gevoel dat het eigen keuze is, zich verbonden voelen met de groep of opleiding en gevoel competent te zijn, dus gevoel of uitrusting hebben dat die het kan, het zelfvertrouwen.''

Quote 5: ''In het eerste jaar zijn studenten over het algemeen redelijk vitaal, uitzondering daargelaten in de zin persoonlijke omstandigheden, dat kan altijd. In het eerste jaar hebben ze een doel voor ogen, dat zit ook in vitaliteit. Ze weten waar ze naartoe willen.''

Quote 6: ''Wat wij veel zien gebeuren, is dat het tweede jaar is een soort tussenjaar, want ze hebben niet echt meer een propedeuse op een aantal vakken na waar ze naartoe kunnen streven, dus het doel is denk ik wat minder duidelijk. Het is in het tweede jaar zeker ook veel samenwerken, veel groepsopdrachten en gaan ze veel achterover hangen, dus ik merk vaak in het tweede jaar dat er een soort dip komt in hun motivatie en daarmee hun vitaliteit.''

Quote 7: ''Van enthousiast onderwijs tot leuke en uitdagende opdrachten tot goede lesroosters of bereikbaarheid. Zijn zoveel meewerkt waar studenten enthousiast van worden. Goed contact, gezien worden, dat je geen nummertje bent maar dat je het gevoel hebt dat je erbij hoort.''

Quote 8: ''Dan wel door bijvoorbeeld oefeningen te doen, even totaal iets anders zijn dan leren, out of comfort zone, of met elkaar over te praten, sfeer van veiligheid creëren.''

Quote 9: ''Vitaliteit bestaat in een deel ook korte termijn doelen hebben. Als is het maar bijvoorbeeld een vak afmaken of thuis iets privé, mag van alles zijn. Dat ze op de korte termijn iets te bereiken hebben en dat ze dat succes ook gaan vieren. Het belangrijkste hierbij is dat ze weten hoe ze er zijn gekomen, ik denk dat dat meespeelt bij de vitaliteit.''

Bijlage J – Codeerschema

In de tabel hieronder is het codeerschema opgenomen.

Overkoepelende hoofdcategorie (axiale codes)	Categorie	Selectieve Codes	Coderen onder deze voorwaardes
Training	Inhoud	Docenten	Doelstellingen van de training /wat biedt de methode
	Inhoud	Studenten	Verwachtingen van de studenten, alleen verwachtingen over de training Critical Friend
	Verbeterpunten	Studenten	Alle aandachtspunten omtrent de training Critical Friend
Invloed op motivatie	Docenten	>	Als er wordt aangegeven dat de training de motivatie kan verbeteren - Zo ja, op welke manier
Invloed op energie	Docenten	>	Als er wordt aangegeven dat de training de energie kan verbeteren - Zo ja, op welke manier
Invloed op veerkracht	Docenten	>	Als er wordt aangegeven dat de training de veerkracht kan verbeteren - Zo ja, op welke manier
Motivatie	Wel gemotiveerder	>	Wanneer respondenten aangeeft gemotiveerder te zijn

	Niet gemotiveerder	>	Wanneer respondent aangeeft niet gemotiveerder te zijn
	Onbekend	>	Wanneer respondent niet kan aangeven of het de motivatie heeft beïnvloed
	Intrinsiek gemotiveerd	>	Bij vrijwillige deelname en ontwikkeling
	Extrinsiek gemotiveerd	>	Bij gedwongen deelname en beloning
Energie	Wel energieker	>	Wanneer respondent aangeeft energieker te zijn
	Niet energieker	>	Wanneer respondent aangeeft niet energieker te zijn
	Onbekend	>	Wanneer respondent niet kan aangeven of het de energie heeft beïnvloed
Veerkracht	Wel veerkrachtiger	>	Wanneer respondent aangeeft veerkrachtiger te zijn
	Niet veerkrachtiger	>	Wanneer respondent aangeeft niet veerkrachtiger te zijn
	Onbekend	>	Wanneer respondent niet kan aangeven of het de veerkracht heeft beïnvloed

Bijlage K – Selectieve codes met bijbehorende open codes

In de tabel hieronder zijn alle selectieve codes met de bijbehorende open codes opgenomen.

Code Family: Training: Inhoud: Docenten Codes (7): Quotation(s): 18	[vraagstukken op andere manier benaderen] [ander perspectief creëren] [probleem scherper maken] [ondernemende houding] [netwerken] [uitdagingen bieden om uit de comfort zone te gaan] [op zoek gaan naar weak ties]
Code Family: Training: Inhoud: Studenten Codes (14): Quotation(s): 30	[kritische vragen stellen] [leren op een bepaalde manier te communiceren] [op een goede manier problemen oplossen] [doelen stellen] [leren netwerken te bouwen] [leren beter te praten] [leren om vragen te stellen] [leren opbouwende kritiek te geven] [netwerken leren] [juist te communiceren] [goed met problemen omgaan] [kennis krijgen van problemen die mensen hebben] [leren om achter problemen van anderen te komen] [een kritische vriend zijn]
Code Family: Training: Verbeterpunten: Studenten Codes (4): Quotation(s): 11	[inhoud training] [minder theorie] [meer trainingen] [meer nadruk op gesprekken]
Code Family: Invloed op motivatie: Onderzoeker Codes (5): Quotation(s): 20	[wanneer vrijwillig wordt deelgenomen aan volgende trainingen] [wanneer resultaat gezien wordt] [als er gedragsverandering wordt gezien] [houding tijdens de training] [aandacht]
Code Family: Invloed op energie: Onderzoeker Codes (2): Quotation(s): 8	[training is gericht op doen] [uitstraling interesse]
Code Family: Invloed op veerkracht: Onderzoeker Codes (5): Quotation(s): 13	[wanneer je je kwetsbaar opstelt tijdens de training als uitgedaagde] [als problemen bespreekbaar gemaakt kunnen worden] [problemen kunnen begrijpen] [veilig voelen] [vertrouwen in jezelf]
Code Family: Motivatie: Wel gemotiveerd Codes (5): Quotation(s): 17	[ja, een beetje] [wel gemotiveerd voor toekomstbeeld] [ja, wel gemotiveerd] [gemotiveerd voor deze training] [wil deze methode ook gebruiken buiten schoolse zaken]
Code Family: Motivatie: Niet gemotiveerd Codes (0): Quotation(s): 0	
Code Family: Motivatie: Onbekend Codes (1): Quotation(s): 1	[weet ik niet]
Code Family: Motivatie: Intrinsiek gemotiveerd Codes (4): Quotation(s): 13	[leren netwerken] [nieuwe communicatiemethodes leren] [vrijwillige keuze om iets extra's te leren] [kan helpen bij opzetten studentenvereniging]
Code Family: Motivatie: Extrinsiek gemotiveerd Codes (1): Quotation(s): 1	[deelnemen omdat vriend ook deelneemt]
Code Family: Energie: Wel energieker Codes (2): Quotation(s): 4	[ja, energieker] [wilde doorgaan tot het probleem helder te hebben]

Code Family: Energie: Niet energieker Codes (2): Quotation(s): 2	[neutrale houding] [niet echt energieker]
Code Family: Energie: Onbekend Codes (1): Quotation(s): 12	[weet het niet zeker]
Code Family: Veerkracht: Wel veerkrachtiger Codes (5): Quotation(s): 21	[idee om te gaan met problemen] [obstakels horen erbij] [vertrouwen dat het goed komt] [voelde aan als echte vriendenkring] [vertrouwd gevoel]
Code Family: Veerkracht: Niet veerkrachtiger Codes (1): Quotation(s): 2	[niet veerkrachtiger]
Code Family: Veerkracht: Onbekend Codes (1): Quotation(s): 0	[weet ik niet]

Bijlage L – Ethnoarray

In de tabel hieronder is de ethnoarray van de respondenten te vinden. In elk vakje is aangegeven hoeveel quotes bij de betreffende respondent zijn gecodeerd over het betreffende onderwerp. Een lichte kleur staat voor dat een respondent relatief weinig heeft gezegd over dit onderwerp en een donkere kleur staat voor dat een respondent relatief veel heeft gezegd over dit onderwerp.

Selectieve code	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	Totaal
Training: Inhoud: Docenten	1	1	1	2	0	4	9	18
Training: Inhoud: Studenten	8	4	3	4	2	4	5	30
Training: Verbeterpunten: Studenten	3	1	1	2	1	3	0	11
Invloed op motivatie: Onderzoeker	0	0	0	0	0	0	20	20
Invloed op energie: Onderzoeker	0	0	0	0	0	0	8	8
Invloed op veerkracht: Onderzoeker	0	0	0	0	0	0	13	13
Motivatie: Wel gemotiveerder	2	2	6	3	0	4	0	17
Motivatie: Niet gemotiveerder	0	0	0	0	0	0	0	0
Motivatie: Onbekend	0	0	0	0	1	0	0	1
Motivatie: Intrinsiek gemotiveerd	2	5	1	2	0	2	1	13
Motivatie: Extrinsiek gemotiveerd	0	0	0	0	0	1	0	1
Energie: Wel energieker	0	1	1	0	0	2	0	4
Energie: Niet energieker	0	0	0	0	2	0	0	2
Energie: Onbekend	6	0	0	4	2	0	0	12
Veerkracht: Wel veerkrachtiger	5	2	6	4	0	4	0	21
Veerkracht: Niet veerkrachtiger	0	0	0	0	2	0	0	2
Veerkracht: Onbekend	0	0	0	0	0	0	0	0
Totaal	24	19	23	21	7	25	54	173

Bijlage M – Overzicht thema's per respondentengroep

In de tabel hieronder zijn opnieuw de selectieve codes weergegeven. Per respondentengroep is het aantal quotes opgenomen dat gecodeerd is per betreffende selectieve code. Ook is het aantal respondenten genoteerd waar de quotes bij horen.

	Quotes per studenten	**Quotes per docenten**	**Totaal aantal quotes**	**Aantal studenten**	**Aantal docenten**	**Totaal aantal respondenten**
Training: Inhoud: Onderzoeker	9	9	18	4	1	5
Training: Inhoud: Studenten	25	5	30	6	1	7
Training: Verbeterpunten: Studenten	11	0	11	6	0	6
Invloed motivatie: Onderzoeker	0	20	20	0	1	1
Invloed energie: Onderzoeker	0	8	8	0	1	1
Invloed veerkracht: Onderzoeker	0	13	13	0	1	1
Motivatie: Wel gemotiveerder	17	0	17	5	0	5
Motivatie: Niet gemotiveerder	0	0	0	0	0	0
Motivatie: Onbekend	1	0	1	1	0	1
Motivatie: Intrinsiek gemotiveerd	12	1	13	5	1	6
Motivatie: Extrinsiek gemotiveerd	1	0	1	1	0	1
Energie: Wel energieker	4	0	4	3	0	3
Energie: Niet energieker	2	0	2	1	0	1
Energie: Onbekend	12	0	12	3	0	1
Veerkracht: Wel veerkrachtiger	21	0	21	5	0	5
Veerkracht: Niet veerkrachtiger	2	0	2	2	0	2
Veerkracht: Onbekend	0	0	0	0	0	0
Totaal	117	56	173			

Bijlage N – Alternatieve analyses

Demografische gegevens

Tabel 7: Demografische gegevens respondenten vragenlijst

Leeftijd	**Totaal**	**Waarvan man**	**Waarvan vrouw**
17	2	1	1
18	3	2	0
23	1	1	0
Totaal	6	5	1

Klas	**Totaal**	**Waarvan man**	**Waarvan vrouw**
1	4	2	0
4	2	3	1
Totaal	6	5	1

Opleidingsniveau	**Totaal**	**Waarvan man**	**Waarvan vrouw**
3	2	2	0
4	4	3	1
Totaal	6	5	1

Resultaten gemiddeldes

Tabel 9: Gemiddeldes per construct vitaliteit

Construct	**M**	**SD**
Motivatie	5.63	.40
Energie	4.14	.83
(Mentale)veerkracht	3.00	.26

Tabel 10: Gemiddeldes per subschaal IMI

Subschaal	**M**	**SD**
Plezier/interesse	6,10	.77
Competentie	5,21	.43
Autonomie	5,93	.56
Spanning	4,8	.91

Tabel 11: Gemiddeldes per subschaal RS-NL

Subschaal	**M**	**SD**
Persoonlijke competentie	3,10	.27
Acceptatie van zichzelf en leven	2,98	.33