



**Departement Social Work
Afstudeerrichting maatschappelijk werk**

Jongeren bewegen naar werk
*Factoren die jongeren motiveren of demotiveren in hun stappen naar het verwerven
van hun inkomen en zelfstandigheid.*

Door Melissa Van Malderen

**Bachelorproef aangeboden tot het bekomen
van het bachelor diploma sociaal werk
(maatschappelijk assistent)**

**Hasselt
Academiejaar 2015-2016**



Departement Social Work
Afstudeerrichting maatschappelijk werk

Jongeren bewegen naar werk
*Factoren die jongeren motiveren of demotiveren in hun stappen naar het verwerven
van hun inkomen en zelfstandigheid.*

Door Melissa Van Malderen

**Bachelorproef aangeboden tot het bekomen
van het bachelor diploma sociaal werk
(maatschappelijk assistent)**

Hasselt
Academiejaar 2015-2016

Woord vooraf

Een bachelorproef is een unieke kans om theoretische kennis om te zetten in eigen onderzoek. Het was dan ook een leerrijke uitdaging, waarbij ik heel wat nieuwe ervaringen opdeed.

Na mij vijf maanden te verdiepen in het thema 'motivatie', kan ik het resultaat met trots voorleggen. Ik begin deze bachelorproef met een dankwoord voor diegenen die me begeleid en gesteund hebben in een proces dat geleid heeft tot deze bachelorproef.

In de eerste plaats wil ik mijn stageplaats Noord-Limburgs Open Atelier vzw bedanken maar in het bijzonder mevrouw Stephanie Mannaerts, mijn stagementor, voor de kans die ik bij haar kreeg om onder haar deskundig toezicht praktijkervaring op te doen. Daarnaast wil ik zeker alle andere medewerkers van Noord-Limburgs Open Atelier vzw bedanken.

Ook wil ik alle docenten bedanken voor hun medewerking en begeleiding bij het maken van deze scriptie. In het bijzonder mevrouw Pietras, voor de ondersteuning bij de uitwerking van deze bundel. Verder wil ik mevrouw Renders, stagebegeleider, bedanken voor de begeleiding omtrent stage.

Tot slot gaat mijn dank voor aanmoediging en ondersteuning naar mijn ouders, familieleden en vrienden.

Met deze bundel hoop ik een interessant verslag te brengen van mijn bachelorproef.

Melissa Van Malderen

Mei 2016

Abstract

Deze scriptie handelt over factoren die jongeren binnen de sociale economie, meer bepaald deeltijds beroeps secundair onderwijs en buitengewoon secundair onderwijs, motiveren of demotiveren in hun stappen naar het verwerven van hun inkomen en zelfstandigheid. De plaats van het onderzoek gebeurt zowel bij de interne opleidingsplaatsen van Noord-Limburgs Open Atelier vzw als de externe opleidingsplaatsen buiten Noord-Limburgs Open Atelier vzw. De jongeren hebben een samenwerkingsvorm IBAL, brugproject, IBO of stage met Noord-Limburgs Open Atelier vzw.

In deze bachelorproef wordt getracht om het beeld dat de jongeren zelf hebben over hun motivatie weer te geven. Dit is onderzocht aan de hand van een zelf ontwikkelde enquête, omdat er geen bruikbare meetinstrumenten werden gevonden om motivatie te meten. De gecodeerde gegevens van het kwantitatieve onderzoeksgedeelte werd statistisch geanalyseerd d.m.v. het programma Excel. De kwalitatieve gegevens werd geanalyseerd met een vorm van tekstanalyse, namelijk samenvatten.

De voornaamste conclusies van dit onderzoek zijn dat de jongeren een onrealistisch zelfbeeld hebben en zichzelf zien als een gemotiveerd persoon. Bovendien zeggen ze intrinsiek gemotiveerd te zijn. De factoren die jongeren motiveren in het verwerven van hun zelfstandigheid zijn een inkomen, geen interesse meer in school en een toekomst opbouwen. Factoren die hen demotiveren zijn ondergewaardeerd worden, vermoeiend of saai werk. Verbinding kan zowel motiverend als demotiverend werken.

Inhoudsopgave

Woord vooraf	4
Abstract	5
Inhoudsopgave	6
Lijst met afkortingen/tabellen/figuren	9
Inleiding	10
1. Probleemstelling en onderzoeksvragen	11
1.1 Probleemstelling	11
1.2 Maatschappelijke relevantie	11
1.3 Onderzoeksvragen	12
2. Bespreking stageplaats “Noord-Limburgs Open Atelier vzw”	13
2.1 De mogelijke vormen van samenwerkingen voor jongeren	14
2.1.1 Brugprojecten	14
2.1.2 IBAL (intensieve begeleiding alternerend leren)	15
2.1.3 IBAL- bis	16
2.1.4 IBO: individuele beroepsopleiding	16
2.1.5 Stages	16
3. Theoretisch kader	17
Inleiding	17
3.1 Wat is motivatie?	17
3.2 Motivatiecategorieën	18
3.2.1 Intrinsieke motivatie	18
3.2.2 Extrinsieke motivatie	19
3.3 De drie psychologische basisbehoeften en het ABC-schema	19
3.4 Zelfdeterminatietheorie van Ryan en Deci	21
3.4.1 Autonome of gecontroleerde motivatie in plaats van intrinsieke of extrinsieke motivatie	22
3.5 Motiveren: toepassen van de zelfdeterminatietheorie	23
3.5.1 Belonen en straffen	23

3.5.2	Effectieve feedback	24
3.5.3	Reflectie en motivatie	25
3.6	Bevlogenheidschaal Schaufeli en Bakker	26
3.7	Jongeren tussen onderwijs en werk	28
3.7.1	Cijfers	28
3.7.2	Scholingsgraad en studiekeuze	30
3.7.3	Werkloosheid	31
3.7.4	Deeltijds onderwijs	31
3.7.5	Decreet betreffende het stelsel van 'leren' en 'werken'	31
3.7.6	Werkgevers	32
3.7.7	Profiel van de leerling in het deeltijds beroeps secundair onderwijs	34
3.7.8	Zelfoverschatting	35
3.8	Architect worden van eigen loopbaan – Vanmontfort Magda	36
	Besluit	38
4.	Praktijkgedeelte	40
	Inleiding	40
4.1	Onderzoeksmethode	40
4.1.1	Onderzoeksdesign	40
4.1.2	Onderzoekvorm	42
4.1.3	Onderzoeksmethode en operationalisering	42
4.1.4	Dataverzamelmethode	42
4.1.5	Populatie	43
4.2	Dataverzameling	43
4.2.1	Beschrijving veldwerk	43
4.2.2	Gerealiseerde steekproef	44
4.2.3	Gebruikte meetinstrumenten	44
4.3	Resultaten	46
4.3.1	De mening van de jongeren over bepaalde thema's	46
4.3.2	Waarden	47
4.3.3	De drie psychologische basisbehoeften	50

4.3.4	Hoe denken deze jongeren dat anderen hun zien?	53
4.3.5	Professionele toekomst	54
4.3.6	Open vragen	57
4.4	Conclusies en aanbevelingen	60
	Besluit	66
5.	Onderzoek en innovatie	68
5.1	Zelfevaluatietool om tot 360° feedback te komen	68
5.2	Moodboard	69
6.	Kritische reflectie	70
	Bibliografie	73
	Bijlagen	77

Lijst met afkortingen/tabellen/figuren

BIO	BeroepsInlevingsOvereenkomst
BSO	Beroeps Secundair Onderwijs
BUSO	Buitengewoon secundair onderwijs
CDO	Centrum Deeltijds Onderwijs
CNC	Computer Numerical Control
ESF	Europees Sociaal Fonds
FOD	Federale Overheidsdienst
GIBO	Gespecialiseerde Individuele BeroepsOpleiding
IBAL	Intensieve Begeleiding Alternerend Leren (2015-2016)
IBAL-bis	Intensieve Begeleiding Alternerend Leren (2016-2017)
IBO	Individuele BeroepsOpleiding
NEC	Normaal Economisch Circuit
OKAN	Onthaalonderwijs Anderstalige Nieuwkomers
OCMW	Openbare Centra voor Maatschappelijk Welzijn
POP	Persoonlijk Ontwikkelingsplan
POT	Persoonlijke Ontwikkelingstrajecten
SIW	Subsidie Intensief Werkplekieren
TIW	Tender Intensief Werkplekieren
TSO	Technisch Secundair Onderwijs
VDAB	Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding
VIVO	Vlaams Instituut voor Vorming en Opleiding in de socialprofit
VZW	Vereniging Zonder Winstoogmerk

Inleiding

Motivatie speelt een belangrijke rol in het traject van jongeren. Het is de basis om uiteindelijk tot zelfstandigheid te komen. Hulpverleners zeggen liever met gemotiveerde cliënten die een beperkte kennis hebben te werken dan met cliënten die ongemotiveerd zijn en wel de nodige kennis bezitten. Daarom is het van belang voor alle betrokken hulpverleners in dit proces om hier een duidelijk beeld van te krijgen en om zo preventief mogelijk te werk te gaan.

Het doel van deze bachelorproef is niet om vanuit de invalshoek van de hulpverlener te vertrekken, maar te starten vanuit de visie die de jongere hier zelf over heeft en om van daaruit iets uit te werken wat effectief zinvol kan zijn voor de jongeren om ze zo te empoweren in het verwerven van hun zelfstandigheid. Natuurlijk is op maat werken hier zeer belangrijk omdat motivatie voor elk individu anders is en anders wordt ervaren.

Deze bachelorproef is ingedeeld in zes onderdelen. Het eerste hoofdstuk bespreekt de reden waarom er nood is aan onderzoek en wat de maatschappelijke relevantie is om op zoek te gaan naar een oplossing.

In het tweede deel wordt de stageplaats Noord-Limburgs Open Atelier vzw besproken en worden de aspecten die belangrijk zijn voor het onderzoek verder uitgeschreven.

Het derde hoofdstuk is het theoretisch kader waar een stand van zaken van wat vanuit literatuur geweten is over het probleem. Ook worden de onderzoeksvraag of -vragen uitgebreid weergegeven.

In het praktijkgedeelte wordt het onderzoeksdesign, de dataverzamelmethode(s), de beoogde populatie, steekproef en de operationalisering van de kenmerken beschreven. Om dan over te gaan tot het concrete dataverzamelingsproces en de resultaten. Bij de conclusies en aanbevelingen wordt er geantwoord op de onderzoeksvragen en worden de gegevens geïnterpreteerd. De maatschappelijke en wetenschappelijke relevantie voor het werkveld en de bredere samenleving wordt weergegeven, dit resulteert in aanbevelingen voor het werkveld en suggesties voor verder onderzoek.

Het voorlaatste hoofdstuk legt de link tussen onderzoek en innovatie. In dit deel wordt er een oplossing uitgewerkt voor de doelgroep die maatschappelijk relevant is voor hen naar aanleiding van de resultaten.

Deze scriptie sluit af met een kritische reflectie over het doorlopen proces, het uiteindelijk product en mezelf.

1. Probleemstelling en onderzoeksvragen

1.1 Probleemstelling

Jongeren bij Noord-Limburgs Open Atelier vzw geven regelmatig aan dat ze schoolmoe zijn en willen werken om een inkomen te verwerven, maar ze zijn om een bepaalde redenen nog niet klaar om naar het NEC, het normaal economisch circuit, door te stromen. De doelgroep bij Noord-Limburgs Open Atelier vzw is soms laaggeschoold en heeft vaak een moeilijke sociale context. Dit speelt een belangrijke rol in hun traject, maar ook hun motivatie heeft een invloed hierop. Wanneer hun motivatie niet groot is, verloopt het traject moeizamer. De motivatie van jongeren kan een invloed hebben op de keuzes die ze maken en vervolgens op hun verdere levensstadia. Gemotiveerden blijven bijvoorbeeld werken aan een taak tot zij het gewenste resultaat hebben bereikt, terwijl niet gemotiveerden sneller geneigd zijn om op te geven. Motivatie weerspiegelt dus het doorzettingsvermogen van de jongere. Wanneer ze niet gemotiveerd zijn om hun school of hun stage af te maken, heeft dit invloed op hun tewerkstelling, inkomen en verdere kansen op andere levensdomeinen doorheen hun levensstadia. Maar ligt het enkel aan de motivatie of zijn jongeren niet voldoende geïnformeerd over de arbeidsmarkt? Verder is de rol van werkgevers belangrijk voor tewerkstelling, zij hebben een bepaald beeld van jongeren uit deeltijds onderwijs. Werkgevers denken dat het competentie- en scholingsniveau van de jongere te laag is, er een attitudeprobleem is en de motivatie zoek is. Volgens werkgevers schatten jongeren hun eigen competenties te hoog in en verwachten jongeren te snel dat ze complexe taken mogen uitvoeren.

1.2 Maatschappelijke relevantie

Hoogopgeleiden genieten meer erkenning in onze samenleving. Het is dus maatschappelijk relevant om te weten te komen welke factoren de jongeren in het deeltijds beroeps secundair onderwijs en buitengewoon secundair onderwijs motiveren of demotiveren in hun stappen naar het verwerven van hun inkomsten en zelfstandigheid zodat zij meer mogelijkheden krijgen om hun toekomst zelf in handen te nemen. De kans om zonder diploma een succesvolle loopbaan uit te bouwen is voor de huidige generatie jongeren veel kleiner dan vroeger en als laaggeschoolde is de kans om in de (langdurige) werkloosheid te geraken veel groter. Door een verdieping in de motivatie van jongeren kunnen hun competenties en zelfkennis verder worden ontplooid en vergroot dit hun kansen op de arbeidsmarkt. Wanneer de arbeidskansen groter zijn en ze een tewerkstellingsplaats vinden, zal dit op andere levensdomeinen een positieve weerslag hebben.

1.3 Onderzoeksvragen

De hoofdonderzoeksvraag van dit onderzoek zal zijn:

- Welke factoren motiveren of demotiveren jongeren in hun stappen naar het verwerven van hun inkomen en zelfstandigheid?

Verdere onderzoeksvragen zijn:

- Wat is het beeld dat de jongeren hebben van zichzelf, van de arbeidsmarkt en van Noord-Limburgs Open Atelier vzw?
- Ervaren de jongeren steun uit hun omgeving? Hoe denken zij dat anderen over hun denken?
- Welke waarden vinden ze belangrijk en waar hebben ze angst voor?
- Ervaren de jongeren een meerwaarde van IBAL/ brug of IBO? Voldoet het aan de verwachtingen van de jongeren? Groeien ze in hun competenties, attitudes, vaardigheden, zelfkennis,...? Hebben ze iets bijgeleerd?
- Wat zijn de achterliggende (de)motivaties van de jongeren om te werken of niet te werken?

De respondenten doen vrijwillig mee aan het onderzoek. Bij aanvang van het onderzoek wordt uitgelegd wat het doel en de werkwijze van het onderzoek zijn. De gegevens van de respondenten blijven strikt vertrouwelijk. De resultaten van het onderzoek spelen niet in het nadeel van de respondenten. Er wordt getracht het onderzoek zo eerlijk en objectief mogelijk uit te voeren. Het onderzoek is dus ethisch verantwoord.

2. Bespreking stageplaats “Noord-Limburgs Open Atelier vzw”

Noord-Limburgs Open Atelier vzw biedt arbeidservaringen aan om de integratie op de arbeidsmarkt te bevorderen, dit door de doelgroep te laten functioneren in een echte bedrijfsomgeving, omringd door ervaren en opgeleide begeleiders. In de praktische opleiding worden waarden en motivatie tegelijk meegegeven. Door jongeren en langdurig werklozen werkervaring te laten opdoen, leren ze de juiste competenties (technische en arbeidsattitude) aan en krijgen kansen om te kunnen doorstromen. De activiteiten situeren zich in industriële confectie (kussens, matrashoezen, zetelovertrekken, ...), hout en metaalbewerking en diverse montagewerkzaamheden. Noord-Limburgs Open Atelier vzw biedt volgende mogelijkheden (Leren op de werkvloer bij het uitvoeren van kwaliteitsvolle opdrachten., sd):

- Hout en kunststof schrijnwerkerij.
- Montage- en assemblageafdeling.
- Confectie- en stofferingsafdeling.
- Verpakkings- magazijnafdeling.

De groep bestaat uit deeltijdse studenten, langdurig werklozen, artikel 60'ers en stagiairs.

De mogelijke vormen van samenwerkingen voor de doelgroep zijn:

- Artikel 60§7 van de OCMW-wet: het OCMW heeft de opdracht al het nodige te doen om een betrekking te vinden voor een begunstigde (doelgroep). Dit omdat een persoon het bewijs moet leveren van een periode van tewerkstelling om het volledige voordeel van bepaalde sociale uitkeringen te verkrijgen (doorgaans gaat het om werkloosheidsuitkeringen); of om de werkervaring van de cliënt te bevorderen. De werknemers die krachtens een arbeidsovereenkomst met het OCMW verbonden zijn, kunnen door dit OCMW ter beschikking worden gesteld van een gebruiker. Bij Noord-Limburgs Open Atelier vzw gaat dit over een samenwerking van 1 tot maximum 2 jaar, met of zonder drie maanden proeftijd.
- Artikel 60 privé: idem als 60§7 maar de afstand tot de NEC moet zeker overbrugbaar zijn.
- Beroepsverkennde stages: oriënterend voortraject. Deze stage duurt vier weken (voltijds). De cliënt ontvangt enkel zijn/ haar uitkering, indien hij/ zij over een uitkering beschikt.
- BIO stages (BeroepsInlevingsOvereenkomst): er is een opleidingsbehoefte van de cliënt en een goedgekeurd opleidingsplan van de VDAB. Er is een goedkeuring van de RVA nodig. De cliënt krijgt een bijdrage (maximum 750 euro) bovenop zijn/ haar uitkering, indien hij/zij een uitkering ontvangt.
- GO stages (gespecialiseerde oriënterende stages).
- IBO (Individuele beroepsopleiding) / GIBO (gespecialiseerde IBO: een IBO voor personen met een arbeidshandicap).

- Brugprojecten (deeltijdse studenten).
- Instapstage (IS stage): drie maanden opleiding voor jongeren in hun beroepsinschakelingstijd.
- Activeringsstage als beginstap in de beweging naar werk.
- IBAL / IBAL-bis: intensieve begeleiding alternerend leren.
- SIW/TIW (subsidie/ tender intensief werkplekleren). Dit zijn projecten van de VDAB waar Noord-Limburgs Open Atelier vzw aan deelneemt. SIW werd als vervanging voor WEP+ vooropgesteld maar houdt enkel een intensieve trajectbegeleiding in met een sterke voorkeur voor het toepassen van werkplekleren.
- Andere stages en opleidingen om een idee te krijgen van de mogelijkheden van de cliënten op de werkvloer.

2.1 De mogelijke vormen van samenwerkingen voor jongeren

2.1.1 Brugprojecten

Met deze opleidingsovereenkomst wordt aan deeltijds leerplichtige jongeren (tussen de 15 en 18 jaar) uit deeltijds beroeps secundair onderwijs de mogelijkheid geboden om bij een organisator, ook promotor genoemd, een eerste werkervaring op te doen en de juiste competenties (technische en attitude) aan te leren. Het is de bedoeling dat ze de nodige arbeidsattitudes verwerven en daarbij een realistisch, positief zelfbeeld opbouwen. Het doel is om uiteindelijk in te treden in het normaal economisch circuit. De voorwaarde is wel dat deze jongeren ten hoogste geslaagd zijn in een 2^{de} jaar secundair onderwijs.

Het traject dat jongeren doorlopen start bij de kennismaking. Ze lichten vervolgens hun motivatie toe tijdens een sollicitatiegesprek, hierbij wordt de administratie in orde gebracht. Bij de start worden de jongeren onthaald en worden onder andere de regels uitgelegd, krijgen ze een arbeidsreglement, arbeidskledij, veiligheidsinstructies, uitleg over de werkplaats, ... Gedurende het brugproject zijn er regelmatige evaluaties met school. De jongeren krijgen bij Noord-Limburgs Open Atelier vzw een praktische opleiding op de werkvloer. Er zijn zowel interne opleidingsplaatsen bij Noord-Limburgs Open Atelier vzw als externe opleidingsplaatsen buiten Noord-Limburgs Open Atelier vzw. Nazorg en ondersteuning naar werk gebeurt door de school (en eventueel Noord-Limburgs Open Atelier vzw).

Opleidingsplannen die kunnen gevolgd worden zijn: samensteller schrijnwerkerij, machinaal houtbewerker, insteller/bediener CNC houtbewerkingsmachines, stikster, stoffering, montage, inpakker/inpakster, magazijnarbeider, schoonmaak.

Brugprojecten worden nog minimaal vergoed aan 1 euro per uur voor de leerlingen, voor de verplaatsingskosten. Het aantal uren per week is 18 uur. De opleidingsovereenkomst is deeltijds en van bepaalde duur. Ze werken twee dagen van 8u30 tot 16u25 met 55 minuten

onbetaalde pauze en woensdag van 8u30 tot 12u45 met 15 minuten onbetaalde pauze. De opleidingsovereenkomst kan 800 uren duren of tot 30 juni (einde van het schooljaar). De ouders en de jongere tekenen de opleidingsovereenkomst samen met de school en Noord-Limburgs Open Atelier vzw.

2.1.2 IBAL (intensieve begeleiding alternerend leren)

De doelstelling van IBAL is om jongeren met een opleidings- of arbeidsovereenkomst in het NEC stimulerend en waarderend te coachen op de werkvloer om vlotter vertrouwd te geraken met de nieuwe arbeidsomgeving, arbeidsomstandigheden en om de productiviteit zo snel mogelijk op het gewenste niveau te krijgen met aandacht voor de noodzakelijke kwaliteit. Eveneens is het een doel om de werkgever beter voor te bereiden op het stimulerend en waarderend coachen van de jongere. De coaching gebeurt op maat van de jongere en op de werkvloer, met zo weinig mogelijk werkonderbrekingen. Zo kan de jongere en de werkgever terecht bij de IBAL-jobcoach voor vragen omtrent begeleiding, tewerkstelling, tips, advies, administratieve vragen, ... De coach brengt vooruitgang van start tot finish in kaart door meting van de competenties. Het initiatief om intensieve begeleiding op te starten wordt genomen door de school i.s.m. de jongere en de werkgever. De school organiseert een eerste kennismaking tussen de jongere en de coach van Noord-Limburgs Open Atelier vzw, bij de werkgever, inclusief een werkplaatsbezoek. Nadien beslissen de partijen of de intensieve begeleiding al dan niet wordt opgestart en waar de belangrijkste accenten liggen. Tijdens de kennismaking worden de verwachtingen verduidelijkt en praktische afspraken gemaakt.

IBAL is een extra opdracht die door het departement onderwijs en ESF, Europees Sociaal Fonds, werd uitgeschreven en waaraan Noord-Limburgs Open Atelier vzw deelneemt. Het gaat over intensief begeleiden (maximaal 25 uur in ongeveer 4 maanden) op de werkvloer van een bedrijf. Dit is uitzonderlijk ook mogelijk voor enkele begeleidingen op de werkvloeren van Noord-Limburgs Open Atelier vzw. Een voorwaarde is dat de opleiding op de werkvloer alternerend moet zijn met de schoolopleiding.

2.1.3 IBAL- bis

Vanaf 1 mei 2016 start IBAL-bis, het vervolgproject op IBAL. Er wijzigen enkele zaken. Zo bestaat dit project vanaf 1 mei uit twee fasen: 'te oriënteren naar arbeidsdeelname' en 'tewerkgesteld in NEC':

- Fase 'te oriënteren naar arbeidsdeelname':
 - Gedurende maximum 4 maanden begeleiding in het vinden van een alternerende tewerkstellingsplaats.
 - Maximum begeleiding van 25 uur per traject.
- Fase 'tewerkgesteld in NEC':
 - Jongeren stimulerend en waarderend coachen op de werkvloer (extra begeleiding) gedurende maximum 6 maanden.
 - Maximum van 25 uur begeleiding per traject.

2.1.4 IBO: individuele beroepsopleiding

Voor een IBO moet er een opleidingsbehoefte zijn vooraleer de vacature wordt ingevuld die er op volgt. Bij Noord-Limburgs Open Atelier vzw gaat het over een tewerkstelling van bepaalde duur. Er is een bijhorend opleidingsplan dat door de VDAB goedgekeurd wordt. De periode van het IBO gedeelte moet zodanig bepaald worden dat de opleiding kan uitgevoerd worden maar niet langer dan nodig. Een contractueel gedeelte na IBO is verplicht en kan alleen van bepaalde duur zijn als de VDAB dit voor aanvang van de IBO goedkeurt. De IBO kan verbroken worden onder bepaalde omstandigheden die beletten dat het opleidingsplan behoorlijk wordt uitgevoerd. Na het uitvoeren, inclusief het contractueel gedeelte, kan de cliënt niet nog eens in IBO voor hetzelfde worden gezet omdat er voldoende tijd is geweest om het beroep aan te leren en uit te voeren.

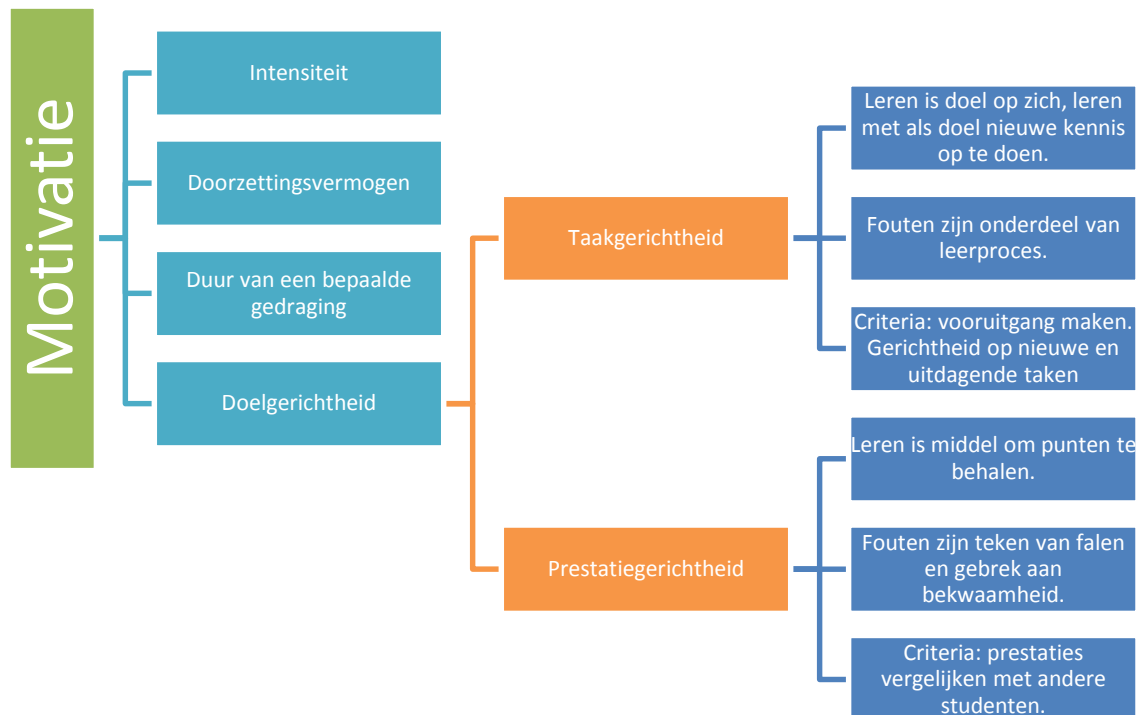
2.1.5 Stages

Zoals eerder besproken is het steeds mogelijk om aan de hand van een stage bij Noord-Limburgs Open Atelier vzw ervaring op te doen in een echte bedrijfsomgeving. Zo kunnen de jongeren kennismaken met de technische, fysische en sociale aspecten van een werkmilieu.

3. Theoretisch kader

Inleiding

Motivatie staat niet vast maar is veranderbaar. Er kan dus ingespeeld worden op de motivatie van jongeren en dit kan op verschillende manieren. Motivatie is een dynamisch proces. Motivatie is niet rechtstreeks observeerbaar. De motivatie van een individu kan afgeleid worden uit: de intensiteit, de persistentie (doorzettingsvermogen), de duur en de doelgerichtheid van een bepaalde gedraging. Onder doelgerichtheid wordt een onderscheid gemaakt tussen taakgerichtheid en prestatiegerichtheid. (Clement & Laga, 2014).



Figuur 1: Aspecten waaruit motivatie kan worden afgeleid (naar Clement & Laga, 2014).

3.1 Wat is motivatie?

Motivatie is een “beweegreden, drijfveer” (Van Dale Uitgevers, Van Dale, 2016). Het woord stamt af van het Latijnse ‘movere’. Dit betekent bewegen, beroeren, opwekken, in beweging brengen of aansporen. ‘Motivatie’ heeft betrekking op een stimulans of een prikkel, een reden om actie te ondernemen (Stomp, 2015). Motivatie is het proces dat de intensiteit, de richting en de volharding van iemands pogingen om een of ander doel te bereiken bepaalt (Pearson Benelux, 2011). Eerst wordt er gekeken naar de intensiteit: hoe hard doet het individu zijn best? Verder moet er rekening gehouden worden met de kwaliteit van de inspanningen. Het gaat bij motivatie om inspanningen die gericht zijn op, en consistent zijn met, de organisatiedoelen (doelgerichtheid). Men kijkt hoelang een individu zijn inspanningen kan volhouden (doorzettingsvermogen en duur van gedraging). Gemotiveerden blijven werken aan een taak tot zij het gewenste resultaat hebben bereikt

(Pearson Benelux, 2011). Ten slotte heeft motivatie betrekking op de redenen waarom iemand een bepaald gedrag stelt (Clement & Laga, 2014).

3.2 Motivatiecategorieën

Motivatie is een breed begrip. Er worden twee belangrijke categorieën onderscheiden: intrinsieke en extrinsieke motivatie. Intrinsieke motivatie stimuleert het handelen van binnenuit. Bij extrinsieke motivatie is er sprake van iets of iemand die het individu aanzet tot handelen. Drijfveren hier zijn externe prikkels. Intrinsieke motivatie kan resulteren in hoge kwaliteit en creativiteit, bijgevolg is het goed om deze te bevorderen. Ook extrinsieke motivatie is belangrijk want een individu kan zich een leerstijl eigen maken die in strijd is met zichzelf wat uiteindelijk nadelig kan zijn (Ryan & Deci, *Leren leren: intrinsieke en extrinsieke motivatie*, 2000).

Onderzoek toont aan dat wie intrinsiek gemotiveerd is doorgaans meer interesse heeft, meer zelfvertrouwen bij de uitvoering van de taak, langer volhoudt, creatiever en performanter is. Vanuit het perspectief van duurzaamheid kan gesteld worden dat extrinsieke motivatie minder duurzaam is, omdat de motivatie terugloopt als de prikkel wegvalt (Kwadraet, 2013).

3.2.1 Intrinsieke motivatie

Een intrinsiek gemotiveerd individu, heeft interesse, doorzettingsvermogen, vertrouwen, energie en voelt zich autonoom (Kwadraet, 2013). Intrinsieke motivatie wordt in verband gebracht met interne voldoening. Een persoon die intrinsiek gemotiveerd is, handelt uit plezier en uitdaging (nieuwgierigheid) in plaats van externe druk of beloning. Dit spontaan gedrag wordt in verband gebracht met positieve ervaringen: door te oefenen worden eigen vaardigheden uitgebreid. De mens is van nature actief, weetgierig, leergierig en speels zonder dat hij van buitenaf geprikkeld wordt. Dit is een belangrijke drijfveer in de ontwikkeling naar kennis en vaardigheden en leidt tot prestatie, doorzettingsvermogen, volhouden en welzijn doorheen de verschillende levensstadia.

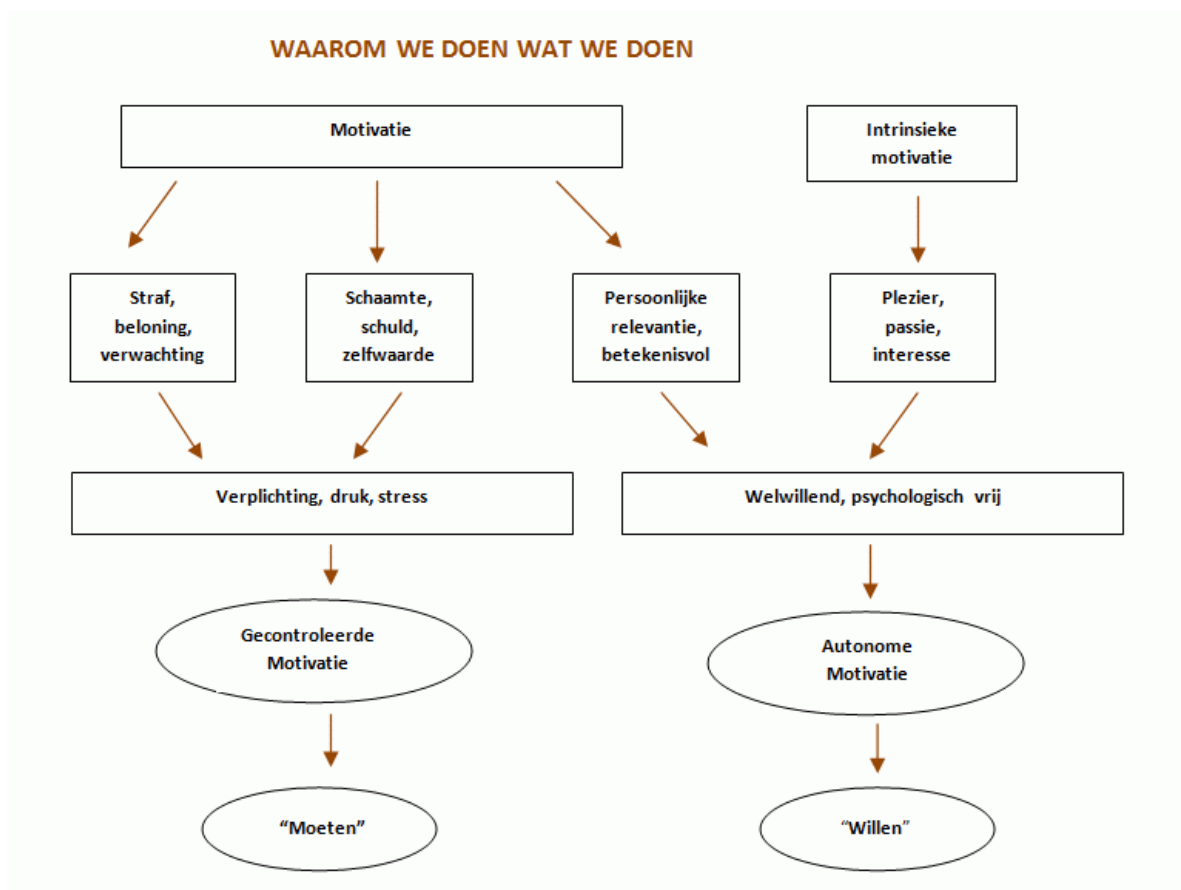
Intrinsieke motivatie is praktisch op verschillende manieren gedefinieerd. De basis van experimenteel onderzoek berust voornamelijk op de gedragsmatige maatstaf 'vrije wil'. Vaak is de conclusie van voorafgaand onderzoek dat wanneer een individu langer met een taak bezig is, hij meer geneigd is deze taak af te maken ook al staat hier niet direct een externe beloning tegenover. De andere aanpak is het gebruik van rapportage en verslaglegging rondom interesse en het aangenaam vinden van de activiteiten.

Gevoelens van competentie spelen een belangrijke rol bij intrinsieke motivatie. Voor een hoge mate van intrinsieke motivatie gaat dit gepaard met autonomie (Ryan & Deci, *Leren leren: intrinsieke en extrinsieke motivatie*, 2000).

3.2.2 Extrinsieke motivatie

Extrinsieke motivatie ontstaat vanuit een externe bron. Een individu doet iets omdat het moet of omdat iemand anders het wil (Schriel, 2014). De activiteit is niet het doel maar een middel om iets anders te bereiken (Kwadraet, 2013). Extrinsieke motivatie verschilt van intrinsieke motivatie omdat het niet gedaan wordt voor het plezier van de activiteit zelf.

Extrinsieke motivatie kan wel in gradatie verschillen, zoals in figuur 2 te zien is (Ryan & Deci, *Leren leren: intrinsieke en extrinsieke motivatie*, 2000).



Figuur 2: Overzicht van de verschillende motivatiecategorieën (naar Deci & Ryan, 2000).

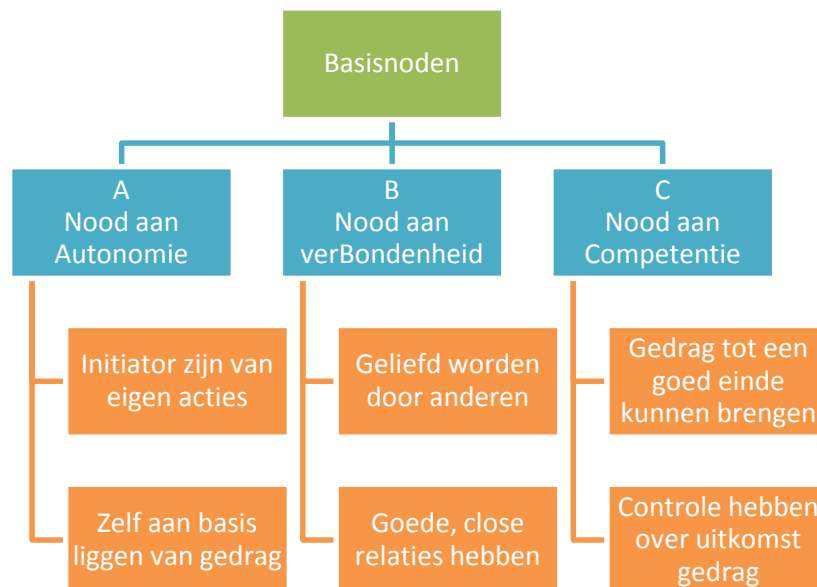
3.3 De drie psychologische basisbehoeften en het ABC-schema

De kwaliteit van het leren van jongeren die intrinsiek gemotiveerd zijn, verschilt van jongeren die extrinsiek gemotiveerd zijn. Wat niet wil zeggen dat extrinsieke motivatie minder goed is, want jongeren die extrinsiek gemotiveerd zijn, zien in dat ze zo dichterbij een doelstelling komen waarvoor ze wel intrinsiek gemotiveerd zijn.

Bepalend in welke mate de jongere gemotiveerd is, hangt af van het voldoen aan de drie psychologische basisbehoeften: competentie (het aankunnen van een taak), relatie en autonomie (het zelf controle kunnen uitoefenen op het leerproces) (Ryan & Deci, *Contemporary Educational Psychology*, 1995).

Autonomie betekent dat het individu een gevoel van psychologische vrijheid en keuze ervaart bij de uitvoering van een taak. Het bekwaam voelen om een gewenst resultaat neer te zetten is de competentie. De relationele verbondenheid verwijst ten slotte naar het ervaren van warme, zelfs intieme relaties met anderen en het zich opgenomen voelen in een breder sociaal netwerk (Vansteenkiste, sd).

Maarten Vansteenkiste zet deze psychologische basisbehoeften om in het ABC- schema. De A van autonomie geeft aan dat het individu zelf achter een beslissing staat. Als ze met tegenzin in een richting worden geduwd, gaat het zeker fout. De B staat voor verbinding, dit staat voor zich goed voelen in een situatie. En dan ten slotte de C van competentie, ze moeten de nodige competenties bezitten om een leerproces aan te kunnen. Kinderpsychiater Lieve Swinnen raadt aan het ABC-schema te overlopen wanneer een jongere afhaakt om zo op zoek te gaan naar de oorzaak (Knack, 2015).



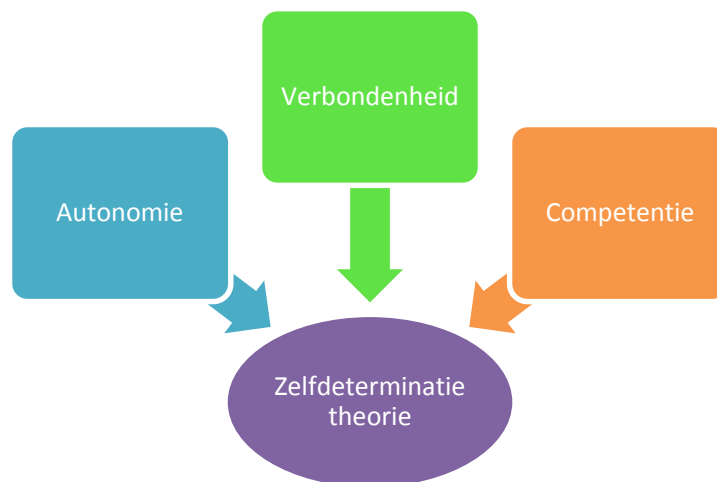
Figuur 3: ABC-schema (naar Vansteenkiste, Ryan, & Deci, 2008).

Deze behoeften zijn universeel en dus terug te vinden in alle culturen. Mensen exploreren zaken die ze interessant vinden, dat is intrinsieke motivatie. Een veilige en warme omgeving (verbondenheid) kan dit exploratiegedrag aanmoedigen. Het is belangrijk dat men de vrije kans krijgt (autonomie) om te exploreren en dat er voldoende structuur is als de aangeboden opties te moeilijk zijn om te verkennen (competentie). Al doende ontwikkelt een individu vaardigheden of leert nieuwe dingen bij (competentie) en voelt zich vrij om zichzelf te kunnen zijn (Vansteenkiste, Hoe we kinderen en jongeren motiveren? Toepassing van de zelfdeterminatietheorie, sd).

3.4 Zelfdeterminatietheorie van Ryan en Deci

Wanneer er aan de drie natuurlijke psychologische basisbehoeften wordt voldaan, garandeert dit de optimale groei en een hoge motivatie. Dat is de stelling van de zelfdeterminatietheorie. De drie psychologische basisbehoeften vormen de kern van deze theorie. Oorspronkelijk werd deze theorie over motivatie ontwikkeld door Edward L. Deci en Richard M. Ryan, ondertussen is deze bestudeerd en verder toegespitst. De zelfdeterminatietheorie is een van de recentste motivatietheorieën. Ze vertrekt vanuit een positief mensbeeld (Maes, et al., sd). De wisselwerking tussen externe en interne drijfveren spelen af op het terrein van de zelfdeterminatietheorie.

Factoren die de individuele competentie, autonomie en relationele verbondenheid ondersteunen zijn de beste drijfveren om tot actie over te gaan. Deze zorgen voor betere prestaties, een groter doorzettingsvermogen en meer creativiteit. Een tekort aan een van deze drie tast het welzijn van de mensen aan (mediarte, 2016).



Figuur 4: Zelfdeterminatietheorie (naar Ryan en Deci, 2016).

De zelfdeterminatietheorie gaat ervan uit dat mensen nood hebben aan groei, het onder de knie krijgen van uitdagingen en de integratie van nieuwe ervaringen in een coherent zelfbewustzijn. De verhouding tussen het individu en zijn sociale context vormt de basis om het welzijn en het al dan niet functioneren van iemand in een bepaalde context te verklaren (Kwadraet, 2013).

De zelfdeterminatietheorie stelt dat de drie psychologische basisbehoeften ingebakken zijn in de menselijke natuur. Het gaat niet over de verschillen in de sterkte van deze behoeftes, maar wel de mate waarin mensen deze behoeftes kunnen bevredigen (Maes, et al., sd). Mensen kunnen zo in verschillende mate honger hebben, maar de mate waarin ze op een gegeven moment hun honger kunnen stillen is van cruciaal belang voor hun fysiek functioneren (Van den Broeck, Vansteenkiste, De Witte, Lens, & Andriessen, sd). Men gaat ervan uit dat elk individu basisbehoeften heeft en profiteert van de bevrediging van deze

behoefden. Omgevingsfactoren die deze behoeftes voeden zijn dan motiverend. Volgens de zelfdeterminatietheorie profiteert het individu van positieve feedback zelfs wanneer het individu het niet belangrijk vindt om een taak goed uit te voeren (Maes, et al., sd).

Wanneer aan de drie psychologische basisbehoeften tegemoet wordt gekomen, verbetert dat de motivatie en verhoogt het de effectieve prestatie, jobvoldoening, positieve werkhouding, het organisatiebewustzijn en het psychologisch welbevinden. (Kwadraet, 2013).

Talrijke studies hebben aangetoond dat werknemers die zich autonoom, competent en verbonden voelen, beter functioneren dan hun collega's wiens behoeftes niet voldoende bevredigd zijn (Maes, et al., sd).

3.4.1 Autonome of gecontroleerde motivatie in plaats van intrinsieke of extrinsieke motivatie

Traditioneel is er een onderscheid tussen intrinsieke en extrinsieke motivatie, de zelfdeterminatietheorie verlaat dit traditioneel onderscheid en kiest voor het onderscheid tussen autonome of gecontroleerde motivatie. Deci en Ryan onderscheiden zo vijf soorten van motivatie: twee types van gecontroleerde motivatie en drie types van autonome motivatie. De twee vormen van gecontroleerde motivatie: externe regulatie en geïntrojecteerde regulatie en de vormen van autonome motivatie: geïdentificeerde regulatie en geïntegreerde regulatie, zijn varianten van extrinsieke motivatie. De laatste vorm van autonome motivatie is de echte intrinsieke motivatie. In de zelfdeterminatietheorie wordt eveneens gesproken over "amotivatie". Dit wil zeggen dat er geen sprake is van motivatie: het gedrag is niet gericht op het bereiken van een specifieke uitkomst. Dat gebeurt als het belang van gedragsverandering niet ingezien wordt of als men zich onbekwaam voelt om deze verandering te bereiken (Keymeulen, 2015).

- Externe regulatie: de drijfveer is de verwachting van een beloning of straf. Dit geeft stress, druk en voelt aan als een verplichting. Bijvoorbeeld: "ik ga in behandeling omdat ik anders naar de gevangenis moet."
- Geïntrojecteerde regulatie: de drijfveer kan zijn het vermijden van negatieve gevoelens zoals schaamte, schuld, angst of positieve gevoelens zoals trots en zelfwaarde willen ervaren. Dit geeft stress, druk en voelt aan als een verplichting. Maar deze verplichting legt men zichzelf op. Dit kan leiden tot interne conflicten. Bijvoorbeeld: "ik ga in behandeling omdat ik mij schaam voor wat ik in dronken toestand deed."
- Geïdentificeerde regulatie: de drijfveer is persoonlijke relevantie of waarde. Het individu identificeert zich met het gedrag of de regulatie ervan. Het individu begrijpt de waarde van een actie om zo doelen te bereiken die hij zelf belangrijk vindt.

Bijvoorbeeld: “ik ga in behandeling omdat ik zo heel wat zaken in mijn leven ten gronde kan veranderen.”

- Geïntegreerde regulatie: streven naar harmonie, coherentie. Er zijn geen interne conflicten. De persoonlijke aanvaarding is volledig. De bereikte verandering wordt duurzaam.
- De echte intrinsieke motivatie: de drijfveer is plezier, interesse, geboeidheid. Er is sprake van passie. Bijvoorbeeld: ‘ik ga in behandeling omdat ik het boeiend vind om iets over mezelf bij te leren.’
- Amotatie.

3.5 Motiveren: toepassen van de zelfdeterminatietheorie

Om bij te dragen tot de motivatie moet er worden ingewerkt op de psychologische basisbehoeften: autonomie, competentie en de relationele verbondenheid.

Door jongeren keuzes aan te bieden die bij hun leeftijd passen, kan de autonomie ondersteund worden. Wanneer er duidelijke verwachtingen, haalbare uitdagingen en constructieve feedback wordt gegeven, verhoogt dit het gevoel van competentie. Structuur bieden is belangrijk bij de competentiebehoefte. Inspraak is niet altijd mogelijk. Het is nodig om grenzen aan te geven en een zinvolle uitleg te geven. Om op relationele verbondenheid in te spelen, is een houding van betrokkenheid, interesse en empathie nodig. Eigenlijk is de zelfdeterminatietheorie een persoonlijkheidstheorie, want er wordt bekeken hoe mensen in het algemeen functioneren. (Vansteenkiste, Hoe we kinderen en jongeren motiveren? Toepassing van de zelfdeterminatietheorie, sd).

3.5.1 Belonen en straffen

Bepaalde theorieën stellen dat om een gedrag aan te leren, er systematisch bekrachtigd en bestraft moet worden. Straffen en belonen werkt, tenminste zolang dit wordt aangehouden. Het gaat niet over intrinsieke motivatie dus nadien is het onduidelijk of de interesse in het gewenste gedrag blijft aanhouden. Experimentele studies tonen verder aan dat beloningen niet altijd een goed effect hebben. Experimenten bij kinderen tonen aan dat wanneer kinderen beloond worden voor spontaan boeiend gedrag ze minder geneigd zijn dit gedrag terug te stellen. Ze verliezen hun plezier in deze taak. Beloning zet dan druk op het individu en werkt autonomie-ondermijnd, wat niet bevorderlijk is voor de intrinsieke motivatie. Beloningen die bedoeld zijn als competentiefeedback ondermijnen het plezier en de intrinsieke motivatie niet. (Vansteenkiste, Hoe we kinderen en jongeren motiveren? Toepassing van de zelfdeterminatietheorie, sd).

Beloningen kunnen een positief effect hebben wanneer het onverwacht wordt gegeven, deze beloningen ondermijnen de intrinsieke motivatie niet omdat het gedrag van het individu niet extern gestuurd was omdat dit niet geweten was. Het blijft wel de vraag of er

geen verwachting tot beloning groeit want dan is er het risico om in een motivatie ondermijnende cirkel terecht te komen. Wanneer de beloning verwacht wordt, is er sprake van extrinsieke motivatie en kan het niet geven van een beloning demotiverend werken. Beloningen hoeven dus niet per se autonomie ondermijnend te zijn. Er moet een positieve competentiefeedback zijn (Vansteenkiste, Hoe we kinderen en jongeren motiveren? Toepassing van de zelfdeterminatietheorie, sd).

Studies tonen aan dat indien een individu een vooraf beloonde prestatiegebonden beloning niet krijgt, de interesse in de taak verloren gaat. Want zowel de behoefte aan autonomie als die aan competentie zijn dan gefrustreerd. (Vansteenkiste, Hoe we kinderen en jongeren motiveren? Toepassing van de zelfdeterminatietheorie, sd).

Door op een impulsieve wijze te bestraffen, wordt er druk gezet op de jongere, waardoor de situatie in negatieve zin escaleert in plaats van te verbeteren. (Vansteenkiste, KU Leuven, sd).

3.5.2 Effectieve feedback

Goede, positieve feedback bevordert de motivatie en het leren, het heeft dus een sterke invloed. Maar onderzoek toont aan dat dit effect zowel positief als negatief kan zijn. De aard en de manier waarop feedback gegeven wordt, kan het effect bepalen. Hattie en Timperley ontwikkelden een model van effectieve feedback om prestaties te verbeteren (Hattie & Timperley, 2007).

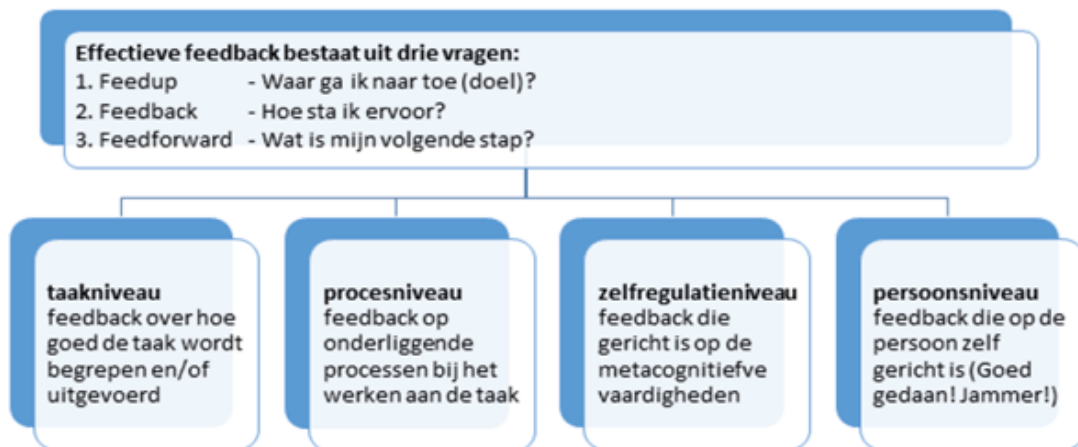
Feedback kan op een aantal niveaus gegeven worden: het taakniveau, het procesniveau, het niveau van zelfregulatie en het persoonlijk niveau.

Bij effectieve feedback wordt volgens Hattie en Timperley antwoord gegeven op de volgende drie vragen, deze worden in samenhang van elkaar gezien (Hattie & Timperley, 2007):

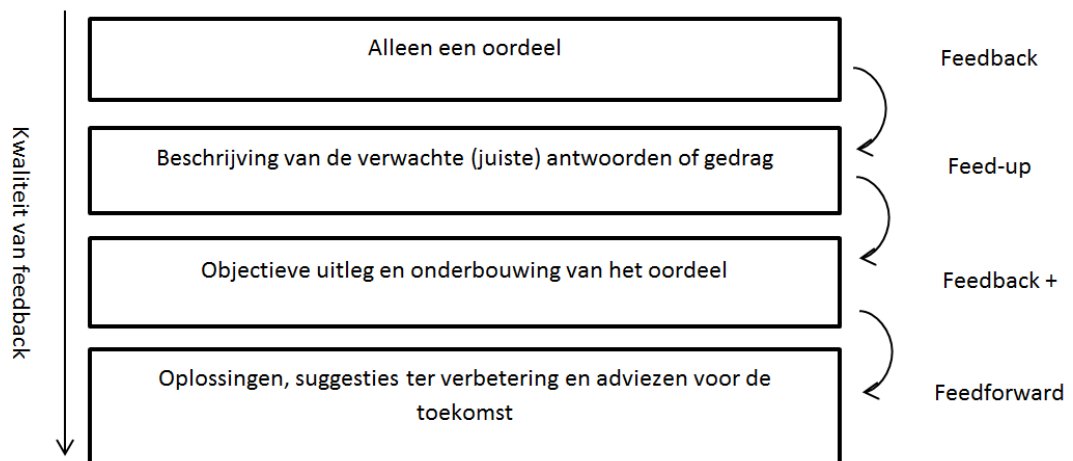
- Feed-up: waar ga ik naartoe?
- Feed-back: hoe heb ik het gedaan?
- Feed-forward: wat is de volgende stap?

Bij feed-up is het belangrijk dat het individu zicht heeft op het te behalen doel. Om inzicht te bekomen moet er transparant gecommuniceerd worden over de beoordelingscriteria en wijze van beoordeling. Het is gunstig om de goede en minder goede prestaties van de jongere te bespreken. Doordat ze zichzelf beoordelen, wordt er begrip ontwikkeld van de beoordelingscriteria en leert de jongere kritischer naar zijn eigen prestaties te kijken. De term feed-back verwijst naar een terugkoppeling. De jongere krijgt inzicht in het huidige niveau van zijn prestatie. Het beste is om de feedback te onderbouwen zodat de jongere weet wat hij goed of verkeerd heeft gedaan. Deze onderbouwing bestaat uit objectieve informatie, geen persoonlijke meningen of persoonlijke eigenschappen van de jongere.

Feedback is het meest effectief als de onderbouwing uitgebreid wordt met oplossingen en suggesties ter verbetering, dit is feed-forward (Goos, 2016).



Figuur 5: Feedbackmodel om leren te bevorderen (naar Hattie & Timmerley, 2007).



Figuur 6: Schema uit de review van Jeahnig en Miller (2007) geeft hierbij inzicht welke onderdelen de kwaliteit van feedback verbeteren (naar Goos, 2016).

3.5.3 Reflectie en motivatie

Jongeren leren door zelfreflectie aan te voelen wat hun wensen zijn en waar hun interesse ligt. Soms worden ze gestuurd in een richting die ze niet willen bewandelen waardoor ze met zichzelf in conflict kunnen komen. Aanmoedigen tot zelfreflectie is motiverend omdat jongeren vaak zelf een idee hebben van wat fout liep en waarom. Dan is het niet nodig om op hun fouten te wijzen en wordt de competentie niet ondermijnd (Vansteenkiste, KU Leuven, sd).

3.6 Bevlogenheidschaal Schaufeli en Bakker

Motivatie is een complex begrip en in de praktijk is aangetoond dat het niet makkelijk is om motivatie te beïnvloeden omdat het motivatieniveau niet direct gemeten kan worden. Bevlogenheid heeft een sterke link met motivatie. Een alternatieve manier zou dus kunnen zijn om iemands bevlogenheid te meten.

Bevlogen betekent volgens de Van Dale letterlijk geestdriftig, geïnspireerd, bezielde (Van Dale Uitgevers, 2016). De omschrijving van bevlogenheid naar Schaufeli en Bakker luidt (Schaufeli & Bakker, 2003):

“Bevlogenheid is een positieve, affectief-cognitieve toestand van opperste voldoening die gekenmerkt wordt door vitaliteit, toewijding en absorptie. Vitaliteit wordt op zijn beurt gekenmerkt door bruisen van energie, zich sterk en fit voelen, lang en onvermoeibaar met werken door kunnen gaan en beschikken over grote mentale veerkracht en dito doorzettingsvermogen. Toewijding heeft betrekking op een sterke betrokkenheid bij het werk; het werk wordt als nuttig en zinvol ervaren, is inspirerend en uitdagend, en roept gevoelens van trots en enthousiasme op. Absorptie, tenslotte, heeft betrekking op het op een plezierige wijze helemaal opgaan in het werk, er als het ware mee versmelten waardoor de tijd stil lijkt te staan en het moeilijk is om er zich los van te maken”.

Iemands bevlogenheid kan door de Utrechtse Bevlogenheid Schaal (UBES) gemeten worden (Schaufeli & Bakker, 2003). Het instrument, dat gedurende de afgelopen jaren gevalideerd is in verschillende landen, bevat 17 items en 3 subdimensies die vitaliteit, toewijding en absorptie meten. De betrouwbaarheid en validiteit van de UBES zijn in verschillende studies gedocumenteerd.

Er is vervolgens een vragenlijst ontworpen die de drie dimensies van bevlogenheid bevat, namelijk: vitaliteit, toewijding en absorptie.

Vitaliteit wordt gekenmerkt door het beschikken over veel energie, (geestelijke) veerkracht, zich sterk en fit voelen, niet snel vermoeid raken, doorgaan en doorzetten als het tegengit.

De schaal van vitaliteit bevat dan zes items (Schaufeli & Bakker, 2003):

1. Op mijn werk bruis ik van energie.
2. Als ik werk voel ik me fit en sterk.
3. Als ik 's morgens opsta heb ik zin om aan het werk te gaan.
4. Als ik aan het werk ben, dan kan ik heel lang doorgaan.
5. Op mijn werk beschik ik over een grote mentale (geestelijke) veerkracht.
6. Op mijn werk zet ik altijd door, ook als het tegengit.

Toewijding wordt gekenmerkt door enthousiasme, trots, inspiratie, uitdaging en voldoening. Deze schaal bevat 5 items (Schaufeli & Bakker, 2003):

1. Ik vind het werk dat ik doe nuttig en zinvol.
2. Ik ben enthousiast over mijn baan.
3. Mijn werk inspireert mij.
4. Ik ben trots op het werk dat ik doe.
5. Mijn werk is voor mij een uitdaging.

De dimensie absorptie wordt gekenmerkt door het op plezierige wijze opgaan in het werk, er door in vervoering raken en er niet meer van los kunnen komen, waarbij de tijd snel voorbij gaat en andere dingen worden vergeten. De absorptie-dimensie bevat 6 items (Schaufeli & Bakker, 2003):

1. Als ik aan het werk ben, dan vliegt de tijd voorbij.
2. Als ik werk vergeet ik alle andere dingen om me heen.
3. Wanneer ik heel intensief aan het werk ben, voel ik mij gelukkig.
4. Ik ga helemaal op in mijn werk.
5. Mijn werk brengt mij in vervoering.
6. Ik kan me moeilijk van mijn werk losmaken.

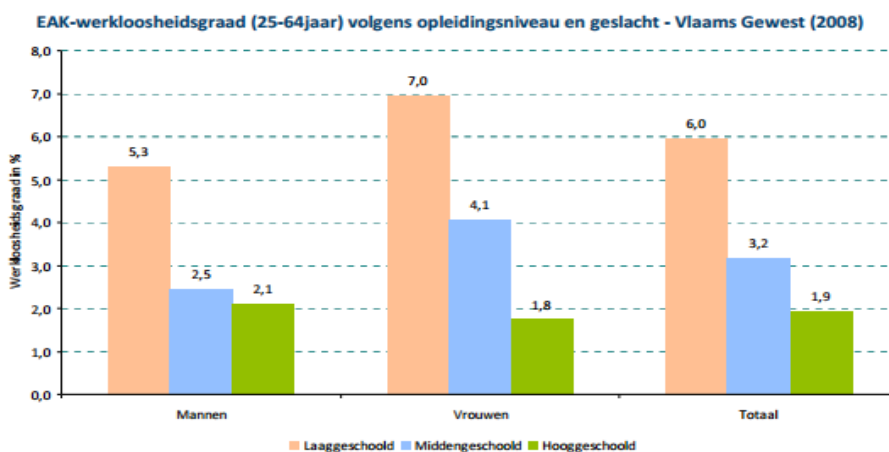
Iemand met een hoge vitaliteit beschikt over veel energie, kracht, werklust. Iemand die laag scoort op deze dimensie heeft weinig kracht, energie en werklust. Iemand die hoog scoort op toewijding identificeert zich sterk met het werk dat ze uitvoeren omdat dit als zinvol, nuttig, uitdagend en inspirerend wordt ervaren. Ze zijn enthousiast en trots op hun werk. Individuen die laag scoren op deze schaal identificeren zich gering met hun werk omdat ze dit niet als uitdagend, zinvol, nuttig en inspirerend ervaren. Een individu met een hoge absorptie score verliest zich op een goede manier in zijn of haar werk, gaat er helemaal in op en kan zich er moeilijk los van maken omdat al het andere (vb. de tijd) wordt vergeten. Personen met een lage absorptie verliezen zich niet in hun werk (Schaufeli & Bakker, 2003).

Deze vragenlijst kan weliswaar vanwege het copyright niet vrij gebruikt worden, er bestaat wel een verkorte versie die kan gebruikt worden (Frigge, 2012).

3.7 Jongeren tussen onderwijs en werk

3.7.1 Cijfers

Ongeveer één op twee werkzoekenden is laaggeschoold, terwijl slechts één op vijf van de werkenden laaggeschoold is. Van de laaggeschoolde bevolking is iets meer dan de helft aan het werk. Van de middengeschoolden verricht bijna acht op tien betaalde arbeid, en bij de hooggeschoolden werkt 86 percent. De werkzaamheid van laaggeschoolde mannen gaat het meest achteruit door de achteruitgang van de industriële tewerkstelling. De kans om zonder een diploma een succesvolle loopbaan uit te bouwen is veel kleiner geworden voor de huidige generatie (VDAB Studiedienst, 2013).

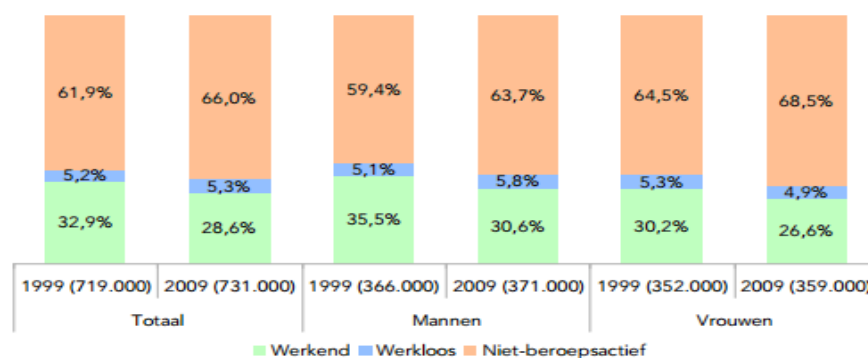


Bron: FOD Economie – ADSEI – EAK (bewerking Departement WSE/Steunpunt WSE)

Figuur 7: werkloosheidsgraad volgens opleidingsniveau en geslacht (naar VDAB Studiedienst, Kansengroepen in kaart - Jongeren op de Vlaamse arbeidsmarkt, 2011 en FOD Economie - ADSEI - EAK).

Op figuur 7 is de werkloosheidsgraad volgens opleidingsniveau en geslacht te zien. De laaggeschoolden hun werkloosheidsgraad ligt hoger dan die van de middengeschoolden en hooggeschoolden. De werkloosheidsgraad bij laaggeschoolde vrouwen is hoger dan die van laaggeschoolde mannen.

In 2009 verrichtte de VDAB een studie waaruit bleek dat de grote meerderheid van de jongeren tussen 15 en 24 jaar nog schoolgaand is waardoor bijna twee derden nog niet beroepsactief is. Door de stijgende scholarisatie, stijgt dit aandeel. Op figuur 8 is het aandeel niet-beroepsactieve jongeren te zien, dat beduidend hoger is dan de werkenden of werklozen omdat dit nog schoolgaande jongeren zijn.

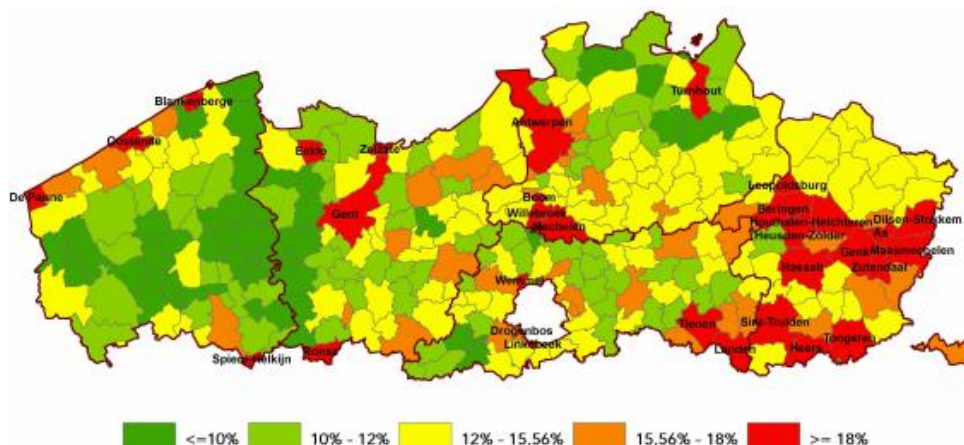


Bron: EAK/Steunpunt WSE

Figuur 8: De socio-economische activiteit van de jongeren (15-24 jaar), Vlaams Gewest 1999 en 2009 (naar VDAB Studiedienst, Kansengroepen in kaart - Jongeren op de Vlaamse arbeidsmarkt, 2011 en EAK/ Steunpunt WSE).

Volgens cijfers is het aandeel niet-beroepsactief van 62 percent in 1999 gestegen tot 66 percent in 2009, het aandeel bij de vrouwen (68,5%) is iets groter dan de mannen (63,7%). Het aandeel werkenden is 28,6 percent, hier ligt het aandeel bij de mannen (30,6%) groter dan bij de vrouwen (23,6%). In 2009 zijn er 5,3 percent werkloze jongeren (VDAB Studiedienst, Kansengroepen in kaart - Jongeren op de Vlaamse arbeidsmarkt, 2011).

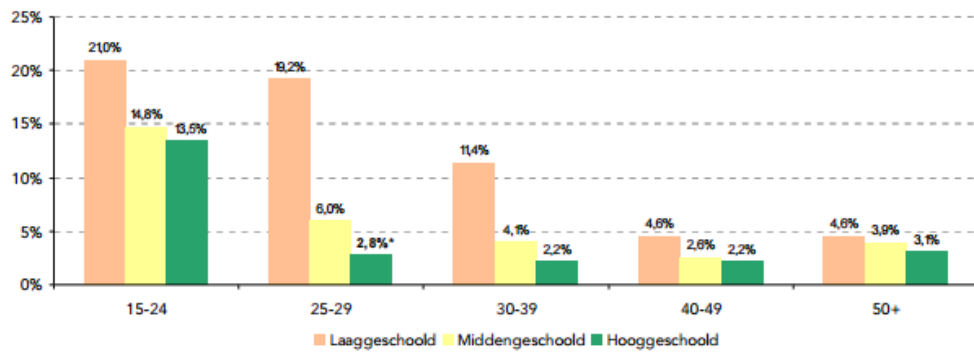
Cijfers van 1 februari 2013 tonen aan dat 14,2 percent of 1229 jongeren van de leerlingen uit deeltijds beroeps secundair onderwijs, die klaar zijn voor een job in het NEC, geen werkplaats vinden. Op figuur 9 is de jeugdwerkloosheid per gemeente te zien. In Limburg is dit aandeel over het algemeen groter dan in andere provincies.



Figuur 9: Administratieve jeugdwerkloosheid per gemeente, Vlaams Gewest, jaargemiddelde 2010 (naar VDAB Studiedienst, Kansengroepen in kaart - Jongeren op de Vlaamse arbeidsmarkt, 2011).

Nog eens ca. 600 jongeren kunnen niet starten in één van de andere fases waaraan ze zijn toegewezen omwille van onvoldoende plaatsen. 14,5 percent van de schoolverlaters uit de Leertijd zijn nog werkzoekend na één jaar. 4,8% heeft in dat jaar helemaal geen werkervaring kunnen opdoen. 26,8 percent van de schoolverlaters uit deeltijds beroeps secundair onderwijs was nog werkzoekend na één jaar, 3,8 percent had helemaal geen werkervaring kunnen opdoen in dat jaar (Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen, 2013).

3.7.2 Scholingsgraad en studiekeuze



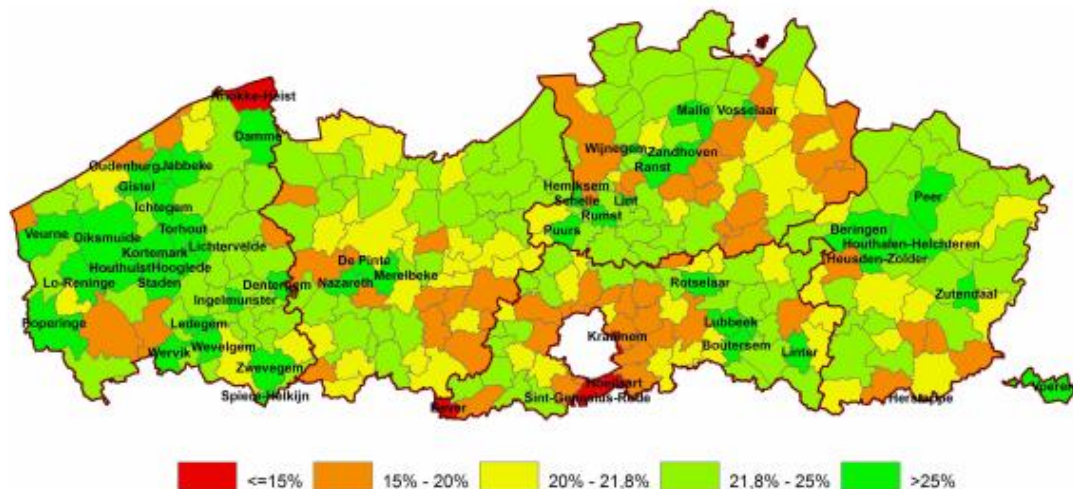
* Statistisch minder betrouwbaar, waardoor een zekere foutenmarge in acht moet genomen worden

Bron: FOD Economie - Algemene Directie Statistiek - EAK (Bewerking VDAB)

Figuur 10: EAK- werkloosheidsgraden volgens leeftijd en scholingsniveau (Vlaams Gewest, 2009) (naar VDAB Studiedienst, Kansengroepen in kaart - Jongeren op de Vlaamse arbeidsmarkt, 2011 en FOD Economie- Algemene Directie Statistiek - EAK).

Vooraf voor de laaggeschoolde jongeren is het zeer moeilijk om een duurzame plaats op de arbeidsmarkt te veroveren, zie figuur 10. Bij de schoolverlaters van 2008 bleek één derde nog werkzoekend te zijn een jaar na het verlaten van de school. De meesten hebben al een werkervaring achter de rug maar toch helpt dit niet om langere tijd aan het werk te blijven. In de totale groep van schoolverlaters (2008) is er 15 procent laaggeschoold. Een van de oorzaken van moeilijk te participeren aan het NEC ligt bij de verkeerde studiekeuze die veel jongeren maakten. De VDAB maakte een analyse over de studierichtingen die schoolverlaters volgden waaruit gebleken is dat de studiekeuze in het secundair onderwijs nog te veel traditioneel en weinig gediversifieerd blijft (VDAB Studiedienst, Kansengroepen in kaart - Jongeren op de Vlaamse arbeidsmarkt, 2011).

Het aandeel niet- werkende werkzoekende, weergegeven op figuur 11, is hoger in de Limburgs gemeenten.



Figuur 11: Aandeel jonge niet-werkende werkzoekenden per gemeente, jaargemiddelde 2010, Vlaams Gewest (naar VDAB Studiedienst, Kansengroepen in kaart - Jongeren op de Vlaamse arbeidsmarkt, 2011).

3.7.3 Werkloosheid

Zeker voor laaggeschoolden loopt de aansluiting met de arbeidsmarkt veel stroever. Zij vinden niet meteen vast werk maar doorlopen eerder afwisselende periodes van werkloosheid en werk. Jongeren worden vaker tijdelijk of via uitzendcontract angeworven. Laaggeschoolden vinden lange tijd geen job omdat ze concurrentie ervaren van beter geschoolden die deze laaggekwalificeerde jobs innemen omdat er op hun niveau onvoldoende arbeidsplaatsen zijn. Onderzoek toont verder aan dat laaggeschoolde jongeren in de jaren na het verlaten van school blijven kampen met hoge werkloosheid. (VDAB Studiedienst, Kansengroepen in kaart - Jongeren op de Vlaamse arbeidsmarkt, 2011).

3.7.4 Deeltijds onderwijs

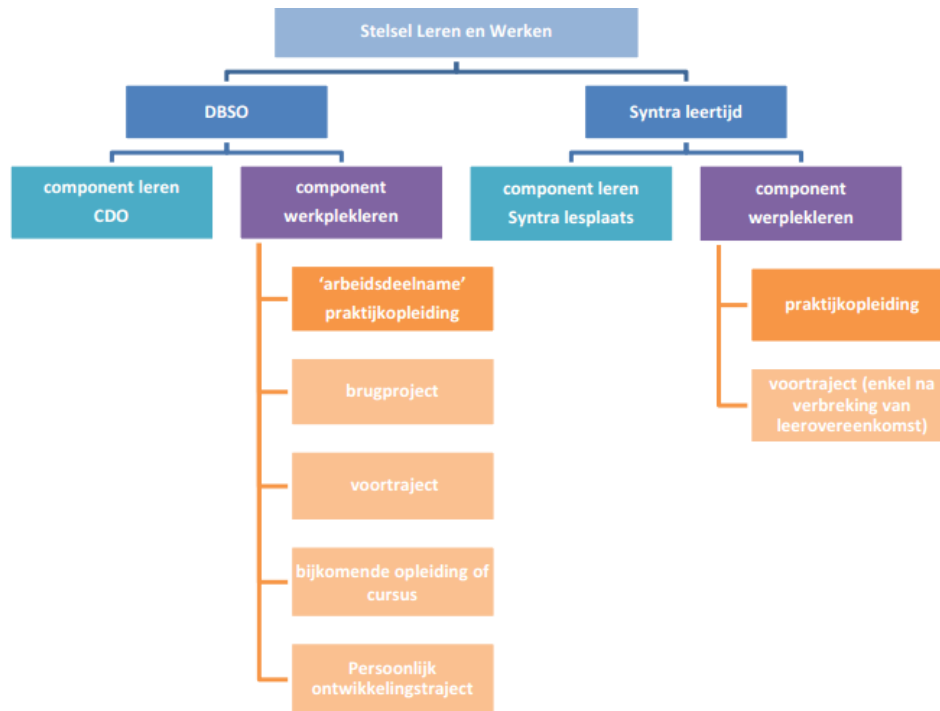
Bij het ontstaan van deeltijds onderwijs ging men ervan uit dat de deeltijdse opleiding gecombineerd zou worden met werkervaring. Er werd bij decreet vastgelegd dat ze naast twee dagen in de week les volgen een engagement moeten aangaan van 28 uur per week. De CDO's, Centra voor Deeltijds Onderwijs, dragen zorg dat elke jongere uiteindelijk de opleiding combineert met werk. Jongeren kunnen dit engagement aangaan binnen reguliere tewerkstelling, een voortraject of brugproject dat hen voorbereidt op deze reguliere tewerkstelling. Maar jongeren in het deeltijds onderwijs vertonen vaak kenmerken waardoor ze niet makkelijk aan een werkervaringsplaats geraken. Deze kenmerken zijn: een laag initieel competentie- en scholingsniveau en de geringe motivatie.

3.7.5 Decreet betreffende het stelsel van 'leren' en 'werken'

Sinds 10 juli 2008 is het decreet betreffende het stelsel van Leren en Werken van kracht. De opzet van dit decreet was het voltijds engagement voor zoveel mogelijk jongeren realiseren, de afstemming tussen het deeltijds beroeps secundair onderwijs en de Syntra Leertijd vergroten, een traject op maat aanbieden en elke jongere een volwaardige kwalificatie aanreiken. Het werkplekleren is absolute prioriteit hierin. Jongeren die hun opleiding combineren met werkervaringen verhogen hun kansen op de arbeidsmarkt. Het doel van het decreet was ambitieus in het streven naar een traject op maat van elke jongere binnen een goede onderlinge afstemming van de verschillende systemen die leren en werken combineren (Faiza Djait , 2014).

Het decreet Leren en Werken streeft naar een voltijds engagement van minimaal 28 uren per week met daarin 'leren' en 'werken' verwerkt. Het voltijds engagement voor deeltijds beroeps secundair onderwijs bedraagt dan 15 uren algemene en beroepsgerichte vorming in een CDO en minstens 13 uren leren op een werkplek (voortraject, brugproject, of tewerkstelling in NEC). Voor de meest kwetsbare jongeren zijn er de persoonlijke ontwikkelingstrajecten (POT). De persoonlijke ontwikkelingstrajecten; ingericht door Centra

voor Deeltijdse Vorming, zijn erkende verenigingen die actief zijn in het vormingswerk of het jeugdwerk. In tegenstelling tot het deeltijds beroeps secundair onderwijs bestaat het voltijds engagement in de Leertijd uit één dag algemene en beroepsgerichte vorming in een Syntra-campus en vier dagen leren en werken in het NEC. Bij de Leertijd zijn voortrajecten mogelijk in geval van verbreking of opschorting van de leerovereenkomst (Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen, 2013).



Figuur 12: Structurele opbouw van het stelsel 'leren' en 'werken' (naar Faiza Djait, 2014).

3.7.6 Werkgevers

Beeld dat werkgevers hebben van de jongeren

De werkgevers hebben natuurlijk een bepaald beeld van deze jongeren. Zo gaan ze ervan uit dat het competentieniveau te laag is en dat hun attitude een probleem kan geven op de werkvloer. Zeker lage motivatie, om te leren en te werken, ervaart men als nadelig. Werkgevers merken dat jongeren de afstand tussen de woonplaats en het werk te groot vinden. Werkgevers vinden dat dit alles bepalend kan zijn voor het al dan niet slagen van de werkervaring. Ze vinden het een aandachtspunt dat de jongeren hun eigen capaciteiten en competenties te hoog inschatten en te snel verwachten dat ze snel complexe taken mogen uitvoeren (De Rick & Leens, 2008).

Uit onderzoek blijkt dat negatieve ervaringen met een leerling vaak een doorslaggevend argument zijn om geen leerlingen meer in dienst te nemen. Rekrutering is een belangrijk motief voor werkgevers om jongeren op te leiden. Wanneer de jongere na de opleiding in dienst treedt, heeft de werkgever zijn doel bereikt en kan het zijn dat de behoefte aan opleiding van andere jongeren verdwijnt. Deze rekrutering leidt er dan toe dat er een

werkervaringsplaats wegvalt. Maar wanneer werkgevers door hun negatieve ervaringen geen jongeren meer in dienst willen nemen, betekent dit dat werkgevers inspanningen doen die noch voor de werkgever zelf, noch voor de jongere een resultaat opleveren. Werkgevers hebben meer moeite hebben met een tekort aan gepaste arbeidsattitudes dan met een laag competentieniveau. De motieven om jongeren werkervaring aan te bieden zijn de bijdrage die ze ervaren tot productie en de toekomstige baten. Maar de begeleiding vraagt veel van de werkgevers, deze vraagt tijd en kost dus geld. Opvallend is dat werkgevers het rendement van het opleiden zelf niet hoog inschatten. Ze gaan ervan uit dat jongeren uiteindelijk toch eindigen zonder kwalificatie en heel wat jongeren zijn volgens werkgevers weinig of niet geschikt om in hun bedrijf te werken (De Rick, Werkervaringen voor leerlingen uit de deeltijdse leersystemen, 2006).


Burn-out en bevlogenheid

De werkgever heeft invloed op de werknemer. Uit een studie van de KU Leuven blijkt dat de eisen van de baas en de sfeer op het werk voornamelijk stress veroorzaken (Andries, 2016).

ONDERZOEK KU LEUVEN: LEEFTIJD OF SECTOR NIET DE BELANGRIJKSTE OORZAAK

Burn-out vooral schuld van de baas

Vandaag om 03:00 door Simon Andries

 Print  Corrigeer



Niet de leeftijd, niet het geslacht en niet de sector zijn de belangrijkste factoren voor een burn-out. Het zijn vooral de eisen van de baas en de sfeer op het werk die stress veroorzaken. Dat blijkt uit een nieuw onderzoek van de KU Leuven. Volgens vicepremier Kris Peeters (CD&V) bewijst de studie dat burn-outs wel degelijk te voorkomen zijn.

Om meteen een groot misverstand de wereld uit te helpen: "Het is niet omdat je als verpleegster in een ziekenhuis werkt of als leraar in het onderwijs staat, dat je automatisch méér kans hebt op een burn-out", zegt professor Arbeidsgeneeskunde Lode Godderis (KU Leuven). In zijn studie onderzocht hij welke factoren de meeste impact hebben op een mogelijke burn-out. Het resultaat? "Niet de sector bepaalt de burn-out, wel de werkgever", zegt Godderis. "Neem nu de gezondheidssector. Daar heb je in vergelijking met de andere sectoren misschien net iets meer kans op een burn-out. Maar we zien vooral enorme verschillen tussen het ene ziekenhuis en het andere. Het hangt heel sterk af van werkgever tot werkgever."

Figuur 13: Artikel uit het Nieuwsblad "Burn-out vooral schuld van de baas", 8/3/2016 (naar Andries,2016).

In 2012 leidde Godderis Lode een onderzoek van de KU Leuven en Groep IDEWE op vraag van de Vlaamse Overheid (FOD volksgezondheid en FOD werkgelegenheid). Het ging over een onderzoek naar de arbeidsbeleving bij artsen en verpleegkundigen in België. De studie focuste op zowel negatieve aspecten, zoals burn-out, alsook positieve aspecten, zoals engagement en bevlogenheid. 59,1 percent van de ondervraagde verpleegkundigen en 63,3 percent van de artsen blijken uit dit onderzoek erg bevlogen of geëngageerd te zijn. Toch is 17,8 percent van de verpleegkundigen en 12,4 percent van de artsen gevoelig voor burn-out. 6,9 percent van de verpleegkundigen en 5,4 percent van de artsen heeft een burn-out. Uit dit onderzoek blijkt dat niet de individuele kenmerken van de werknemer, maar de

kenmerken van de werkcontext bepalend zijn voor de bevlogenheid en het al dan niet ontwikkelen van een burn-out. Hoge werkdruk en een hoge mate van emotionele belasting worden negatief ervaren door de werknemers. Sociale steun van collega's en hoge mate van autonomie zijn bevorderlijk voor de bevlogenheid en het engagement van de werknemers. Het is dus mogelijk om aan de hand van preventieve maatregelen de werkomgeving te verbeteren en de kans op burn-out te verminderen. De aanbevelingen vanuit dit onderzoek zijn: inzetten op het beheersen van de werkdruk en emotionele belasting, bevorderen van steun en sfeer onder collega's en bewustzijn creëren omtrent burn-out en een gezonde levensstijl (Onderzoek - KU Leuven, 2013).

3.7.7 Profiel van de leerling in het deeltijds beroeps secundair onderwijs

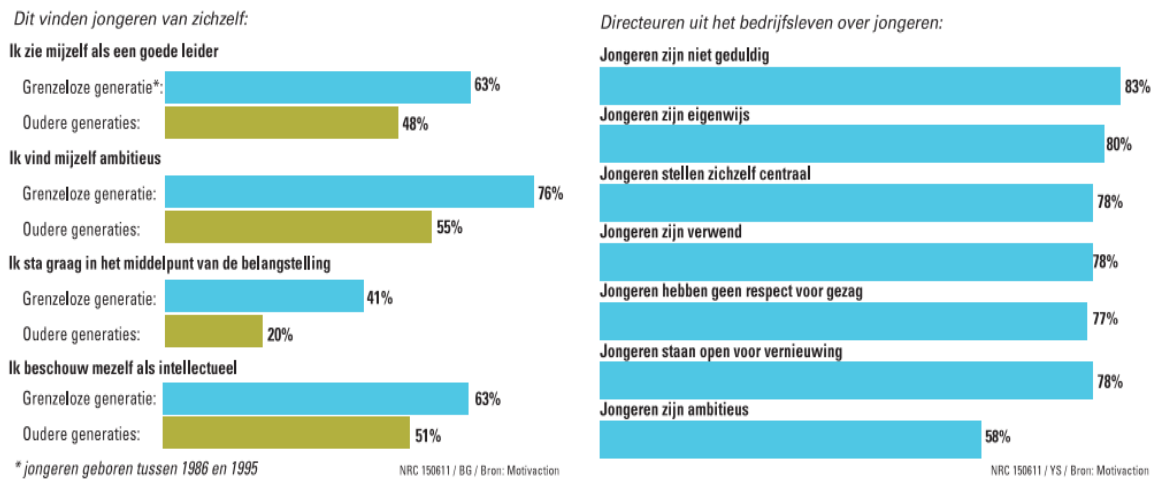
Het voortgangsrapport 2010-2011 en de gegevens voor 2011-2012 van de Regionale Overlegplatformen Vlaanderen en andere bronnen geven volgende aanwijzingen betreffende het profiel van de leerling in het deeltijds beroeps secundair onderwijs (Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen, 2013):

- Twee op de drie leerlingen zijn jongens.
- 25,31 percent van de jongeren in het deeltijds beroeps secundair onderwijs heeft een andere thuistaal dan het Nederlands, in de Leertijd is dat 7,40 percent. Zeker in de steden is er een groot aantal anderstalige leerlingen en nieuwkomers. Voor hen is het vinden van een werkplek en/of gaan werken vaak problematisch zelfs als ze werkbekwaam zijn. Meer aandacht voor een taalaanbod zou een oplossing kunnen betekenen.
- 21,5 percent heeft géén schoolachterstand, 46,5 percent één jaar, 32 percent twee jaar of meer schoolachterstand.
- Een deel van de leerlingen stroomt in vanuit het BUSO (Buitengewoon secundair onderwijs) of vanuit OKAN (Onthaalonderwijs Anderstalige Nieuwkomers), een steeds grotere groep jongeren is ouder dan 18 jaar.
- Een steeds groter deel schrijft zich in na de leeftijd van 18 jaar.
- Dat er zonder kwalificatie weinig instroommogelijkheden zijn op de arbeidsmarkt zou +18 jarigen er toe aanzetten om alsnog te proberen hun secundair diploma te behalen, in het stelsel van Leren & Werken.
- Spijbelen blijft een probleem. Er zou in het deeltijds beroeps secundair onderwijs aanzienlijk meer gespijbeld worden tijdens de schooluren dan tijdens de werkuren en wanneer de werkcomponent niet ingevuld is. Naar school gaan heeft voor die leerlingen weinig zin als het nergens toe lijkt te leiden. Binnen de leertijd blijkt de afwezigheid bij de lessen een groter probleem. Centra die inhoud én sfeer bieden scoren beter op verschillende facetten, waaronder de spijbelproblematiek.

Cruciaal is dat jongeren correct gescreend worden en in de voor hen geschikte fase terechtkomen. De contingenten voortrajecten en brugprojecten moeten daar aan aangepast zijn en niet omgekeerd; voortrajecten mogen geen “parkeerplaats” vormen in afwachting van een werkplek (Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen, 2013).

3.7.8 Zelfoverschatting

Zoals al reeds aangehaald schatten jongeren hun capaciteiten en competenties hoger in dan dat ze zijn. Zelfoverschatting is een risico voor jongeren. Bovendien komt de mentaliteit van de jongere niet overeen met het beeld dat werkgevers hebben van de jongere(n).



Figuur 14: De grenzeloze generatie vindt zichzelf ambitieuzer dan hun mogelijke werkgevers hen vinden (naar Motivaction, 2011).

Twee derde van de jongeren vindt zichzelf een ‘heel bijzonder persoon’, dit komt uit het onderzoek van Motivaction (Kist , 2011). De adolescentieperiode is cruciaal voor de ontwikkeling van de hersenen. Er vinden belangrijke veranderingen en rijpingsprocessen plaats. De prefrontale cortex is belangrijk in het maken van keuzes in speciale of nieuwe omstandigheden. Deze prefrontale cortex is nog niet helemaal grijpt en dit kan nog duren tot de leeftijd van 25 jaar. De prefrontale cortex geeft een realistische kijk op wat mogelijk is en remt impulsief gedrag af. Dit kan leiden tot zelfoverschatting en het gevaar om risicovol gedrag niet te zien. Een onderzoek van de University of Pennsylvania, uitgevoerd in de VS en Hongkong, duidt een relatie tussen zelfoverschatting en depressiviteit aan (Express.be , sd). Maar uit onderzoek van de universiteit in Leiden blijkt dat jongeren even goede beslissingen nemen als volwassenen, wel worden ze meer beïnvloed door hun omgeving. Het feit dat ze ondanks deze invloed goede beslissingen nemen, duidt juist op grotere cognitieve flexibiliteit dan wordt aangenomen (Stichting Brein in Beeld, 2013).

3.8 Architect worden van eigen loopbaan – Vanmontfort Magda

Vanmontfort Magda schreef aanzetten om met jongeren in gesprek te gaan over hun (leer)loopbaan. Er bestaat reeds een breed aanbod rond voorbereiding op de arbeidsmarkt en attitudetrainingen voor leerlingen die 'leren' en 'werken' combineren. Zo zijn er beurzen, sollicitatietrainingen, bedrijfsbezoeken, ... Deze acties zijn waardevol maar staan nog teveel op zichzelf. De inzichten, vaardigheden en attitudes die worden aangereikt, worden nauwelijks of niet verder geïntegreerd. Er wordt nadien te weinig stilgestaan bij de waarde van het aanbod voor het individu. Het draaiboek van Vanmontfort Magda beschrijft een aanpak waarbij jongeren hun persoonlijke talenten en creativiteit, die ze buiten de school hebben geleerd, op een doelgerichte manier kunnen inzetten om bij te dragen aan een 'rijkere' leeromgeving. Verschillende elementen die een rol kunnen spelen in het bereiken van deze doelstellingen (Vanmontfort, 2015):

- Missie: voor wie of wat wil ik me engageren?
- Identiteit: vanuit welke rol wil ik me engageren?
- Overtuigingen: welke waarden wijzen me de weg als ik me engageer?
- Competenties: welke vaardigheden, kennis, attitudes, creativiteit, strategieën, ... kan ik gebruiken om mijn doel te bereiken?
- Gedrag: welke patronen typeren mijn acties en mijn omgang met andere mensen?
- Omgeving: welke elementen in mijn omgeving helpen me vooruit en welke elementen beperken mijn ontwikkeling?

Wat hebben jongeren geleerd uit het aanbod voor hun professionele toekomst (Vanmontfort, 2015)?

- Werkkwaliteiten:
 - Engagement: kan ik verworven inzichten en vaardigheden toepassen in nieuwe situaties en sta ik open voor nieuwe, onbekende leerervaringen?
 - Verantwoordelijkheid: heb ik vaste patronen, zodat anderen op me kunnen rekenen en kan ik die patronen doorbreken als het nodig is?
 - Samenwerking: ben ik in staat om respectvol met anderen samen te werken zonder mijn eigen mening weg te cijferen?
 - Doorzettingsvermogen: kan ik doorgaan tot ik mijn doel heb bereikt met de nodige zin voor relativering?
- Horizonverruiming: heb ik mijn horizon kunnen verruimen over bijkomende opleidingen en trainingen, over werkaanbiedingen, knelpuntberoepen, solliciteren, ondersteunende diensten en organisaties, ...?
- Keuzevaardigheden: hebben de nieuwe inzichten me geholpen om meer verantwoorde, goed onderbouwde keuzes te maken?
- Zelfconceptverheldering: heb ik mijn zelfconcept kunnen verhelderen? Heb ik een scherper beeld van wie ik (professioneel) wil en kan zijn?

Het persoonlijk ontwikkelingsplan (POP) helpt de jongere om vertrouwd te raken met 'zelfevaluatie'. Ze worden op weg geholpen met het zelfstandig inschatten van persoonlijke kwaliteiten, valkuilen en uitdagingen als basis voor het opstellen van een ontwikkelingsplan. De jongere krijgt volop kansen om een grotere autonomie te verwerven en kan via het ontwikkelingsplan groeien op basis van persoonlijke inzichten (Vanmontfort, 2015).

De praktijkervaring leert dat een groot aantal jongeren zich niet bewust is van het belang en de impact van bepaalde werkkwaliteiten, terwijl er wordt vanuit gegaan dat ze dat wel weten. Jongeren die de werkkwaliteiten verworven hebben, zijn in verbinding met zichzelf en anderen: ze bereiken een persoonlijk evenwicht in de verwachtingen van de buitenwereld en hun eigen persoonlijkheid (Vanmontfort, 2015).

Besluit

Motivatie kan dus zowel van binnenuit (intrinsiek) als van buitenaf (extrinsiek) komen. Hoewel intrinsieke motivatie duurzamer is, kan men via de zelfdeterminatietheorie extrinsieke motivatie uiteindelijk laten uitmonden in intrinsieke motivatie. Toch blijft het onvermijdelijk dat jongeren vaardigheden en kennis aangereikt krijgen die niet voldoen aan hun behoefte of waartegen ze in verzet komen. Om jongeren dan positief extrinsiek te motiveren kan er gekeken worden welke factoren in de omgeving van de jongere hun intrinsieke motivatie versterken en ondermijnen.

Wanneer een individu niet gemotiveerd is of onvoldoende tot zijn recht komt, moet de reden onderzocht worden. Gewoon aannemen dat iemand niet geschikt is, doet geen recht aan het individu in kwestie. Het feit dat iemand extrinsiek gemotiveerd dient te worden, is vaak een signaal dat er meer aan de hand is. Om in te spelen op de motivatie dient er actief aandacht geschonken te worden aan wat een individu doet groeien, niet aan wat er fout loopt. Voor jongeren is het lastig om een goede keuze te maken. Het is belangrijk voor hun motivatie om een aantrekkelijk toekomstperspectief te hebben. Feedback, zelfreflectie, belonen en straffen kunnen hierin zeker een rol spelen, maar hier moet op een correcte wijze mee omgegaan worden. Betekenisvolle ervaringen, ervaringen waar emotie mee gepaard gaan, leiden vaak tot inzicht. De jongere wordt zich zo bewust van motieven, drijfveren, identiteit en betrokkenheid waardoor de jongere kan overgaan tot actie, tot vervolgstappen.

Naast de motivatie moet er bewust omgegaan worden met de scholingsgraad en de arbeidskansen. Laaggeschoolden hebben meer moeite om een job te vinden en te behouden. Zeker jongeren die ongekwalficeerd de schoolbanken verlaten en onvoldoende praktijkervaring hebben opgedaan. Dit betekent natuurlijk niet dat zij gegarandeerd werkloos zullen zijn, worden of blijven. Door het verwerven of opkrikken van competenties en werkervaring kunnen ze hun arbeidskansen verhogen. De elementen die bijdragen tot de doelstellingen zoals beschreven in het draaiboek, uitgewerkt door Vanmontfort Magda, geven jongeren de kans om te groeien in hun proces en hun kansen op tewerkstelling te vergroten. De werkkwaliteiten, zelfconceptverheldering, horizonverruiming en keuzevaardigheden zoals beschreven door Vanmontfort Magda sluiten eveneens aan bij de psychologische basisbehoeften autonomie, verbondenheid en competentie.

De werkgevers hebben een bepaald beeld van jongeren uit het deeltijds onderwijs. Ze hebben volgens de werkgevers een laag competentie- en scholingsniveau, weinig motivatie en/of een attitudeprobleem. Werkgevers vinden dat jongeren hun eigen competenties te hoog inschatten. Jongeren verwachten te snel dat ze complexe taken mogen uitvoeren en vinden de afstand tussen de woonplaats en tewerkstellingsplaats te groot.

Uit het theoretisch kader blijkt dat de kenmerken van de werkcontext bepalend zijn voor de bevlogenheid van de werknemers. Emotionele belasting en hoge werkdruk is niet bevorderlijk voor de werknemers. Sociale steun van collega's en autonomie zorgen voor meer bevlogenheid en engagement van de werknemers.

Er is tot op heden nog geen valide of betrouwbaar meetinstrument gevonden om het motivatieniveau van een individu te meten. Wel is er reeds een 'Utrechtse bevlogenheidschaal' ontwikkeld door Wilmar Schaufeli & Arnold Bakker in 2003.

Hoe meer iemand gemotiveerd is, hoe beter. Wanneer iemand gemotiveerd is, speelt het geen rol op welke manier dit is, intrinsiek of extrinsiek. Maar bij gebrek aan motivatie is het juist wel een meerwaarde om te bekijken op welke manier een individu gemotiveerd is en aan welke psychologische basisbehoeften wordt voldaan. Demotivatie kan een signaal zijn dat er meer aan de hand is. Een ongemotiveerde persoon moet dus niet zomaar beschouwd worden als ongeschikt.

4. Praktijkgedeelte

Inleiding

Na het literatuuronderzoek, volgt het praktijkgedeelte. In dit deel leest u eerst het gekozen onderzoeksdesign, de dataverzamelmethode(s), de populatie en de operationalisering van de kenmerken. Er wordt een enquête afgenomen bij de jongeren om een zicht te krijgen op hun (de)motivatie en om op enkele onderzoeksvragen reeds een antwoord te vormen. Er volgt een analyse, waaruit enkele resultaten voortkomen. Om vervolgens over te gaan naar aanbevelingen en conclusies die relevant zijn voor iedereen die betrokken is. Het is de bedoeling om na het praktijkgedeelte een innovatief idee uit te werken voor de geschetste probleemstelling, dit samen voor en/of met de doelgroep en eventueel andere betrokkenen. De resultaten van het onderzoek spelen niet in het nadeel van de respondenten.

4.1 Onderzoeksmethode

4.1.1 Onderzoeksdesign

Eerst wordt een probleemstelling, relevantie en onderzoeksvraag geformuleerd. Hierbij wordt nagedacht of het onderzoek ethisch verantwoord is. De onderzoeksvragen zijn open en gesloten. Het doel van het onderzoek is het beschrijven van het beeld dat de jongeren uit het deeltijds beroeps secundair onderwijs en buitengewoon secundair onderwijs hebben over hun motivatie. Deze jongeren zijn de eenheden of de populatie van dit onderzoek. De kenmerken betreffende de motivatie van de jongeren worden gemeten. Uit voorafgaand onderzoek is informatie gevonden dat mogelijk relevant is. Andere onderzoekers onderzochten reeds motivatie en motivatiemotieven, toch is er nog informatie nodig over de motivatiemotieven van jongeren uit deeltijds beroeps secundair onderwijs en buitengewoon onderwijs. Er wordt kwantitatief, kwalitatief verkennend of explorerend onderzoek gedaan omdat er van tevoren ideeën zijn over mogelijk beïnvloedende factoren. Er worden gerichte vragen gesteld. De verwachting is dat er weinig non-respons zal zijn omdat de vragenlijst persoonlijk met de jongeren wordt afgenomen. De kenmerken, de samenhang tussen kenmerken of de verschillen worden op één tijdstip beschreven. Het gaat om een eenmalige survey want de waarnemingen of metingen worden niet op een aantal achtereenvolgende tijdstippen herhaald.

Bouwplan

Probleemstelling: Welke factoren motiveren of demotiveren jongeren in hun stappen naar het verwerven van hun inkomen en zelfstandigheid?			
	Onderdeel	Actie	
Inleiding	Woord vooraf	Worden als allerlaatste geschreven.	
	Abstract		
	Inleiding		
	Probleemstelling Maatschappelijke relevantie Onderzoeksvragen	Informeren en Schrijven.	
	Stageplaats	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Bespreking ▪ Samenwerkingsvormen 	Informatie vragen aan stageplaats.
Midden	Theoretisch kader	<u>Motivatie</u> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Definitie ▪ Motivatiecategorieën ▪ Psychologische basisbehoeften, ABC – schema ▪ Zelfdeterminatietheorie ▪ Belonen en straffen ▪ Feedback ▪ Reflectie ▪ Bevlogenheid 	Bronnen zoeken.
		<u>Onderwijs en werk</u> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Cijfers ▪ Scholingsgraad en studiekeuze ▪ Werkloosheid ▪ Deeltijds onderwijs ▪ Decreet ‘leren’ en ‘werken’ ▪ Werkgevers ▪ Profiel van de jongeren ▪ Zelfoverschatting 	Bronnen zoeken.
		Architect worden van eigen <u>loopbaan</u> , draaiboek van Magda Vanmontfort	Draaiboek doornemen.
		Besluit	Schrijven na literatuuronderzoek.
	Onderzoek	Enquête	Afnemen van enquête.
		Analyse en resultaten Hypotheses formuleren	Analyse van enquête.
		Conclusies en aanbevelingen	Formuleren na resultaten enquête.
		Besluit	Schrijven na aanbevelingen.
	Innovatief idee uitwerken		
Slot	Kritische reflectie	Schrijven na het doorlopen proces	

4.1.2 Onderzoekvorm

Er is gekozen voor kwantitatief en kwalitatief onderzoek. Er wordt gebruik gemaakt van een gestructureerd interview om alle geïnterviewde jongeren onder dezelfde omstandigheden te bevragen. Dit verhoogt de validiteit van het interview. Het merendeel van de onderzoeksvragen zijn kwantitatief, zo krijgen we cijfermatig inzicht en kan er iets worden vastgesteld. Deze vragen zijn makkelijker om te coderen. De laatste vragen zijn kwalitatief om meer diepgaande informatie te verkrijgen over wat er bij de doelgroep leeft. Motivatie is moeilijk vast te leggen aan de hand van cijfermatig materiaal, daarom is het belangrijk om deze vragen te stellen. Deze laatste vragen geven extra inzicht omtrent de motivatie van jongeren. Het doel is om hieruit ideeën te ontwikkelen en vanuit de analyse met de doelgroep aan de slag te kunnen gaan om relevante aanbevelingen te kunnen geven aan het werkveld of het beleid. Na het interview en de analyse van de resultaten zullen de respondenten betrokken worden in de uitwerking van een innovatief idee om zo op zoek te gaan naar mogelijke verbeteringen rond het thema 'motivatie'.

4.1.3 Onderzoeksmethode en operationalisering

De enquête wordt afgenomen door een enquêteur die de antwoorden meteen registreert. De enquête is gestructureerd. De respondenten worden ter plaatse benaderd voor deelname aan het onderzoek en worden daardoor onverwacht onderbroken bij hun activiteit. De onderzoeksmethode is face-to-face onderzoek. De respondenten doen vrijwillig aan het onderzoek mee. Bij de start van het onderzoek wordt uitgelegd hoe het onderzoek in zijn werk gaat en wat het doel is. De gegevens van de respondenten blijven vertrouwelijk. Er wordt getracht het onderzoek zo eerlijk en objectief mogelijk uit te voeren. De manier waarop de kenmerken worden gemeten of de operationalisering zal gebeuren aan de hand van gesloten schaalvragen en enkele open vragen. De antwoorden krijgen een code zodat deze bij de resultaten gedecodeerd kunnen worden.

4.1.4 Dataverzamelmethode

Er zijn geen bruikbare bestaande instrumenten om motivatie te meten gevonden. Er wordt dus een nieuw instrument ontwikkeld, een enquête (zie bijlage 1). De openingsvraag zal gaan over hun samenwerkingsvorm met Noord-Limburgs Open Atelier vzw en hun leeftijd, de rest zal gestructureerd zijn met voornamelijk vaste vragen en vaste antwoordalternatieven op een paar uitzonderingen na. De eerste stap is het verzamelen van de gegevens, hierbij wordt gebruik gemaakt van de ingevulde enquête. De onderzoeksgegevens zijn aangekruiste antwoordalternatieven of schaalwaarden, die na eventuele codering, als cijfers worden ingevoerd in een datamatrix. Allereerst worden de verzamelde gegevens gedecodeerd. De gegevens worden gegroepeerd per onderzoeksvraag, in categorieën. Er wordt gezocht naar patronen die een antwoord kunnen

geven op de hoofdvraag. Hierbij moet er stilgestaan worden bij de invloed van sociaal wenselijk antwoorden van de respondenten. Daarna worden de gegevens verwerkt en samengevat in een besluit.

4.1.5 Populatie

De beoogde populatie bestaat uit jongeren tussen de 15 en 24 jaar in het deeltijds beroeps secundair onderwijs en buitengewoon secundair onderwijs die een samenwerkingsvorm met Noord-Limburgs Open Atelier vzw hebben, namelijk IBAL, IBO of brugproject. Omdat dit geen grote populatie is, zal er getracht worden alle jongeren te bevragen en wordt er bij voorkeur geen gebruik gemaakt van een steekproef.

4.2 Dataverzameling

Met betrekking tot het dataverzamelingsproces worden hier de gerealiseerde (feitelijke) steekproef en de gebruikte meetinstrumenten besproken.

4.2.1 Beschrijving veldwerk

Hoe is de contactprocedure verlopen?

Respondent: leeftijd en samenwerkingsvorm	Datum
18 jaar – brugproject	15/03/2016
18 jaar – brugproject	16/03/2016
18 jaar – brugproject	16/03/2016
23 jaar – IBAL + IBO	17/03/2016
15 jaar – brugproject	17/03/2016
17 jaar – brugproject	17/03/2016
17 jaar – brugproject	17/03/2016
16 jaar – IBAL	17/03/2016
20 jaar – IBAL	19/03/2016
17 jaar – stage	17/03/2016
17 jaar – brugproject	23/03/2016
16 jaar – brugproject	23/03/2016
18 jaar – brugproject	25/03/2016

4.2.2 Gerealiseerde steekproef

De gerealiseerde (feitelijke) steekproef bestaat uit 13 jongeren die in een brugproject zitten, IBAL- coaching krijgen, een IBO doen of stage lopen. Er is gekozen om de enige jongere die stage loopt bij Noord-Limburgs Open Atelier vzw te betrekken bij dit onderzoek omdat het belang om een beeld te krijgen van de jongeren bij Noord-Limburgs Open Atelier vzw primeert op de samenwerkingsvormen. De populatie bestond dan uit 14 jongeren, er is 1 non-respons wegens ziekte. Aan de jongeren werd gevraagd of zij wilden meewerken aan het onderzoek. Ze werden benaderd tijdens hun activiteit. Zij deden vrijwillig mee en kregen uitleg over de werking en het doel van het onderzoek, alsook de vertrouwelijkheid. Het afnemen van de enquête gebeurde op een aparte locatie zodat externen geen invloed hadden op de antwoorden van de respondent. De enquête verliep gestructureerd en de antwoorden werden meteen geregistreerd. De onderzoeksuitspraken gelden voor de groep jongeren die een samenwerkingsovereenkomst hebben met Noord-Limburgs Open Atelier vzw op dit moment. De uitspraken zouden kunnen gelden voor een grotere populatie. Toch kunnen deze uitspraken niet gegeneraliseerd worden naar de populatie jongeren in het deeltijds beroeps secundair onderwijs en buitengewoon secundair onderwijs in het kader van een brugproject, IBAL, IBO of stage omdat deze populatie veel groter is. De onderzoeksuitspraken gelden dus enkel voor de onderzoekseenheden die zijn onderzocht.

4.2.3 Gebruikte meetinstrumenten

Omdat er geen bruikbaar instrument is gevonden om motivatie te meten, werd er een nieuw meetinstrument opgesteld in de vorm van een enquête. Het vragenprotocol start met algemene gegevens zoals de samenwerkingsvorm en de leeftijd van de respondent, vervolgens gaat deze over in de mening die de jongere heeft over het inkomen dat ze ontvangen, de begeleiding van Noord-Limburgs Open Atelier vzw, de combinatie 'leren' en 'werken', de feedback die ze krijgen en ten slotte de regels die er zijn.

Het tweede deel van de enquête gaat over welke waarden de respondenten belangrijk vinden in een job, dit omdat waarden die jongeren belangrijk achten hen kan motiveren of demotiveren in het verwerven van hun inkomen en zelfstandigheid.

Vervolgens wordt de motivatie van de jongeren aan de hand van stellingen overlopen. Deze stellingen verduidelijken de drie psychologische basisbehoeften ofwel het ABC-schema. Hieruit kan afgeleid worden of er al dan niet aan de drie natuurlijke psychologische basisbehoeften wordt voldaan volgens de jongere zelf. Wanneer hieraan voldaan wordt, garandeert dit de optimale groei en een hoge motivatie. Dit is tevens de stelling van de zelfdeterminatietheorie.

Dan wordt er aan de jongere gevraagd hoe zij denken dat anderen over hun denken aan de hand van enkele beschreven eigenschappen.

De laatste gesloten vraag gaat over de professionele toekomst van de jongeren. Concreet worden er bepaalde situaties geschetst waarvan zij bepalen of zij dit erg, een beetje erg of helemaal niet erg zouden vinden, moest hen dit (ooit) overkomen.

Als afsluiter van de enquête zijn er zes open vragen, deze luiden:

- Wat heb je bij Noord-Limburgs Open Atelier vzw geleerd dat kan helpen als je in de toekomst gaat werken?
- Wat zorg ervoor dat je graag naar de werkplek komt?
- Wat zorgt ervoor dat je niet graag naar de werkplek komt?
- Wie of wat motiveert jou?
- Waarom wil je gaan werken?
- Waarom zou je niet willen gaan werken?

Deze laatste vragen gaan expliciet over motivatie en factoren die hen motiveren of demotiveren in hun stappen naar het verwerven van hun inkomen en zelfstandigheid.

Dit meetinstrument kan leiden tot betrouwbare en geldige data. Er zou gezegd kunnen worden dat er een instrumentele validiteit is, maar ondanks de vertrouwelijkheid kan het zijn dat de respondenten sociaal wenselijk antwoorden waardoor de gegevens minder valide zijn.

4.3 Resultaten

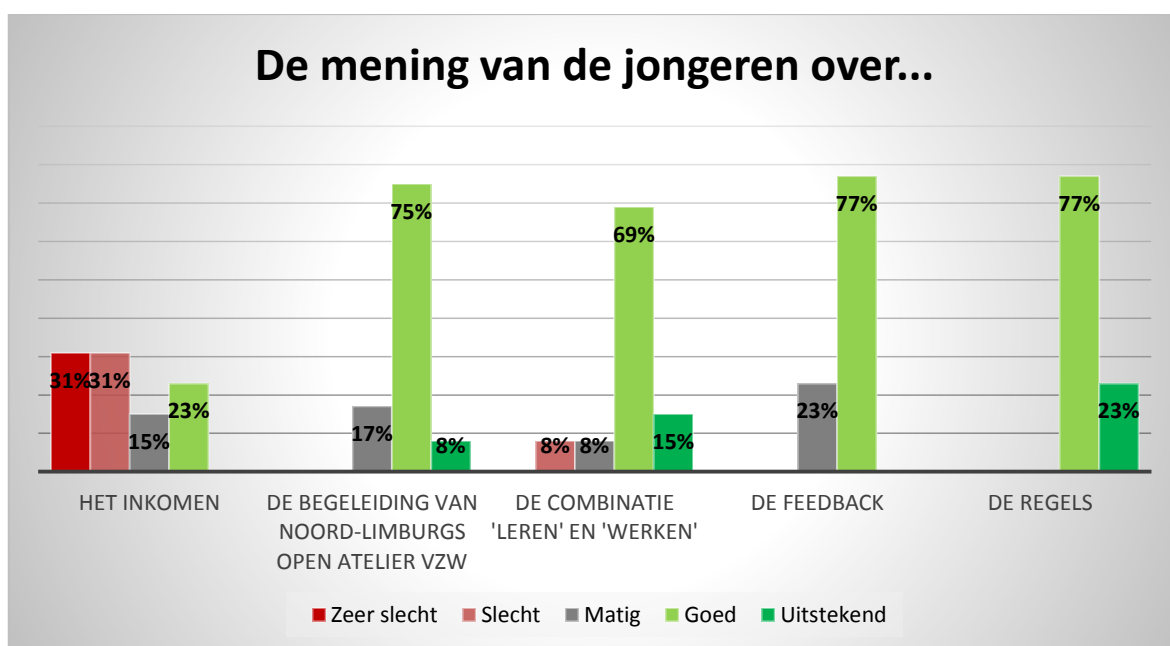
Deze resultaten gelden voor de jongeren uit deeltijds secundair onderwijs en buitengewoon secundair onderwijs die een samenwerkingsvorm (brugproject, IBAL, IBO of stage) hebben met Noord-Limburgs Open Atelier vzw. Er werden 13 jongeren bevestigd. Zie figuur 15.



Figuur 15: De samenwerkingsvormen van de bevestigde respondenten. Onderzoek 'Jongeren bewegen naar werk', 2016.

4.3.1 De mening van de jongeren over bepaalde thema's

Over het inkomen dat de jongeren ontvangen zijn de meningen verdeeld. Maar 23 percent is van mening dat dit goed is. 62 percent vindt dit slecht tot zeer slecht. De overige 15 percent antwoordde matig. 83 percent van de respondenten vinden de begeleiding van Noord-Limburgs Open Atelier vzw goed tot uitstekend. De overige 17 percent antwoordde matig. Van de bevestigde jongeren zegt 84 percent dat de combinatie 'leren' en 'werken' goed tot uitstekend is. 8 percent vindt dit matig en nog eens 8 percent vindt deze slecht. Volgens 77 percent jongeren is de feedback die ze ontvangen goed, de overige vinden deze matig. De regels die er zijn ervaren de jongeren als goed tot uitstekend. Zie figuur 16 voor een visualisatie van deze cijfers.



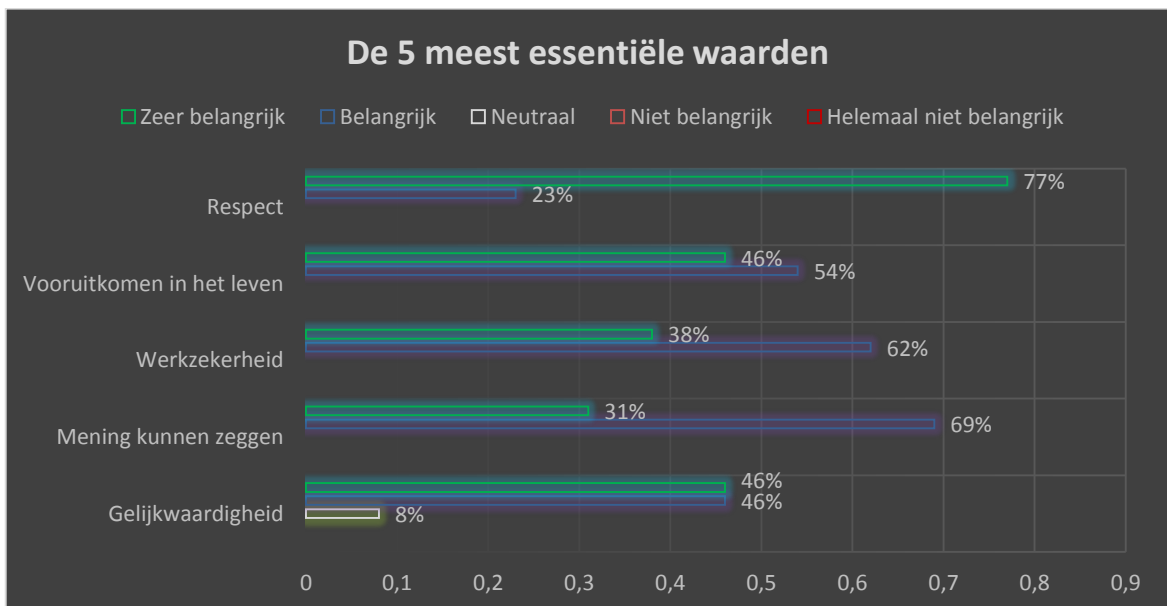
Figuur 16: Mening van jongeren bij Noord-Limburgs Open Atelier vzw over hun inkomen, begeleiding, de combinatie 'leren' en 'werken', de feedback die ze krijgen en de regels die er zijn. Onderzoek 'Jongeren bewegen naar werk', 2016.

4.3.2 Waarden

Welke waarden vinden de jongeren die een samenwerkingsovereenkomst hebben met Noord-Limburgs Open Atelier vzw belangrijk in een job? Er werden 23 waarden bevroegd.

De waarden worden gerangschikt van zeer belangrijk tot helemaal niet belangrijk. Bovenaan staan de waarden die enkel tot de klasse zeer belangrijk – belangrijk behoren. Dan volgt de klasse zeer belangrijk tot neutraal. De volgende klasse gaat van zeer belangrijk tot (helemaal) niet belangrijk. Er wordt eerst gesorteerd op het aandeel zeer belangrijk, vervolgens belangrijk, dan neutraal enzovoort. Zo wordt de volgende rangorde bekomen.

Er wordt gestart met de vijf waarden die door de bevroegde jongeren als belangrijkst werden ervaren.



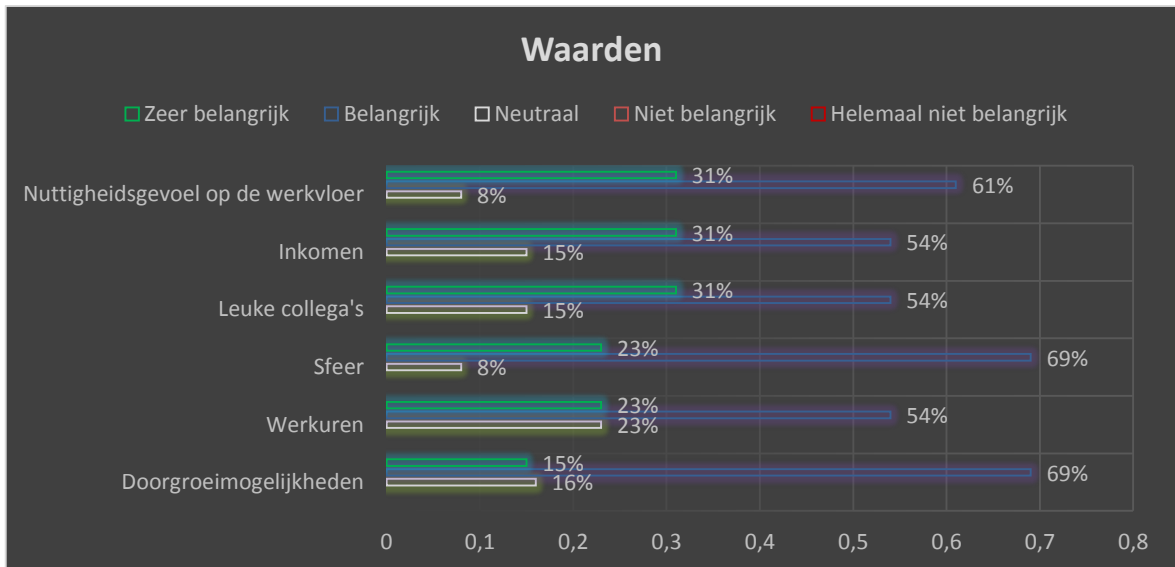
Figuur 17: De 5 meest essentiële waarden i.f.v. tewerkstelling, bevroegd aan jongeren bij Noord-Limburgs Open Atelier vzw. Onderzoek 'Jongeren bewegen naar werk', 2016.

Zoals te zien op figuur 17 vindt 77 percent van de bevroegde jongeren '**respect**' zeer belangrijk. Alle bevroegde jongeren geven aan respect belangrijk tot zeer belangrijk te ervaren. Van alle bevroegde waarden scoort respect het hoogst. Andere waarden die de respondenten belangrijk tot zeer belangrijk vinden, in deze volgorde, zijn: '**voortuitkomen in het leven**', '**werkzekerheid**' en '**hun mening kunnen zeggen**'.

Aan deze vier bovenstaande waarden hechten de bevroegde jongeren het meeste belang als het gaat over tewerkstelling.

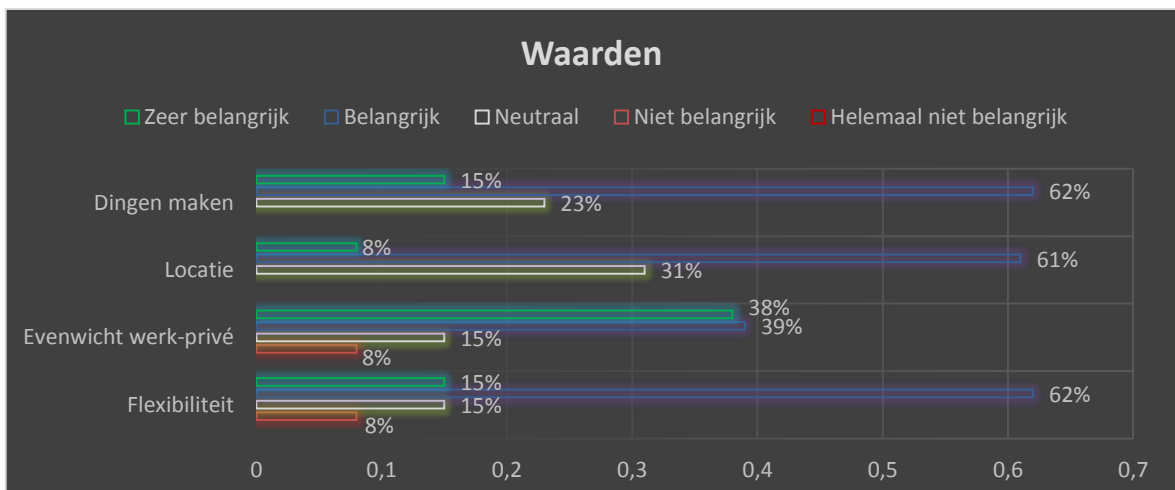
'**Gelijkwaardigheid**' staat op nummer 5 als het gaat om waarden waar de bevroegde jongeren belang aan hechten. Dit met 46 percent die zegt dit zeer belangrijk te vinden. Nog eens 46 percent die belangrijk antwoordde en 8 percent die neutraal aangaf.

Hierop volgt het **'nuttigheidsgevoel op de werkvloer'** waar 31 percent dit zeer belangrijk acht, 61 percent belangrijk en 8 percent neutraal. Met eenzelfde resultaat staat op nummer 7 **'inkomen'** en **'leuke collega's'**. 31 percent van de jongeren vindt deze waarden zeer belangrijk, 54 percent belangrijk en 15 percent neutraal. **'Sfeer'** vindt 23 percent zeer belangrijk, 69 percent belangrijk en 8 percent neutraal. Dan volgt de waarde **'werkuren'** waar, net zoals 'sfeer', 23 percent zeer belangrijk antwoordde. Maar waar 23 percent neutraal aangeeft en 54 percent belangrijk. De waarde die de top-10 afsluit is: **'doorgroeimogelijkheden'** met 15 percent zeer belangrijk, 69 percent belangrijk en 16 percent neutraal zoals figuur 18 verduidelijkt.



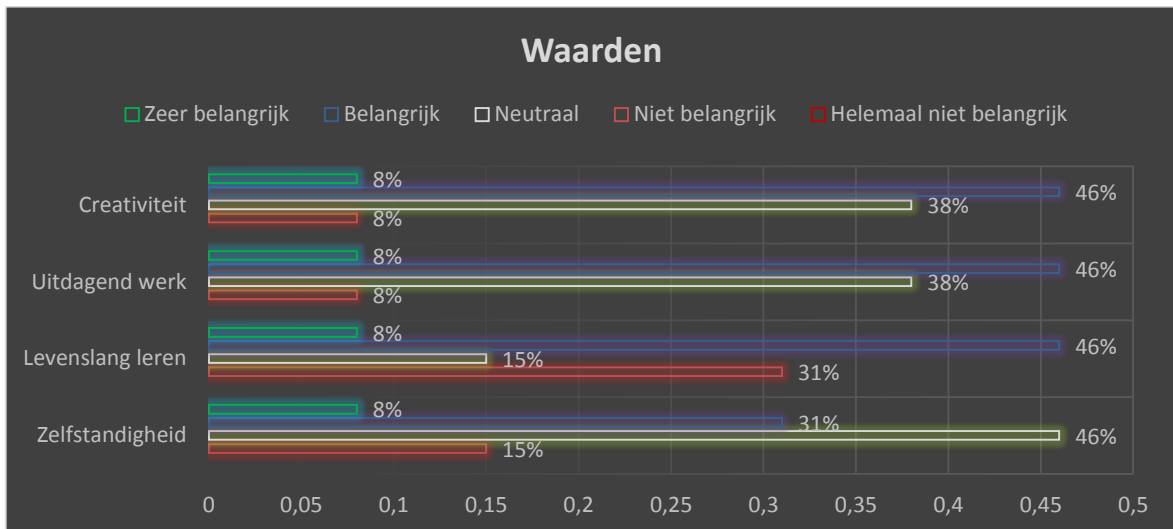
Figuur 18: Waarden (vervolg) i.f.v. tewerkstelling, bevroegd aan jongeren bij Noord-Limburgs Open Atelier vzw. Onderzoek 'Jongeren bewegen naar werk', 2016.

Hierna volgen, zoals te zien op figuur 19: **'dingen maken'** en **'locatie'**. Dingen maken is voor 15 percent zeer belangrijk, voor 62 percent belangrijk en voor 23 percent neutraal. De locatie van de tewerkstelling is voor 8 percent zeer belangrijk, voor 61 percent belangrijk en 31 percent vindt dit neutraal. **'Evenwicht werk – privé'** en **'flexibiliteit'** vindt slechts 8 percent niet belangrijk, de meerderheid vindt dit belangrijk – zeer belangrijk.



Figuur 19: Waarden (vervolg) i.f.v. tewerkstelling, bevroegd aan jongeren bij Noord-Limburgs Open Atelier vzw. Onderzoek 'Jongeren bewegen naar werk', 2016.

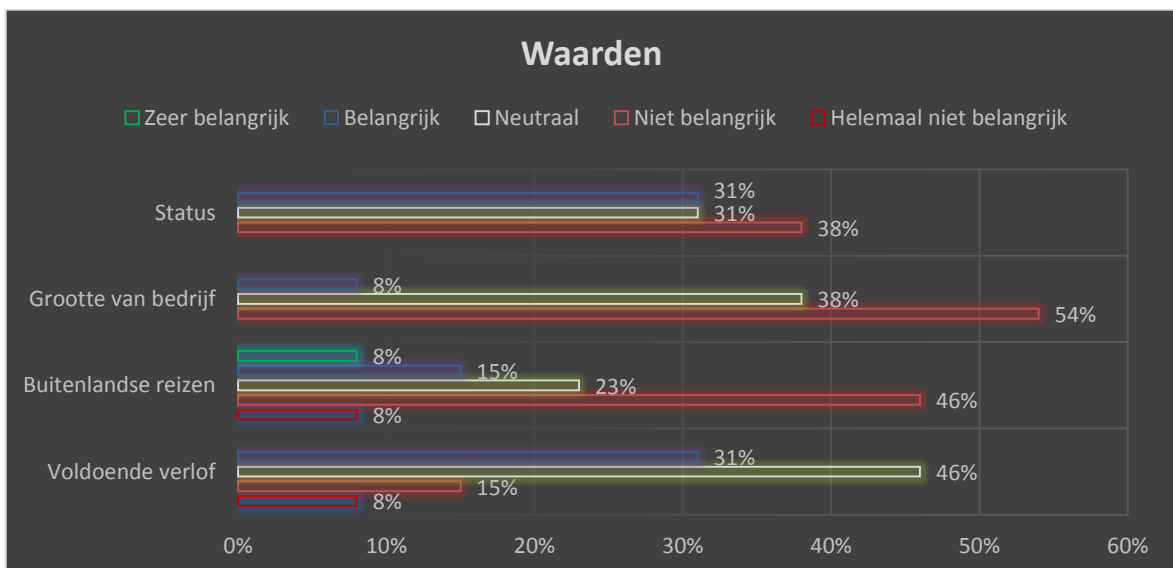
Dan volgen met telkens 8 percent die zeer belangrijk aangaf: 'creativiteit' en 'uitdagend werk' met dezelfde score en 'levenslang leren' en 'zelfstandigheid', zie figuur 20.



Figuur 20: Waarden (vervolg) i.f.v. tewerkstelling, bevroagd aan jongeren bij Noord-Limburgs Open Atelier vzw. Onderzoek 'Jongeren bewegen naar werk', 2016.

Er zijn meer jongeren die 'levenslang leren' belangrijk vinden dan jongeren die 'zelfstandigheid' belangrijk vinden. Maar er zijn meer jongeren die 'levenslang leren' niet belangrijk vinden dan jongeren die 'zelfstandigheid' niet belangrijk vinden. Een verschil met 'levenslang leren' is dat 46 percent van de jongeren 'zelfstandigheid' aangaf als neutraal.

Bij de waarden 'status' en 'grootte van het bedrijf' geeft geen enkele respondent dit aan zeer belangrijk te vinden, zoals te zien op figuur 21. Bij 'status' is er een verdeling over het belang ervan, zo vindt 31 percent het belangrijk, 31 percent neutraal en 38 percent niet belangrijk. De 'grootte van het bedrijf' wordt door een klein percentage, namelijk 8 percent, als belangrijk beschouwd. 38 percent benoemt dit als neutraal en meer dan de helft, 54 percent, vindt dit niet belangrijk.



Figuur 21: Waarden (vervolg) i.f.v. tewerkstelling, bevroagd aan jongeren bij Noord-Limburgs Open Atelier vzw. Onderzoek 'Jongeren bewegen naar werk', 2016.

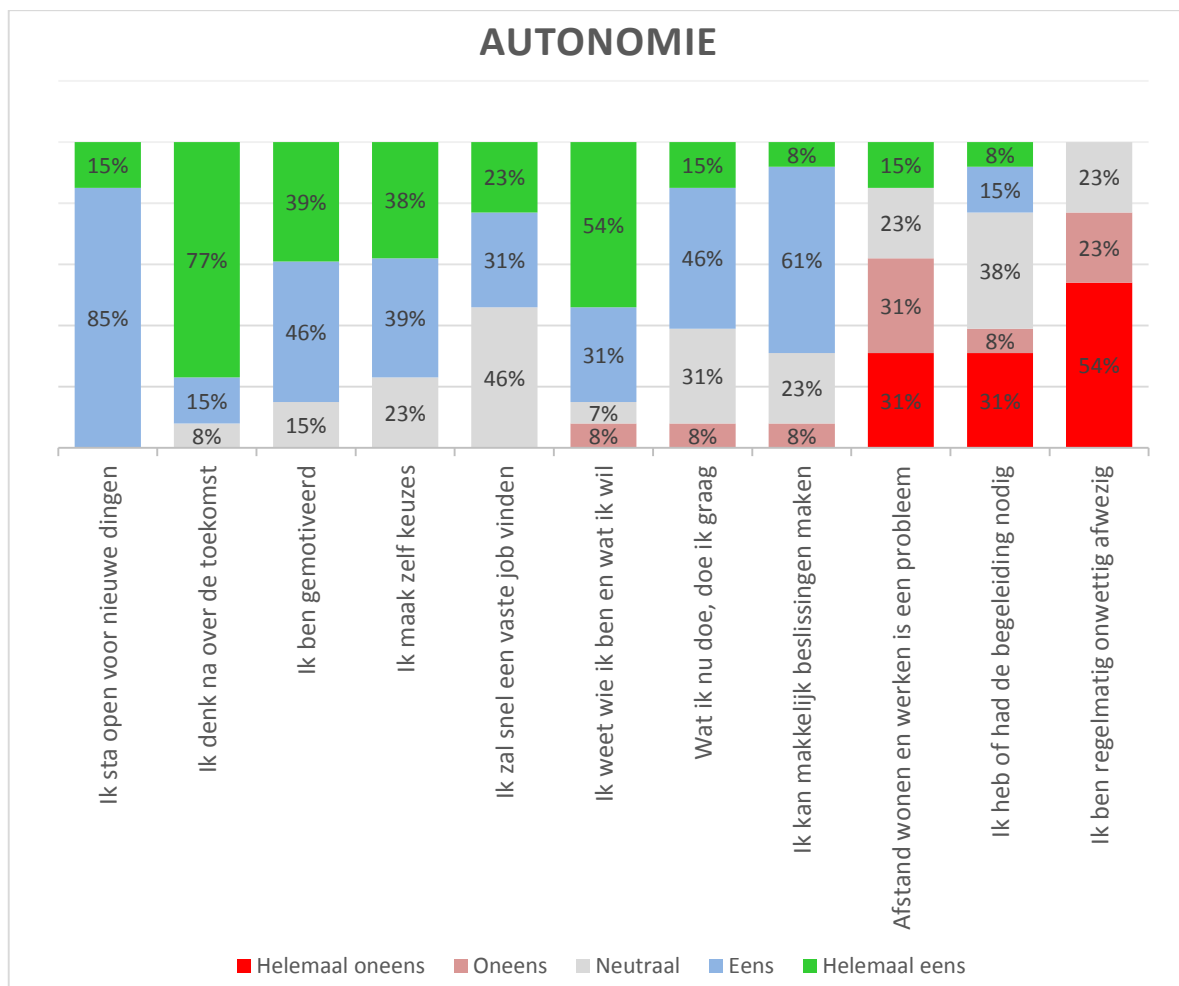
Enkel bij de waarden 'buitenlandse reizen' en 'voldoende verlof', zie figuur 21, gaf 8 percent van de bevroegde jongeren aan dit helemaal niet belangrijk te vinden. 46 percent, het merendeel, vindt 'buitenlandse reizen' niet belangrijk, 23 percent neutraal, 15 percent belangrijk en 8 percent zeer belangrijk. Wanneer het gaat over de waarde 'voldoende verlof' antwoordt 46 percent neutraal, 15 percent niet belangrijk en 31 percent belangrijk.

4.3.3 De drie psychologische basisbehoeften

Om weer te geven hoe de jongeren de aspecten autonomie, verbinding en competentie ervaren, werden de stellingen hieronder bevroegd. De jongeren gaven aan in welke mate zij het hiermee eens zijn.

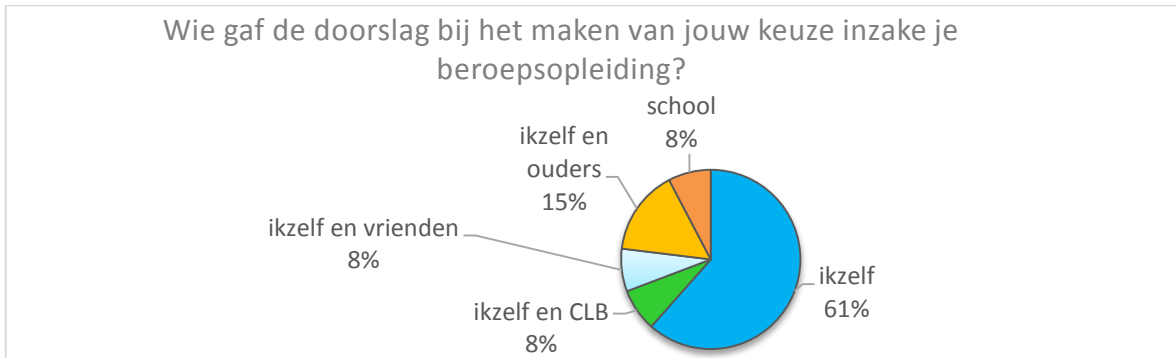
Autonomie

In figuur 22 is te zien met welke aspecten van autonomie de bevroegde jongeren het eens of niet eens zijn.



Figuur 22: Aspecten van autonomie, bevroegd aan jongeren bij Noord-Limburgs Open Atelier vzw. Onderzoek 'Jongeren bewegen naar werk', 2016.

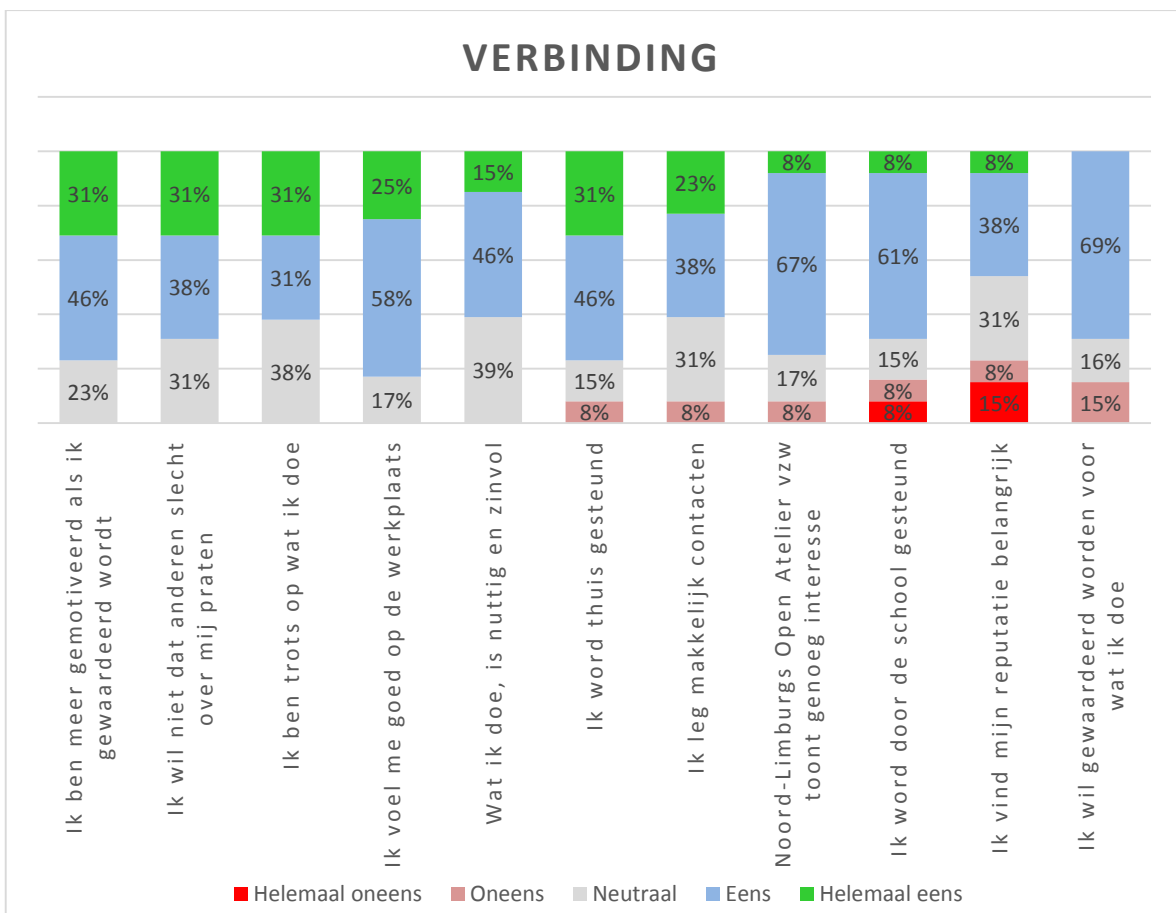
Er werd eveneens de vraag gesteld wie de doorslag gaf bij het maken van de keuze inzake hun beroepsopleiding. Bij 82 percent van de antwoorden gaven de jongeren aan hierin zelf mee beslist te hebben. 61 percent hiervan deed dit volledig zelfstandig, 15 percent besliste samen met de ouders, 8 percent met vrienden en nog eens 8 percent met het CLB. De school had bij de overige 8 percent de doorslag bij het maken van deze keuze.



Figuur 23: Wie gaf de doorslag bij het maken van de keuze inzake de beroepsopleiding van jongeren bij Noord-Limburgs Open Atelier vzw? Onderzoek 'Jongeren bewegen naar werk', 2016.

Verbinding

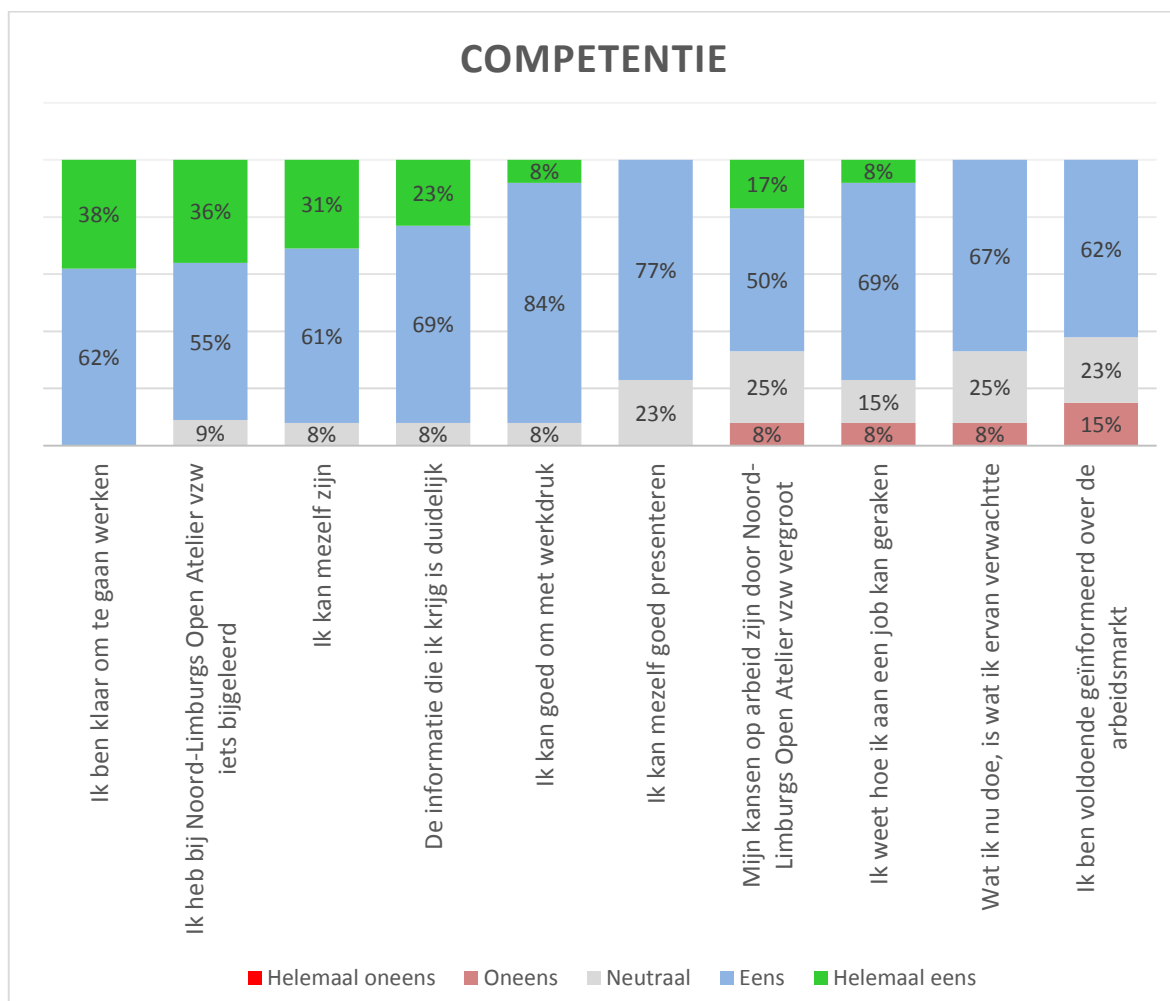
Figuur 24 geeft weer met welke stellingen, omtrent verbinding, de jongeren het eens of oneens zijn.



Figuur 24: Aspecten van verbinding, bevraagd aan jongeren bij Noord-Limburgs Open Atelier vzw. Onderzoek 'Jongeren bewegen naar werk', 2016.

Competentie

Op figuur 25 is te zien wat de jongeren antwoorden op de stellingen omtrent competentie.



Figuur 25: Aspecten van competentie, bevraagd aan jongeren bij Noord-Limburgs Open Atelier vzw. Onderzoek 'Jongeren bewegen naar werk', 2016.

4.3.4 Hoe denken deze jongeren dat anderen hun zien?

Aan de jongeren is gevraagd hoe zij denken dat anderen hun zien. In tabel 1 worden de bevraagde eigenschappen weergegeven. De percentages geven het aandeel jongeren weer dat denk dat de omgeving hen deze eigenschap toekent.

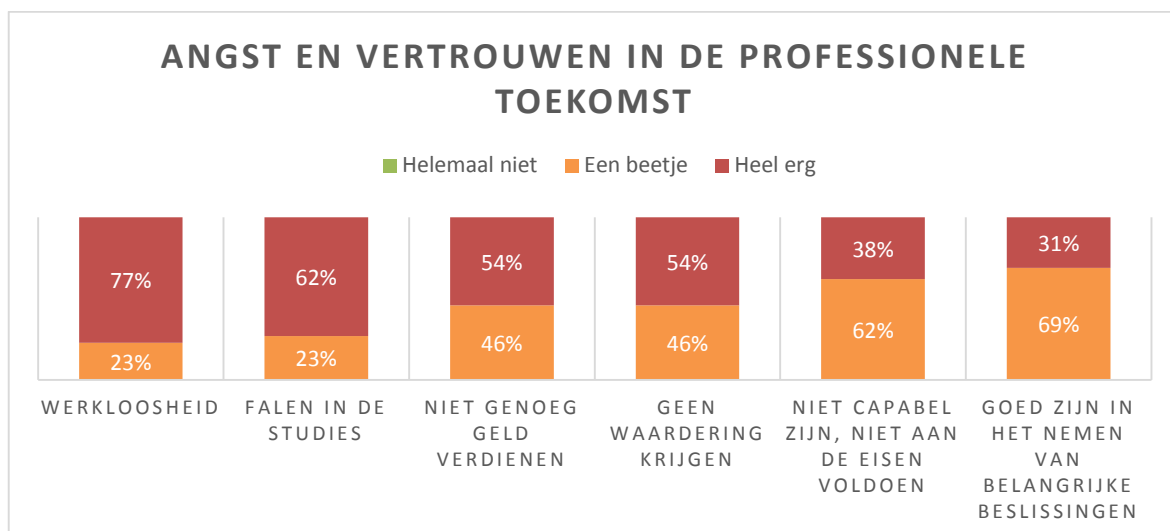
100%	Gemotiveerd
100%	Kan zich aanpassen
100%	Betrouwbaar
100%	Vriendelijk
92,31%	Doelgericht
92,31%	Teamgericht, sociaal
92,31%	Onder controle
92,31%	Eerlijk
92,31%	Hulpvaardig
92,31%	Stil
84,62%	Vastberaden
84,62%	Creatief
84,62%	Doorzetter
76,92%	Harde werker
76,92%	Gehoorzaam
76,92%	Flexibel
69,23%	Vakbekwaam
61,54%	Gepassioneerd
53,85%	Ambitieus
38,46%	Lui
30,77%	Competitief
23,08%	Luidruchtig
15,38%	Humeurig

Tabel 1: Hoe denken de jongeren bij Noord-Limburgs Open Atelier vzw dat anderen hun zien? Onderzoek 'Jongeren bewegen naar werk', 2016.

4.3.5 Professionele toekomst

Wanneer het gaat over de professionele toekomst zouden er bepaalde zaken kunnen zijn wat voor de jongeren beangstigend is. Er werden enkele aspecten bevroegd waarop de jongere antwoordde of hij dit aspect erg, een beetje erg of niet erg vindt, moest hem dit overkomen nu of in de toekomst.

'**Werkloosheid**' wordt door de meeste bevroegde jongeren, 77 percent, als heel erg beschouwd, de overige 23 percent zou dit een beetje erg vinden. 62 percent zou het heel erg vinden om te '**falen in de studies**', 23 percent zou dit een beetje erg vinden. Zowel '**niet genoeg geld verdienen**' als '**geen waardering krijgen**', wordt door 54 percent van de bevroegde jongeren als heel erg gezien. De overige antwoordden een beetje erg. '**Niet capabel zijn, niet aan de eisen voldoen**' schrikt 38 percent van de jongeren af, 62 percent antwoordde een beetje. 69 percent zou het een beetje erg vinden als ze niet '**goed zijn in het nemen van belangrijke beslissingen**', 31 percent zou dit heel erg vinden.



Figuur 26: Angst en vertrouwen in de professionele toekomst, bevroegd aan jongeren bij Noord-Limburgs Open Atelier vzw. Onderzoek 'Jongeren bewegen naar werk', 2016.

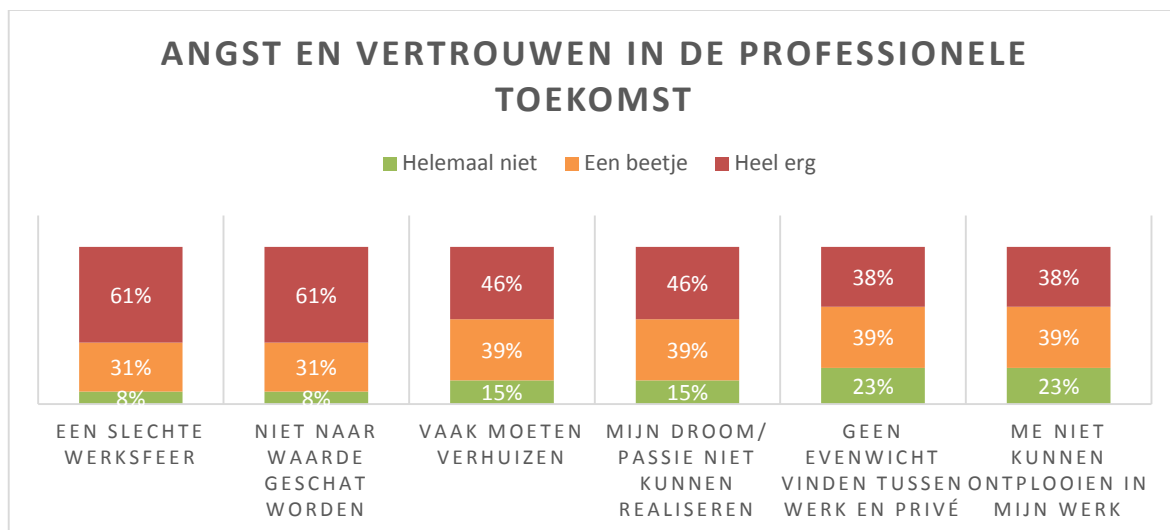
Deze 6 bovenstaande aspecten worden door alle bevroegde jongeren als heel erg of een beetje erg beschouwd.

69 percent zou het heel erg vinden om '**een job uit te oefenen die ze niet graag doen**', 23 percent zou dit een beetje erg vinden. Amper 8 percent zegt dit niet erg te vinden.



Figuur 27: Angst en vertrouwen in de professionele toekomst 'een job uitoefenen die ze niet graag doen', bevroegd aan jongeren bij Noord-Limburgs Open Atelier vzw. Onderzoek 'Jongeren bewegen naar werk', 2016.

Figuur 28 geeft de volgende aspecten weer:



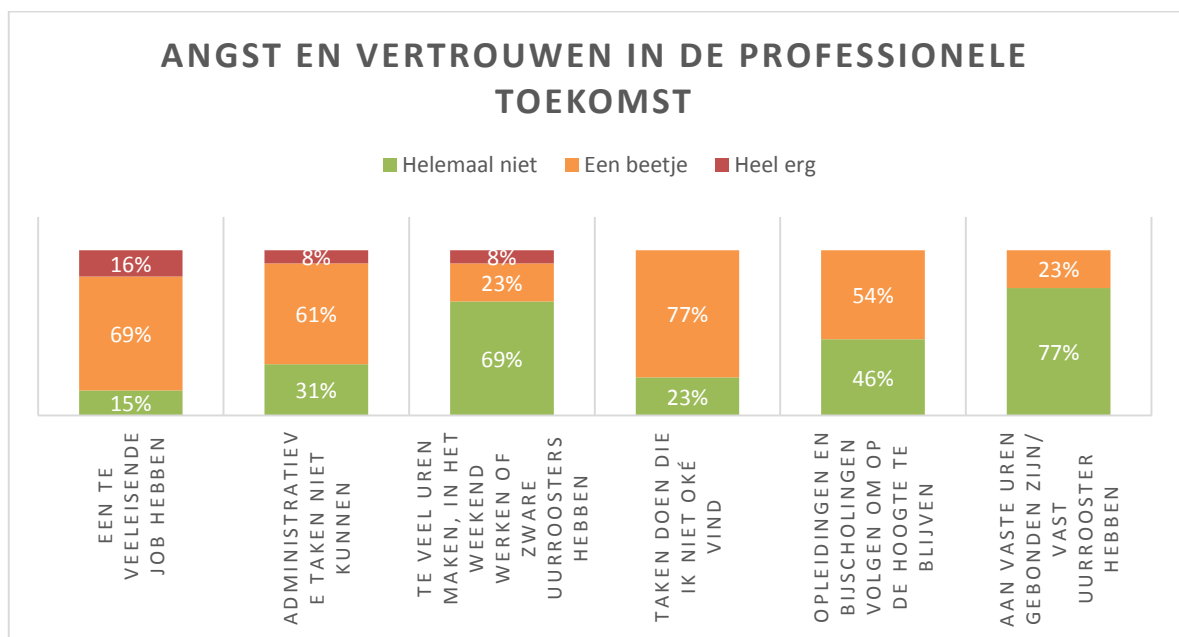
Figuur 28: Angst en vertrouwen in de professionele toekomst, bevestigd aan jongeren bij Noord-Limburgs Open Atelier vzw (vervolg). Onderzoek 'Jongeren bewegen naar werk', 2016.

Een **'slechte werksfeer'** en **'niet naar waarde geschat worden'**, worden door de bevestigde jongeren hetzelfde beoordeeld. 61 procent zou dit heel erg vinden, 31 procent een beetje en 8 procent helemaal niet. **'Vaak moeten verhuizen'** en **'mijn droom of passie niet kunnen realiseren'**, scoren eveneens hetzelfde. 46 procent zegt dit heel erg te vinden, 39 procent een beetje en 15 procent vindt dit helemaal niet erg. Ook **'geen evenwicht vinden tussen werk en privé'** en **'me niet kunnen ontplooiën in mijn werk'** heeft dezelfde verhouding. 38 procent vindt dit heel erg, 39 procent een beetje en 23 procent helemaal niet.

Op figuur 29 zijn de bevroagde aspecten te zien waar de jongeren het minst angst voor hebben.

‘Een te veeleisende job hebben’ is voor 16 percent heel erg is, de meerderheid (69 percent) vindt dit een beetje erg en 15 percent zegt dit helemaal niet erg te vinden. **‘Administratieve taken niet kunnen’** is voor amper 8 percent heel erg. De meesten, 61 percent, zou dit een beetje erg vinden. 31 percent vindt dit helemaal niet erg. 69 percent zegt het helemaal niet erg te vinden om **‘te veel uren te maken, in het weekend te werken of zware uurroosters te hebben’**. 23 percent vindt dit een beetje erg en 8 percent heel erg. Wanneer er gevraagd wordt om **‘taken te doen die ze niet oké vinden’**, zegt 77 percent dit een beetje erg te vinden en 23 percent helemaal niet. 46 percent vindt het helemaal niet erg om **‘opleidingen en bijscholingen te volgen om op de hoogte te blijven’**, 54 percent een beetje.

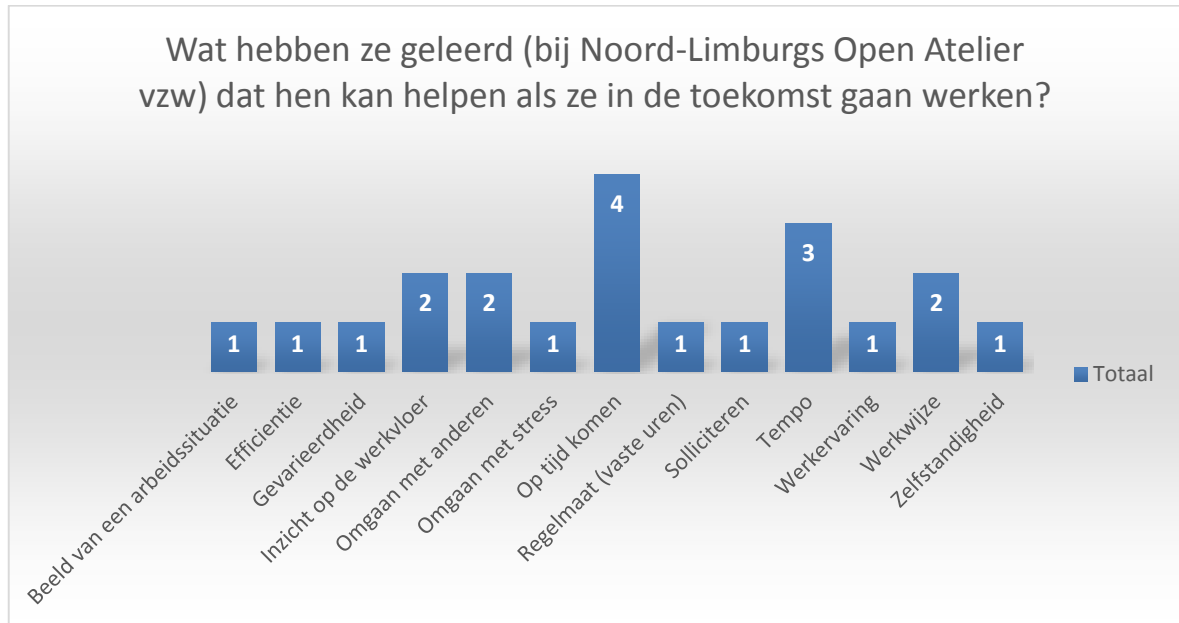
Van alle aspecten, scoort **‘aan vaste uren gebonden zijn/ vast uurrooster hebben’** het hoogst, met 77 percent, wanneer het gaat over dit helemaal niet erg te vinden. 23 percent antwoordde een beetje, zoals te zien op figuur 29.



Figuur 29: Angst en vertrouwen in de professionele toekomst, bevroagd aan jongeren bij Noord-Limburgs Open Atelier vzw (vervolg). Onderzoek ‘Jongeren bewegen naar werk’, 2016.

4.3.6 Open vragen

Hieronder staan de resultaten van de open vragen beschreven (het cijfer geeft weer hoeveel van de bevroegde jongeren dit antwoord gegeven heeft).



Figuur 30: Wat hebben de jongeren geleerd bij Noord-Limburgs Open Atelier vzw dat hen kan helpen als ze doorstromen naar het NEC? Onderzoek 'Jongeren bewegen naar werk', 2016.

'Op tijd komen', 'tempo', 'de manier van werken of de werkwijze', 'omgaan met anderen' en 'inzicht op de werkvloer' werden door meerdere jongeren als antwoord gegeven op de vraag: wat heb je bijgeleerd dat kan helpen als je in de toekomst gaat werken? Andere zaken die jongeren aanhaalden waren: 'een beeld krijgen van een arbeidssituatie', 'efficiënt leren werken', 'gevarieerd of afwisselend werk kunnen doen', 'omgaan met stress', 'vaste uren om een regelmaat op te bouwen', 'leren solliciteren', 'werkervaring opdoen' en 'zelfstandig werken'.

De 'sfeer' en 'vriendelijke collega's' zijn aspecten die maken dat jongeren graag komen werken. Ook hun 'inkomen', 'doorstroommogelijkheden', 'de afstand tussen wonen en werken' en het 'aard van het werk' spelen een rol. Één enkele jongere geeft aan dat ' bezig zijn', de 'ervaring' of een 'ouder' die hen stimuleert een reden kan zijn om graag te komen.



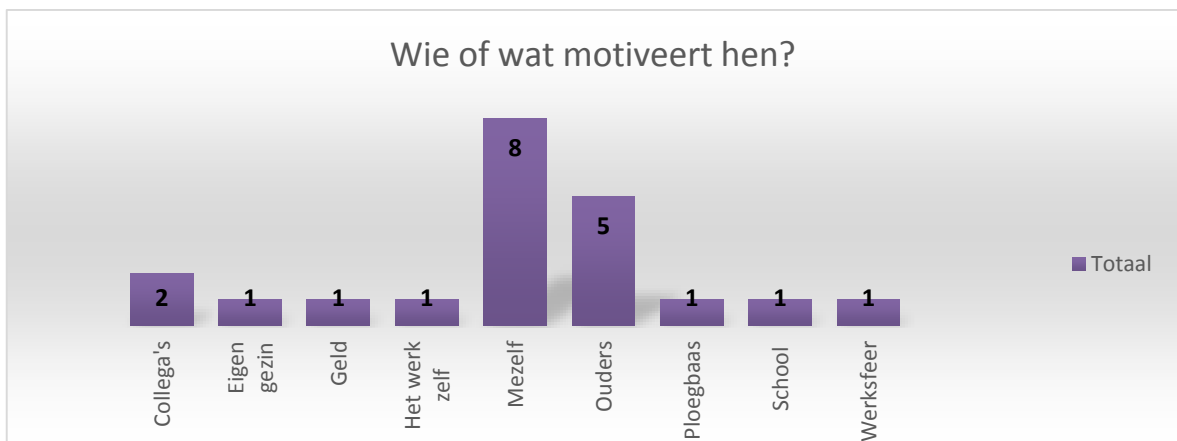
Figuur 31: Welke factoren zorgen dat jongeren graag naar de werkplek bij Noord-Limburgs Open Atelier vzw komen? Onderzoek 'Jongeren bewegen naar werk', 2016.

'Saaie werkjes' en een laag 'inkomen' kunnen ervoor zorgen dat ze niet graag naar de werkplek komen. Bepaalde 'collega's', 'sfeer', 'vervoer', 'motivatie' en het 'niet graag doen van het werk' beïnvloedt of ze al dan niet graag komen.



Figuur 32: Welke factoren maken dat de jongeren bij Noord-Limburgs Open Atelier vzw niet graag naar de werkplek gaan? Onderzoek 'Jongeren bewegen naar werk', 2016.

Op de vraag "wie of wat motiveert mij?" antwoordt het merendeel van de jongeren 'zichzelf'. Vervolgens vindt de jongere dat zijn/ haar 'ouders' bijdraagt in hun motivatie. 'Collega's' hebben tevens hun aandeel hierin. 'Geld', een 'eigen gezin', 'het werk zelf', de 'ploegbaas', de 'school' en de 'werksfeer' zijn voor bepaalde jongeren een motiefactor.



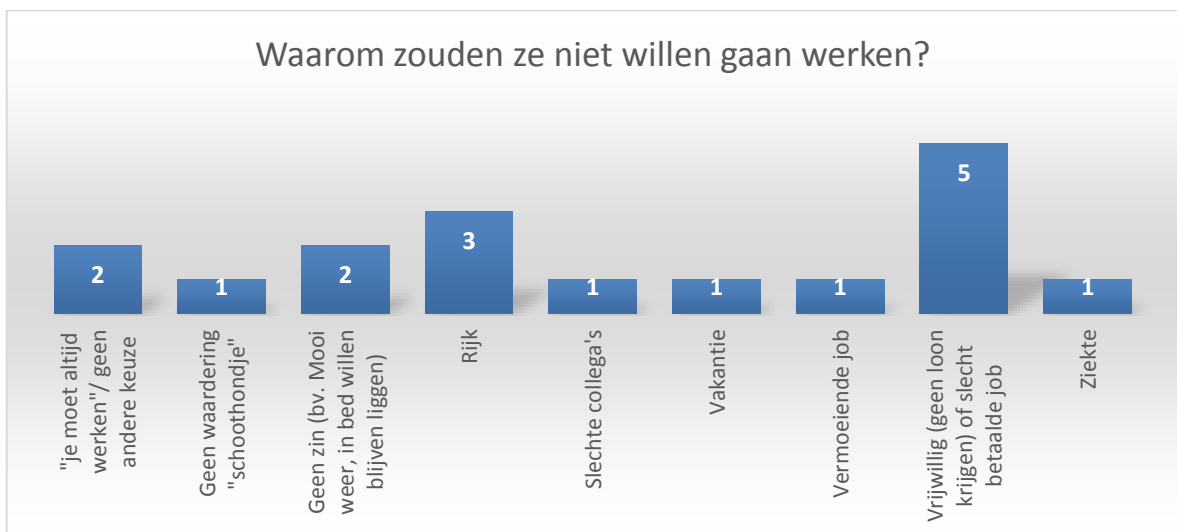
Figuur 33: Wie of wat motiveert de jongeren bij Noord-Limburgs Open Atelier vzw? Onderzoek 'Jongeren bewegen naar werk', 2016.

De meesten jongeren willen gaan werken **'om geld te verdienen'**. Verder omdat ze **'geen interesse meer hebben in school'** en om een **'toekomst op te bouwen'**. Andere antwoorden waren: **'om een bezigheid te hebben'**, om **'bij te leren en vaardigheden aan te leren'** en om een **'eigen gezin te onderhouden'**.



Figuur 34: Waarom willen jongeren bij Noord-Limburgs Open Atelier vzw gaan werken? Onderzoek 'Jongeren bewegen naar werk', 2016.

De laatste vraag van de enquête was de volgende: waarom zou je niet willen gaan werken?



Figuur 35: Waarom zouden jongeren bij Noord-Limburgs Open Atelier vzw niet gaan werken? Onderzoek 'Jongeren bewegen naar werk', 2016.

Veel jongeren zouden niet willen gaan werken wanneer ze **'geen loon krijgen'** of een **'slecht betaalde job uitoefenen'**. Bovendien zeggen ze niet te gaan werken als ze **'rijk'** zouden zijn. Twee van de bevroegde jongeren antwoordden dat je eigenlijk altijd moet gaan werken en **'niet de keuze hebt om niet te gaan werken'**. Andere aanleidingen die de jongeren als reden zien om niet te gaan werken zijn: **'geen zin hebben'**, **'geen waardering krijgen'**, **'slechte collega's'**, **'vakantie'**, **'ziekte'** en **'vermoeiend werk'**.

4.4 Conclusies en aanbevelingen

In dit deel wordt er een antwoord op de onderzoeksvragen gegeven met daarbij een interpretatie. Er wordt aangegeven wat de maatschappelijke en wetenschappelijke relevantie van de onderzoeksresultaten zijn voor het werkveld en de bredere samenleving. Ten slotte worden er aanbevelingen voor het werkveld gegeven en wordt er getracht suggesties voor verder onderzoek aan te reiken.

Uit dit onderzoek kan afgeleid worden welk beeld de jongere van zichzelf, de arbeidsmarkt en van Noord-Limburgs Open Atelier vzw heeft. De jongere heeft, wanneer het gaat over zijn/ haar competenties, een positief beeld van zichzelf. Met de meeste stellingen waren ze het eens of helemaal eens. Ze denken dat hun competenties goed zijn maar is dit ook zo? Alle jongeren denken klaar te zijn om te gaan werken. Voor een deel klopt dit, deze zijn al tewerkgesteld, maar de brugjongeren zijn nog niet klaar om door te stromen naar het NEC. Het brugproject is er net voor jongeren met een gebrek aan een aantal essentiële attitudes om toe te treden in de arbeidsmarkt. **De jongeren overschatten zichzelf en kunnen nog groeien als het gaat over het aspect zelfkennis.** Over het algemeen kan men tevens zeggen dat jongeren voldoende autonomie ervaren, vaak antwoorden ze eens of helemaal eens bij deze stellingen. Volgens de jongeren hebben ze bij hun beroepskeuze zelf inspraak. 84 percent zegt in de beroepsopleiding zelf te hebben meebeslist. Het is eerder opmerkelijk dat **alle bevroegde jongeren denken dat anderen hun gemotiveerd vinden.** Maar een klein aandeel van de bevroegden denken dat anderen hen als lui, competitief, luidruchtig, humeurig zien. Dit waren tevens de minst sociaal aanvaarde antwoorden uit het aanbod waaruit ze konden kiezen. **Uit het onderzoek kan er afgeleid worden dat ze ervan uitgaan dat anderen zeer positief over hun denken en dat ze gemotiveerd overkomen. Dit aspect wijst eveneens op zelfoverschatting.** Nochtans zou het persoonlijk ontwikkelingsplan de jongeren nu al moeten helpen om vertrouwd te geraken met zelfevaluatie. De oorzaak van deze zelfoverschatting kan in de toekomst nog onderzocht worden.

Jongeren antwoorden, wanneer het gaat over onwettige afwezigheden, neutraal (23 percent) of (helemaal) oneens. Maar wat houdt neutraal dan in voor de jongere? Zijn ze dan wel eens onwettig afwezig? Volgens Noord-Limburgs Open Atelier vzw scoren de jongeren minder op hun aanwezigheden en tempo. Uit de aanwezigheidslijsten is af te leiden dat er dit jaar nog geen enkele maand is geweest waar er geen jongere onwettig afwezig was, dus kunnen we afleiden dat ongeveer 23 percent wel eens onwettig afwezig is. De jongeren antwoorden niet eens, is dat omdat het maar een enkele keer voorvalt of omdat het niet wenselijk is om te antwoorden? Dit zou nog in de toekomst verder onderzocht kunnen worden.

Wanneer het gaat over het beeld dat de jongere heeft van de arbeidsmarkt denkt 54 percent snel een vaste job te vinden. **Ze denken goed om te kunnen met werkdruk, kunnen zichzelf presenteren aan een werkgever en weten hoe ze aan een job kunnen geraken.** Hier komt het onrealistisch beeld dat de jongere heeft weer terug, maar er is eveneens een onrealistisch beeld van de arbeidsmarkt. **Toch zegt 15 percent niet voldoende geïnformeerd te zijn over de arbeidsmarkt.** Dan zou verder onderzoek kunnen uitwijzen wiens verantwoordelijkheid dit is, namelijk die van Noord-Limburgs Open Atelier vzw of die van de toeleider (scholen) of is er hieromtrent een gedeelde verantwoordelijkheid?

83 percent van de jongeren vindt de begeleiding van Noord-Limburgs Open Atelier vzw goed tot uitstekend, amper 17 percent vindt deze matig. De meeste jongeren, 67 percent, denken dat hun kansen op arbeid door Noord-Limburgs Open Atelier vzw zijn vergroot. Drie vierde zegt dat Noord-Limburgs Open Atelier genoeg interesse toont in hun. **De feedback wordt in het algemeen als goed ervaren,** wel is er 23 percent die deze matig vindt. Een aanbeveling is om de feedback nog te verbeteren en te gebruiken om eveneens in te spelen op hun zelfconcept, in het theoretisch kader staan tips omtrent effectieve feedback ontwikkeld door Hattie en Timperley. De regels die er zijn, ervaren de jongeren als goed tot uitstekend waaruit er geconcludeerd kan worden dat deze duidelijk zijn en niets hoeft te veranderen hieraan. De informatie die ze krijgen, is over het algemeen duidelijk. Er wordt dus voldoende structuur aangeboden wat belangrijk is voor de competentiebehoefte.

Er zijn verdeelde meningen wanneer het gaat over de meerwaarde van IBAL, IBO, stage of het brugproject. 39 percent zegt dit niet nodig te hebben en 38 percent antwoordt neutraal. Maar liefst 23 percent is het (helemaal) eens dit nodig te hebben. De meerderheid vindt dus niet dat hij/ zij dit nodig heeft. **Het belang of de meerwaarde van IBAL, IBO, stage of het brugproject zou dus op een andere manier duidelijk moeten worden gemaakt voor de jongeren.** Toekomstig onderzoek kan uitwijzen of de meerwaarde duidelijk genoeg wordt uitgelegd door de toeliders aan deze jongeren en of Noord-Limburgs Open Atelier vzw hier dieper op moet ingaan. Hier zou zelfreflectie weer een antwoord kunnen bieden en kunnen ze op lange termijn zelf ervaren wat de meerwaarde is van hun IBAL, IBO, brugproject of stage. 67 percent, de meerderheid, zegt wel dat het is wat ze ervan verwachtte, enkel 8 percent niet. De jongere heeft wel iets bijgeleerd, 91 percent bevestigt dit. Zo hebben ze onder andere geleerd om op tijd te komen, tempo opbouwen, werkwijze, omgaan met anderen, inzicht verkrijgen op de werkvloer, ... **De jongeren zeggen zelf iets bijgeleerd te hebben en wat ze bijleren komt overeen met het doel van Noord-Limburgs Open Atelier vzw.** In dat opzicht is het zeer positief. Natuurlijk zou het kunnen dat er sociaal wenselijk geantwoord is en dat ze antwoordden wat ze vernemen op hun tussentijdse evaluaties want daar worden juist deze competenties, attitudes en vaardigheden besproken. Om dit zeker te weten, is er de optie om jongeren zichzelf te laten evalueren, zoals al eerder is aangehaald. Als we ingaan op deze zelfconceptverheldering

in combinatie met feedback, kan 360 graden feedback een mogelijke aanbeveling zijn. De feedback wordt dan vanuit verschillende posities gegeven. De feedback is niet afhankelijk van één persoon maar komt van verschillende kanten. Vernieuwend voor Noord-Limburgs Open Atelier vzw is de inbreng vanuit de kant van de cliënt, dit kan d.m.v. een tool. Het instrument dient om sterke en minder sterke competenties in beeld te brengen. Door het verschil tussen het zelfbeeld en het beeld van anderen op competenties kan er een duidelijke analyse gemaakt worden van de werkpunten van de cliënt. Feedback geven en ontvangen is niet altijd even gemakkelijk. Velen vinden feedback confronterend en gaan het bij voorkeur uit de weg, deze methode kan dit voorkomen.

Veel jongeren zeggen over het algemeen zich goed te voelen op de werkplaats, ze leggen gemakkelijk contacten, worden gesteund en willen gewaardeerd worden. Uit het onderzoek blijkt dat ze **steun ervaren vanuit hun omgeving**. Maar 8 percent ervaart geen steun van thuis en 15 percent antwoordde neutraal. 16 percent is het (helemaal) oneens dat ze door de school gesteund worden, 17 percent antwoordt hier neutraal. De combinatie leren en werken, wordt voor 84 percent van de bevroegde jongeren als goed tot uitstekend beoordeeld. Enkele jongeren, 8 percent, voelen zich helemaal niet gesteund door Noord-Limburgs Open Atelier vzw en 17 percent zegt neutraal wanneer het hierover gaat. Dit zijn geen grote percentages **maar wat als de jongeren vanuit één kant geen steun ervaren of wat als jongeren vanuit meerdere kanten geen steun ervaren of totaal geen steun bekomen?** De impact hiervan op jongeren zou een verdere onderzoekspiste kunnen zijn voor toekomstig onderzoek. Daarbij kan er nog onderzocht worden hoe men kan inspelen op verbinding binnen een werkplaats. Volgens de zelfdeterminatietheorie, zie ook in het deel van het theoretisch kader, zal, als er aan de drie natuurlijke psychologische basisbehoeften wordt voldaan, dit de optimale groei en motivatie van het individu verhogen. Een tekort aan een van deze drie, in dit geval steun (verbinding), tast het welzijn van de mensen aan.

Jongeren hechten het meeste belang aan respect, vooruitkomen in het leven, werkzekerheid en hun mening kunnen zeggen. Ook gelijkwaardigheid, nuttigheidsgevoel op de werkvloer, inkomen, leuke collega's, sfeer, werkuren en doorgroeimogelijkheden zijn belangrijke waarden. Opvallend is dat 31 percent 'levenslang leren' niet belangrijk vindt. 'Buitenlandse reizen' wordt door de meerderheid als niet belangrijk beschouwd maar 15 percent vindt het toch belangrijk en 8 percent zelfs zeer belangrijk. Men kan hierbij de vraag stellen of dit een realistisch beeld is want de jongeren die een samenwerkingsvorm met Noord-Limburgs Open Atelier vzw hebben, komen meestal terecht in een functie waar buitenlandse reizen niet tot de job behoort. Misschien heerst er **een fout beeld over toekomstige tewerkstelling. En kan het een aanbeveling zijn de visie over tewerkstelling eerst te testen om vervolgens eventueel bij te schaven.** Zelfconceptverheldering kan hierin een rol kunnen spelen, Vanmontfort Magda omschreef

deze als: “Heb ik mijn zelfconcept kunnen verhelderen? Heb ik een scherper beeld van wie ik (professioneel) wil en kan zijn?”. Een aanbeveling hierbij is om **de dialoog met de jongeren te blijven aangaan**.

Voldoende verlov is voor 23 percent niet belangrijk en voor 31 percent belangrijk, 46 percent antwoorde neutraal. Verlov is voor jongeren geen prioriteit, tenzij dit natuurlijk een sociaal wenselijk antwoord was. De grootte van het bedrijf is voor het merendeel niet belangrijk.

Jongeren hebben het meest angst voor werkloosheid, falen in de studies, niet genoeg geld verdienen, geen waardering krijgen en niet capabel zijn / niet aan de eisen voldoen. Taken te doen die ze niet oké vinden, opleidingen en bijscholingen te volgen om op de hoogte te blijven, aan vaste uren gebonden zijn/ vast uurrooster hebben, ervaren ze als het minst erg.

De achterliggende (de)motivaties van de jongeren om te werken is geld verdienen, geen interesse meer in school en een toekomst opbouwen. Jongeren zouden niet willen werken als ze geen loon krijgen/ slecht betaald worden of rijk zijn. Het inkomen wordt op dit moment door 62 percent, de meerderheid van de jongeren, ervaren als slecht tot zeer slecht. Brugprojecten worden nog minimaal vergoed aan 1 euro per uur voor de leerlingen, voor de verplaatsingskosten. Deze 1 euro kan een verklaring zijn waarom het inkomen als slecht wordt ervaren en dit voor velen een demotiverende factor is. Een aanbeveling hier is om de jongeren attent te maken op het tijdelijke aspect van dit inkomen want zodra ze doorstromen naar het NEC zal het inkomen beter aan hun verwachtingen voldoen. Zo kan deze demotiverende factor omgezet worden naar een motiverende, want jongeren willen werken om geld te verdienen en hoe sneller ze doorstromen, hoe sneller ze over een inkomen beschikken.

De jongeren reageerden allemaal verontwaardigd bij de vraag waarom ze niet zouden willen gaan werken en hadden even tijd nodig om hierop te kunnen antwoorden. Enkele antwoordden dat je altijd gewoon moet gaan werken. **Het beeld dat we meekrijgen vanuit de maatschappij is dat elke individu gaat werken. Werken wordt gelijkgesteld met aanvaarding/ erbij horen en is nodig om aan een individu's behoeften te voldoen.** Andere achterliggende demotivaties zouden kunnen zijn: geen zin hebben, geen waardering krijgen, niet kunnen opschieten met collega's, vakantie, ziekte en vermoeiend werk.

Om te antwoorden op de hoofdonderzoeksvraag van dit onderzoek: “Welke factoren motiveren of demotiveren jongeren in hun stappen naar het verwerven van hun inkomen en zelfstandigheid?” kunnen we allereerst stellen dat 85 percent vindt dat hij/zij gemotiveerd is. Bovendien denken zij gemotiveerd over te komen, maar Noord-Limburgs Open Atelier vzw merkt in de praktijk dat de meeste jongeren niet gemotiveerd overkomen en dat ze vaak de jongeren moeten blijven aanmoedigen om toch te komen. Zoals al aangegeven is: **geld verdienen, geen interesse meer in school en een toekomst opbouwen een motiverende factor voor deze jongeren om leren en werken te combineren.** Maar wanneer er concreet gevraagd wordt wie of wat hen motiveert, antwoordt het merendeel zichzelf. De jongeren zeggen dus **intrinsiek gemotiveerd** te zijn. **Verder dragen de ouders zeker bij in hun motivatie.** Anderen die een rol kunnen spelen zijn: collega’s, ploegbaas, gezin en de school. Inkomen, de werksfeer en de aard van het werk zijn factoren die zeker meespelen. **Verbinding met anderen (collega’s, ouders, gezin), willen doorstromen, aard van het werk en een inkomen,** zorgen dat jongeren graag komen werken en zijn tevens factoren die jongeren motiveren in hun eerste opstap naar het NEC. De afstand tussen wonen en werken, de verplaatsing met vervoer, is voor 15 percent een probleem. Ervaring opdoen is niet een belangrijke factor voor jongeren wanneer het gaat over hun motivatie, hier zijn ze minder mee bezig. Saaie werkjes uitvoeren of het niet graag doen van het werk, is een factor die de demotivatie vergroot. Verbinding, contact met collega’s en sfeer op de werkplek, kan zowel demotiverend als motiverend werken.

Opgesomd zijn de voornaamste conclusies van dit onderzoek:

1. Alle jongeren denken klaar te zijn om te gaan werken.
2. Hun competenties schatten ze in als goed. Ze zeggen goed om te kunnen met werkdruk, kunnen zichzelf presenteren aan een werkgever en weten hoe ze aan een job kunnen geraken.
3. Ze ervaren voldoende autonomie.
4. 85 percent zegt gemotiveerd te zijn en alle bevroegde jongeren denken dat ze gemotiveerd overkomen.
5. Op de vraag “Wie of wat motiveert jou?” antwoordt het merendeel “mezelf”. Ook ouders worden hier vaak vernoemd.
6. 15 percent zegt niet voldoende geïnformeerd te zijn over de arbeidsmarkt.
7. De begeleiding van Open Atelier vindt 83 percent goed tot uitstekend, 17 percent vindt deze matig.
8. Van de bevroegde jongeren denkt 67 percent dat hun kansen op arbeid door Open Atelier zijn vergroot.
9. 3/4 zegt dat Open Atelier genoeg interesse in hun toont.
10. 23 percent vindt de feedback die ze krijgen matig.

11. Waarden die ze het meest belangrijk vinden zijn: respect, vooruitkomen in het leven, werkzekerheid en hun mening kunnen zeggen.
12. 23 percent zegt buitenlandse reizen belangrijk tot zeer belangrijk te vinden in hun job.
13. Afstand tussen wonen en werken is voor 15 percent een probleem.
14. 39 percent vindt de begeleiding van Open Atelier geen meerwaarde.
15. De meeste jongeren, 91 percent, zegt iets te hebben bijgeleerd. Dit zijn zaken zoals: op tijd te komen, tempo opbouwen, omgaan met anderen en inzicht verkrijgen op de werkvloer.
16. Achterliggende motivaties om te werken zijn: geld verdienen, geen interesse meer in school en een toekomst opbouwen.
17. Jongeren zouden niet gaan werken als ze geen loon krijgen, slecht betaald worden of rijk zijn.
18. Hun inkomen wordt nu, door 62 percent, ervaren als slecht tot zeer slecht.
19. Geen waardering krijgen, niet kunnen opschieten met collega's, vermoeiend werk/ saai werk, ... werkt demotiverend.
20. Verbinding, dus contact met de collega's en sfeer op de werkvloer, kan zowel motiverend als demotiverend werken.

Besluit

Aan de resultaten te zien, wordt er voor de jongere voldaan aan de drie psychologische basisbehoeften of het ABC-schema. De jongeren vinden dat ze gemotiveerd zijn en denken bovendien dat anderen hen ook zo zien. De jongeren overschatten zichzelf op vlak van competenties, want ze hebben eigenlijk nog coaching/ begeleiding nodig. Opvallend is dat de jongeren zeggen intrinsiek gemotiveerd te zijn en dat hun ouders hier een bijdrage kunnen leveren. Voor de jongeren is het dus niet maatschappelijk relevant om een oplossing te bedenken. Maar in het kader van inclusie is het belangrijk om deze doelgroep te behoeden voor uitsluiting in de samenleving.

Er kunnen dus enkele linken gelegd worden met het theoretisch kader. Het aanmoedigen van zelfreflectie en feedback kunnen een rol spelen bij deze zelfoverschatting omdat ze dan zelf een beeld hebben van wat er fout liep en waarom, zo worden de competenties niet ondermijnd. Werkgevers hun beeld van jongeren, namelijk dat ze hun capaciteiten te hoog inschatten, wordt bevestigd met dit onderzoek. Jongeren verwachten dat ze snel complexe taken mogen uitvoeren en snel mogen doorstromen want ze vinden zich klaar om te gaan werken. Verder is sociale steun van collega's en hoge mate van autonomie bevorderlijk voor de bevoegenheid en het engagement van de werknemers. Over het algemeen kan wel gezegd worden dat jongeren voldoende autonomie ervaren. Het was in voorafgaand onderzoek al aanbevolen om in te zetten op het beheersen van emotionele belasting, het bevorderen van steun en sfeer van collega's. Uit dit onderzoek blijkt eveneens dat verbinding een factor kan zijn die jongeren (de)motiveert. Er kan dus nog ingespeeld worden op het bevorderen van verbinding, steun en sfeer op de werkplek, om de motivatie en het engagement te verhogen.

Een 15 percent van de bevroagde jongeren zegt niet voldoende geïnformeerd te zijn over de arbeidsmarkt. De vraag is dan wiens verantwoordelijkheid het is om deze jongeren goed te informeren? Het belang of de meerwaarde van hun overeenkomst met Noord-Limburgs Open Atelier vzw is voor hen niet helder en moet op een andere manier aan hen duidelijk gemaakt worden. Door reflectie zouden zij deze meerwaarde misschien zelf kunnen ontdekken. De feedback is over het algemeen in orde maar toch vindt 23 percent deze matig. De feedback zou dus nog verbeterd kunnen worden. De feedback die de jongere gedurende zijn levensloop heeft gekregen had weinig invloed op zijn zelfbeeld want dit huidig zelfbeeld sluit niet aan bij de realiteit. In het theoretisch kader wordt effectieve feedback omschreven door Hattie en Timperley.

Hoewel de jongeren zichzelf overschatten en de meerwaarde van hun samenwerkingsovereenkomst niet zien, zeggen ze wel iets bijgeleerd te hebben bij Noord-Limburgs Open Atelier vzw. De aspecten die ze bijleren, zijn tevens competenties, attitudes en vaardigheden die Noord-Limburgs Open Atelier vzw hen wil bijbrengen om ze te laten

doorstromen naar het normaal economisch circuit. Het zou wel kunnen dat de jongeren hier een antwoord gaven dat reeds met hun is besproken op tussentijdse evaluaties. Een optie kan zijn om de jongere zichzelf te laten evalueren voor deze tussentijdse evaluatie. Dan kan worden afgetoetst of hun zelfbeeld realistisch is en kan er betere feedback en informatie gegeven worden. Zo wordt er nog meer op maat gewerkt.

Het zou kunnen dat ze een vertekend beeld hebben over hun toekomstige tewerkstelling en dan dient hun visie over tewerkstelling eerst getest te worden om deze eventueel bij te schaven. Het tijdelijke aspect van deze samenwerkingsvorm met Noord-Limburgs Open Atelier vzw, in het kader van hun inkomen, moet zeker verduidelijkt worden om zo te gaan naar een motiverende factor om door te stromen.

Vanuit dit onderzoek zijn de sleutelwoorden om nog meer op maat te werken en tot duurzame motivatie te komen: zelfreflectie/ zelfevaluatie of zelfconceptverheldering (zeker i.f.v. toekomstige tewerkstelling), effectieve feedback en verbinding. In dialoog treden met de jongeren is daarbij essentieel.

Naast de aanbevelingen voor het werkveld, kan het een aanbeveling zijn voor de bredere samenleving om preventief te werken aan het zelfbeeld van de jongeren. Dit zou best al starten op de schoolbanken, iets waar het project 'Leerloopbanen van de toekomst' nu volop mee bezig is. Het is van belang voor de jongere om een goed beeld te hebben van zichzelf om zijn zelfstandigheid te bevorderen.

In het volgende deel van deze scriptie zal er voor enkele van deze maatschappelijke uitdagingen een innovatieve oplossing aangeboden worden.

5. Onderzoek en innovatie

In dit deel van de scriptie wordt er een innovatieve oplossing aangeboden voor enkele voorheen geschetste maatschappelijke uitdagingen.

Er wordt een tool uitgewerkt om in te zetten op de zelfconceptverheldering binnen Noord-Limburgs Open Atelier vzw. Deze tool bevordert zelfevaluatie en zorgt ervoor dat er aan 360° feedback wordt gedaan. Het project 'Leerloopbanen van de toekomst' past perfect bij de zelfconceptverheldering.

Omdat de meerderheid van de jongeren de meerwaarde niet ziet en zegt de samenwerkingsvorm met Noord-Limburgs Open Atelier vzw niet nodig te hebben, wordt er, op vraag van de betrokkenen, Noord-Limburgs Open Atelier vzw en scholen, een moodboard uitgewerkt voor Noord-Limburgs Open Atelier vzw en de projecten: IBAL-bis en brugproject. Dit zodat alle betrokken hulpverleners aan de hand hiervan het concept kunnen uitleggen en de meerwaarde kunnen schetsen.

5.1 Zelfevaluatietool om tot 360° feedback te komen

Het zelfbeeld van de jongeren blijkt uit het gedane onderzoek niet realistisch te zijn. Door 360° feedback krijgen alle personen, betrokken in het traject, de kans om eerlijke feedback te geven. Dit helpt om inzicht te krijgen in de sterke en minder sterke punten en wordt de persoonlijke ontwikkeling gestimuleerd. Momenteel krijgt de jongere feedback van alle betrokkene in zijn traject. Maar er wordt amper tot niet aan zelfreflectie gedaan. Vandaar was het idee om hier een tool uit te werken die dit bevordert. Belangrijk is dat jongeren de nodige ruimte krijgen om aan zelfreflectie te doen.

Van Petegem & Van Hoof formuleren enkele elementen die deel uitmaken van een kwaliteitsvolle zelfevaluatie (Van Petegem & Van Hoof, 2002):

- Sterke en zwakke punten worden erkend én verklaard.
- De lerenden nemen een kritische houding aan tegenover zichzelf.
- Specifieke strategieën en doelen worden geïdentificeerd met het oog op toekomstige groei.
- Er wordt ingegaan op de relatie tussen het proces en het product.
- De reflectie is eerlijk en oprecht, de betrokkene is zelf aan het woord.
- Er zit een duidelijke structuur in de evaluatie en deze is goed verstaanbaar voor anderen.

Via loopbaandenken wil men jongeren al op de schoolbanken aanzetten tot zelfreflectie. Maar het project 'Leerloopbanen van de toekomst' is momenteel volop in ontwikkeling. Als tussenstap zou het nuttig zijn voor Noord-Limburgs Open Atelier vzw om een tool te hanteren om jongeren nu al tot zelfreflectie aan te zetten.

De zelfevaluatietool is opgemaakt aan de hand van de te evalueren competenties bij Noord-Limburgs Open Atelier vzw. Om deze tevens af te stemmen op maat van de jongeren, is dit bovendien door hun beoordeeld. De jongeren vulden eerst individueel deze zelfevaluatietool in om dan in focusgroep hun perceptie, mening en ideeën over deze tool te bespreken. Ten slotte is deze tool aangepast aan de feedback van de jongeren.

In bijlage 2 is de ontworpen zelfevaluatietool te vinden.

5.2 Moodboard

Jongeren zien de meerwaarde niet van hun samenwerkingsvorm met Noord-Limburgs Open Atelier vzw, ze zeggen dit niet nodig te hebben. Het is belangrijk dat alle betrokkenen in het traject van de jongere hen de nodige uitleg kan geven en de meerwaarde kan schetsen zodanig dat dit hun motivatie positief kan bevorderen. Daarom wordt er een hulpmiddel, namelijk een moodboard, uitgewerkt voor Noord-Limburgs Open Atelier vzw, voor de projecten IBAL-bis (het vervolgproject op IBAL) en voor het brugproject wordt dit eveneens gedaan.

Een moodboard of een beeldcollage, geeft een andere kijk. Beelden geven emoties en gevoelens weer en beïnvloeden zo gedachten. Door het visualiseren van de informatie komt de meerwaarde anders en waarschijnlijk duidelijker over.

In bijlage 3 vindt u deze uitgewerkte moodboards terug.

6. Kritische reflectie

In dit deel reflecteer ik kritisch over het doorlopen proces, het uiteindelijke product en mezelf. Dit is een reflectie over mezelf als onderzoeker. Ik tracht een antwoord te geven op vragen zoals: hoe ik het doen van het onderzoek heb ervaren, welke uitdagingen en problemen ik ben tegen gekomen en op welke wijze ik hiermee ben omgegaan. Ook het doorlopen proces en de kwaliteit van het geleverde product bespreek ik grondig.

Het doen van het onderzoek heb ik ervaren als verrassend en grensverleggend. Verrassend omdat ik van tevoren een visie had omtrent de eindresultaten en eventuele oplossingen. Het eindresultaat was helemaal niet wat ik ervan verwachtte. Ik ging ervan uit dat de jongeren hun motivatie als werkpunt zouden zien en ik samen met de jongeren aan de slag kon gaan. Het resultaat bleek dus totaal het tegenovergestelde te zijn, al was zelfoverschatting een onderdeel van mijn literatuuronderzoek. Wat maakte dat ik een heel andere richting uit moest dan dat ik in gedachten had. Achteraf ben ik blij dat de resultaten niet aansloten bij mijn verwachtingen. Doordat ik mijn aanpak heb moeten bijsturen, heb ik veel geleerd. Zo heb ik ervaren dat mijn kijk op een situatie niet overeen kan komen met die van de cliënt. Deze bachelorproef leert mij dat de visie die een organisatie heeft omtrent een situatie niet noodzakelijk overeenkomt met de kijk van de cliënt. Wat voor een organisatie een maatschappelijk probleem is, is daarom niet een probleem voor de cliënt. Dit is belangrijk om als maatschappelijk assistent(e) mee te nemen in de praktijk, want zo kunnen bepaalde handelingen van cliënten verklaard worden. Zonder onderzoek te doen, is in dialoog gaan met de doelgroep essentieel om van de cliënt een juist beeld te krijgen. Breed exploreren van de cliënt op alle levensdomeinen is een meerwaarde wanneer je op maat van de doelgroep werkt. Grensverleggend was voor mij het contact met diverse hulpverleners om hun visie, ervaringen te bespreken. Ik vind het spijtig dat tijd een tegenwerkende factor hierin was. Ondanks het tijdig ontwikkelen van een stappenplan ben je continu afhankelijk van de bereikbaarheid van de correspondenten en de betrokken hulpverleners. Dit heeft invloed op het bereikte resultaat. Wanneer dit vlotter ging of wanneer er meer tijd was, kon de bachelorproef een nog diepgaander resultaat bereiken. Na de resultaten vind ik het jammer dat er geen tijd meer restte om het aandeel van de scholen te bevragen omtrent het zelfconcept van de jongeren. Dit is iets wat toekomstig onderzoek wel verder kan verduidelijken. Daarbij was het nog interessant geweest om in te zetten op de visie van werkgevers. De bedoeling van deze bachelorproef was om de visie van de jongeren omtrent hun motivatie weer te geven aan de hand van de onderzoeksvragen om zo op maat een innovatieve oplossing aan te bieden en dat is wel gelukt.

Het proces startte met de afbakening van het onderzoek: de probleemstelling, maatschappelijke relevantie en onderzoeksvragen. Omdat dit praktijkgericht onderzoek

bruikbaar moet zijn voor het werkveld, namelijk voor Noord-Limburgs Open Atelier vzw, toetste ik deze afbakening af met mijn stageplaats en mijn promotor. Voor het theoretisch kader zocht ik in de literatuur wat al geweten is over dit onderwerp, dit in de ruime zin. Bij vergelijkbaar onderzoek worden, naast nagaan in welke mate de onderzoeksresultaten op elkaar aansluiten, ook ideeën opgedaan. In dit geval was dat voor het onderzoeksopzet, het definiëren en meten van de kenmerken, het verklaringen. Om dan te komen tot een onderzoeksontwerp. Het maken van de enquête was een uitdaging omdat deze zo goed mogelijk afgestemd moest zijn op de doelgroep. Dankzij feedback van mijn promotor en het uittesten van de enquête op een jongere in mijn omgeving, kwam ik tot het gewenste resultaat. Na het ontwerpen van de enquête verliep het proces even iets vlotter. De enquête was een makkelijke tool om te hanteren tijdens het uitvoeren van het onderzoek. Maar er waren wel veel gegevens om te verwerken via Excel. Het voordeel was dat mijn resultaten uitgebreid waren, ik ben veel te weten gekomen. Na de resultaten ben ik terug in dialoog gegaan met hulpverleners bij Noord-Limburgs Open Atelier vzw. Vervolgens werden de data verzameld. Dit duurde even omdat de jongeren niet voltijds aanwezig zijn bij Noord-Limburgs Open Atelier vzw, maar omdat ik van tevoren wist wie wanneer aanwezig was, kon ik dit inplannen. Tot hier verliep het proces nog op schema en zoals verwacht, want bij het vooropgestelde tijdschema werd er rekening gehouden met vertragingen. Na het afnemen van de enquêtes en de verwerking van de gegevens in Excel, werden deze resultaten uitgeschreven met grafieken om het visueel te verduidelijken. Bij het lezen van de resultaten is het belangrijk om de gerealiseerde steekproef, namelijk 13 respondenten, in het achterhoofd te houden want de percentages zouden anders een vertekend beeld kunnen geven. De analyse van de resultaten nam even in beslag omdat er veel gegevens waren om te verwerken. Interpretaties en aanbevelingen werden in het deel 'conclusies en aanbevelingen' neergeschreven. Hier werd getracht een zo goed mogelijk antwoord op de onderzoeksvragen te geven. Er werden aanbevelingen gedaan voor het werkveld en suggesties gegeven voor verder onderzoek. Daarboven werden er 2 innovatieve oplossingen aangeboden voor de beschreven maatschappelijke uitdagingen zodat het werkveld deze kon gebruiken.

De kwaliteit van het geleverde product kan zeker voor Noord-Limburgs Open Atelier vzw een meerwaarde zijn, toch kan dit niet uitgebreid worden naar een grotere populatie omdat er geen andere organisaties bevraagd zijn met dezelfde doelgroep en de steekproef daarvoor te klein voor is. Als onderzoeker moet je tevens rekening houden met het sociaal wenselijk gedrag van respondenten. Het zou kunnen dat dit de resultaten heeft beïnvloed wat vervolgens een vertekend beeld kan geven in de resultaten, conclusies en aanbevelingen. Maar bepaalde aspecten van het theoretische gedeelte komen wel overeen met de conclusies van dit onderzoek. Wat zou kunnen betekenen dat dit voor meerdere jongeren van toepassing is. Nochtans is deze uitgewerkte oplossing tijdgebonden, na

verloop van tijd zal de zelfevaluatietool misschien niet meer nodig zijn of bijgestuurd moeten worden. Dat geldt evengoed voor de moodboards. De innovatieve oplossingen zijn tijdelijk. Hoe lang deze van toepassing blijven, is onmogelijk te voorspellen. Dit zal door de gebruikers geëvalueerd moeten worden.

In het innovatieve gedeelte kon ik, zoals hierboven besproken, een oplossing bieden om de zelfreflectie van de jongeren te bevorderen. Ik kreeg ook de kans om de meerwaarde van Noord-Limburgs Open Atelier vzw op een creatieve wijze uit te werken. Deze uitwerkingen kunnen door alle betrokkenen gehanteerd worden. Daarom vroeg ik de nodige expertise van betrokken hulpverleners. Er was helaas te weinig tijd om iets te ontwikkelen om het realistisch jobdoel van de jongeren te testen en eventueel bij te schaven. Verder kan er nog ingespeeld worden op de verbinding op de werkvloer. Maar hiervoor zou best eerst verder onderzoek worden uitgevoerd. Externe betrokkenen in het traject van de jongeren worden dan best ook bevraagd. Zodanig dat de oplossingen juist onderbouwd zijn. Ik heb zo dus de eindigheid van dit onderzoek ervaren en ik moest hier zo juist mogelijk mee omgaan. Daarom heb ik mijn aandacht gelegd op de zaken die ik wel volledig en kwalitatief kon afwerken en laat ik de resterende elementen over aan toekomstig onderzoek.

Bibliografie

- Andries, S. (2016, Maart 8). Burn-out vooral schuld van de baas. *Nieuwsblad*. Opgeroepen op Maart 2016
- Clement, M., & Laga, L. (2014, April). *KU Leuven*. (Garant, Redacteur) Opgeroepen op Februari 2016, van Steekkaarten doceerpraktijk: <https://www.kuleuven.be/onderwijs/steekkaarten/studentenkenmerken/motivatie.pdf>
- De Rick, K. (2006, September). *Werkervaringen voor leerlingen uit de deeltijdse leersystemen*. Opgeroepen op Maart 2016, van http://www.werk.be/sites/default/files/VIONA_05_RPT_AfwisselendLerenEnWerken_samenvatting.pdf
- De Rick, K., & Leens, R. (2008).
- De Rick, K., & Leens, R. (2008). *Tewerkstelling realiseren voor jongeren in het deeltijds onderwijs*. (H. (K.U.Leuven), Redacteur) Opgeroepen op Februari 2016, van Researchgate.
- Express.be . (sd). *Zelfoverschatting maakt depressief*. Opgeroepen op Maart 2016, van Jobat.be: <http://www.jobat.be/nl/artikels/zelfoverschatting-maakt-depressief/>
- Faiza Djait . (2014, December). *Stelsel 'leren' en 'werken' in Vlaanderen*. Opgeroepen op Maart 2016, van http://www.werk.be/sites/default/files/beleidsbarometer_lw.pdf
- Frigge, E. (2012, November 22). *Test je bevlogenheid*. Opgeroepen op Maart 2016, van Management Support: <http://managementsupport.nl/test-je-bevlogenheid/>
- Goos, L. (2016). *Het geheim van goede feedback*. Opgeroepen op Februari 2016, van OAB Dekkers: <http://www.oabdekkers.nl/2016/01/12/het-geheim-van-goede-feedback/>
- Hattie, J., & Timerley, H. (2007, Maart). Opgeroepen op Februari 2016, van http://growthmindseteaz.org/files/Power_of_Feedback_JHattie.pdf
- Keymeulen, R. (2015, Maart). *Van dwang naar eigen keuze: wat leert de zelfdeterminatietheorie ons over motivatie?* Opgehaald van De Sleutel: <http://www.desleutel.be/professionals/kwaliteitszorgaonderzoek/evidencebasedhulpverlening/goedepraktijken/item/2431-van-dwang-naar-eigen-keuze-wat-leert-de-zelfdeterminatietheorie-ons-over-motivatie>
- Kist, R. (2011, Juni 15). Zelfoverschatting is risico voor jongeren. *NRC Handelsblad (Nederland)*. Opgeroepen op Maart 2016
- Knack. (2015, Augustus 26). *Erik Raspoet*. Opgeroepen op Februari 2016, van Kinderpsychiater Lieve Swinnen over motivatie: <http://www.erikraspoet.be/?p=792>

- Kwadraet. (2013). *De Raet*. Opgeroepen op Februari 2016, van Duurzame motivatie : <http://www.de-raet.be/motivatie/index.php/component/content/article/34-begrippenkader/begrippenkader/56-vierde-bouwsteen>
- Leren op de werkvloer bij het uitvoeren van kwaliteitsvolle opdrachten*. (sd). Opgeroepen op Februari 2016, van Noord-Limburgs Open Atelier vzw: <http://openatelier.be/>
- Maes, M., Van den Broeck, A., De Loof, K., De Meulemeester, G., Desmalines, S., Martin, A., . . . Verhaert, P. (sd). *De zelfdeterminatietheorie*. Opgeroepen op Februari 2016, van Langer Werken: http://www.langerwerken.be/evidence_based/zelfdeterminatietheorie/index.php
- mediarte. (2016). *Zelfdeterminatie: over competentie, autonomie en verbondenheid*. Opgeroepen op Februari 2016, van Mediarte: <http://www.mediarte.be/nl/zelfdeterminatie-over-competentie-autonomie-en-verbondenheid>
- Onderzoek - KU Leuven. (2013, November 4). *Verpleegkundigen en artsen: bevlogen maar ook gevoelig voor burn-out*. Opgeroepen op Maart 2016, van KU Leuven: <http://nieuws.kuleuven.be/node/12418>
- Pearson Benelux. (2011). *Pearson Benelux*. Opgeroepen op Februari 2016, van Always learning: <http://www.pearson.nl/Download/H6.pdf>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (1995). *Contemporary Educational Psychology*. Opgeroepen op Februari 2016, van Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions: http://selfdeterminationtheory.org/SDT/documents/2000_RyanDeci_IntExtDefs.pdf
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). *Leren leren: intrinsieke en extrinsieke motivatie*. Opgeroepen op Februari 2016, van Samenvatting Ryan, R.M., Deci, E.L.: <https://robinstemerding.wordpress.com/intrinsieke-en-extrinsieke-motivatie-ryan-deci/>
- Schaufeli , W., & Bakker , A. (2003). *Utrechtse bevlogenheidschaal* . (G. e. Sectie Psychologie van Arbeid, Producent, & Universiteit Utrecht) Opgeroepen op Maart 2016, van Wilmarschaufeli: http://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Test%20Manuals/Handleiding_UBES.pdf
- Schriel, P. (2014, Mei 8). *Patrick Schriel*. Opgeroepen op Februari 2016, van Verschil intrinsieke motivatie en extrinsieke motivatie: <http://patrickschriel.nl/2014/05/08/verschil-intrinsieke-motivatie-en-extrinsieke-motivatie/>

- Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen. (2013, September 16). *Evaluatie Leren en Werken*. Opgeroepen op Maart 2016, van SERV: http://www.serv.be/sites/default/files/documenten/SERV_ADV_20130916_evaluatie_lerenenwerken.pdf
- Stichting Brein in Beeld. (2013). *Hersenontwikkeling van een puber*. Opgeroepen op Maart 2016, van Brein in Beeld (Amsterdam): <http://www.breininbeeld.org/actueel/vraag-van-de-week/hoe-verloopt-de-hersenontwikkeling-van-een-puber.html>
- Stomp, E. (2015). *Motivatie*. Opgeroepen op Februari 2016, van Krauthammer International: <http://www.krauthammer.com/benl/articles/motivatie>
- Van Dale Uitgevers. (2016). Opgeroepen op Maart 2016, van Van Dale: http://www.vandale.nl/opzoeken?pattern=bevlogen&lang=nn#.VtVQI_nhDIU
- Van Dale Uitgevers. (2016). *Van Dale*. Opgeroepen op Februari 2016, van Van Dale: <http://www.vandale.be/opzoeken?pattern=motivatie&lang=nn#.VschhvnhdIV>
- Van den Broeck, A., Vansteenkiste, M., De Witte, H., Lens, W., & Andriessen, M. (sd). *Selfdeterminationtheory*. Opgeroepen op Februari 2016, van De Zelf-Determinatie Theorie: http://selfdeterminationtheory.org/SDT/documents/2009_VandenBroeckVansteenkiste_GO.pdf
- Van Petegem, P., & Van Hoof, J. (2002). *Evaluatie op de testbank. Een handboek voor het ontwikkelen van nieuwe evaluatievormen*. Antwerpen: Wolters Plantijn.
- Vanmontfort, M. (2015). *Hoe word ik de architect van mijn eigen succesvolle loopbaan?* Steunpunt Onderwijs-vzw LOOA. Opgeroepen op Februari 2016
- Vansteenkiste, M. (sd). Opgeroepen op Februari 2016, van KU Leuven: <https://associatie.kuleuven.be/events/studie-studenten-begeleiding/documenten/bzl2012.pdf>
- Vansteenkiste, M. (sd). *Hoe we kinderen en jongeren motiveren? Toepassing van de zelfdeterminatietheorie*. Opgeroepen op Februari 2016, van Caleidoscoop: http://www.studioglobo.be/sites/default/files/bijlage_3_interview_met_m._vansteenkiste_caleidoscoop.pdf
- Vansteenkiste, M., Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2008). *Capabilities and happiness*. (U. O. Press, Redacteur) Opgeroepen op Februari 2016, van Self-determination theory and the explanatory role of psychological needs in human well-being.: <http://www.howest.be/icap/docs/Article%20Capabilities%20and%20happiness%20-%20Prof%20Dr%20Vansteenkiste.pdf>

VDAB Studiedienst. (2011, April). *Kansengroepen in kaart - Jongeren op de Vlaamse arbeidsmarkt*. Opgeroepen op Februari 2016, van VDAB: https://www.vdab.be/sites/web/files/doc/trends/KiK_jongeren_201104.pdf

VDAB Studiedienst. (2013, April). *Kansengroepen in kaart*. Opgeroepen op Februari 2016, van VDAB: <https://www.vdab.be/trends/kik>

Bijlagen

Bijlage 1

De enquête die gehanteerd werd voor het gedane onderzoek.



**DE HOGESCHOOL
MET HET NETWERK**

www.pxl.be

PXL-Social Work

Bachelor in het maatschappelijk werk

Enquête ‘Jongeren bewegen naar werk’

Factoren die jongeren motiveren of demotiveren in hun stappen naar het verwerven van hun inkomen en zelfstandigheid.

Student

Van Malderen Melissa

Een onderzoek bij jongeren tussen de 15 en 24 jaar in het deeltijds beroeps secundair onderwijs en buitengewoon secundair onderwijs die een samenwerkingsvorm (IBAL, brugproject, stage of IBO) met Noord-Limburgs Open Atelier vzw hebben.



I. Inleiding

Ik ben Van Malderen Melissa en zit in mijn laatste jaar sociaal werk aan de PXL Hogeschool in Hasselt. Mijn bachelorproef gaat over factoren die jongeren motiveren of demotiveren in hun stappen naar het verwerven van hun inkomen en zelfstandigheid.

Dit interview neemt ongeveer 30 minuten in beslag. Al je antwoorden worden strikt vertrouwelijk behandeld. De antwoorden worden enkel gebruikt in kader van het onderzoek.

Ik wil je alvast bedanken om deel te nemen aan dit interview.

II. Vragenprotocol

Samenwerkingsvorm (omcirkel):
Leeftijd:

IBAL
..... jaar

IBO

brugproject

	Ze er sle cht	Sle cht	Mat tig	Go ed	U n sle kend
Wat vind je van...					
1 ...het inkomen dat je nu krijgt?					
2 ...de begeleiding van Open Atelier?					
3 ...de combinatie 'leren' en 'werken'?					
4 ...de feedback die je krijgt?					
5 ...de regels die er zijn?					




W	Weerden	He le maal niet belan grik	Niet belan grik	Neu traal	Belan grik	Ze er belan grik
	Wat vind jij belangrijk in een job?					
1	Respect.					
2	Inkomen.					
3	Doorgroei mogelijkheden.					
4	Werkzekerheid.					
5	Leuke collega's.					
6	Werkuren.					
7	Locatie.					
8	Zelf beslissen op welke manier ik werk (zelfstandigheid).					
9	Levenslang leren.					
10	Uitdagend werk.					
11	Status.					
12	Grootte van het bedrijf.					
13	Buitenlandse reizen.					
14	Creatief zijn.					
15	Voldoende verlof.					
16	Sfeer.					
17	Flexibiliteit.					
18	Goed evenwicht tussen werk en privé.					
19	Dingen maken.					
20	Zien dat wat ik doe nuttig is.					
21	Er wordt met iedereen rekening gehouden (gelijkwaardigheid).					
22	Mijn mening zeggen.					
23	Vooruitkomen in het leven.					

		Heelmaal oneens	Oneens	Neutraal	Eens	Heelmaal eens
	Ben je het eens met deze stellingen?					
A1	Ik weet wie ik ben en wat ik wil.					
A2	Ik denk na over de toekomst.					
A3	Ik maak zelf keuzes.					
A4	Ik kan makkelijk beslissingen maken.					
B1	Ik voel me goed op de werkplaats.					
C1	Ik weet hoe ik aan een job kan geraken.					
C2	Ik ben voldoende geïnformeerd over de arbeidsmarkt.					
C3	Ik kan mezelf goed presenteren.					
B2	Ik leg makkelijk contacten.					
B3	Ik ben meer gemotiveerd als ik gewaardeerd word.					
B4	Ik word door de school gesteund.					
B5	Ik word thuis gesteund.					
B6	Open Atelier toont genoeg interesse in mij.					
A5	Ik heb of had IBAL, IBO of het brugproject nodig.					
C4	Ik ben klaar om te gaan werken.					
C5	Ik heb bij Open Atelier iets bijgeleerd.					
C6	Mijn kansen op arbeid zijn door Open Atelier vergroot.					
C7	Wat ik nu doe, is wat ik ervan verwachtte.					
A6	De afstand tussen wonen en werken is een probleem.					
B7	Ik vind mijn reputatie belangrijk.					
B8	Ik wil gewaardeerd worden voor wat ik doe.					
B9	Ik wil niet dat anderen slecht over mij praten.					
B10	Ik ben trots op wat ik doe.					
C8	Ik kan mezelf zijn.					
A7	Wat ik nu doe, doe ik graag.					
B11	Wat ik doe, is nuttig en zinvol.					
C9	Ik kan goed om met werkdruk.					
A8	Ik ben regelmatig onwettig afwezig.					
A9	Ik ben gemotiveerd.					
C10	De informatie die ik krijg is duidelijk.					
A10	Ik sta open voor nieuwe dingen.					
A11	Ik zal snel een vaste job vinden.					

(A12) Wie gaf de doorslag bij het maken van jouw keuze inzake je beroepsopleiding? (omcirkel)

- Ikzelf
- Ouders
- Vrienden

		Kennis aan inbrengen van toepassing	Vriendelijk	
			Creatief	
			Vakbekwaam	
			Flexibel	
			Betrouwbaar	
			Ambitieuw, ijverig	
			Direct, eerlijk	
			Vastberaden	
			Gepassioneerd	
			Competitief	
			Onder controle	
			Kan zich aanpassen	
			Teamgericht, sociaal	
			Doelgericht	
			Gemotiveerd	
	Anderen vinden mij...			
	Een harde werker			
	Een doorzetter			
	Lui			
	Humeurig, prikkelbaar			
	Gehoorzaam			
	Hulpvaardig			
	Stil			
	Luidruchtig			

Professionele toekomst		Heelmat niet	Een beetje	Heel erg
	Wat vind je erg, wat een beetje en wat niet?			
1	Werkloosheid.			
2	Mijn droom of passie niet kunnen realiseren.			
3	Een slechte werksfeer.			
4	Niet genoeg geld verdienen.			
5	Niet capabel zijn, niet aan de eisen voldoen.			
6	Niet naar waarde geschat worden.			
7	Me niet kunnen ontplooiën in mijn werk.			
8	Een te veeleisende job hebben (vb.: stress,...).			
9	Geen waardering krijgen.			
10	Taken doen die ik niet oké vind.			
11	Niet goed zijn in het nemen van belangrijke beslissingen.			
12	Geen evenwicht vinden tussen werk en privé			
13	Vaak moeten verhuizen.			
14	Te veel uren of in het weekend werken. Zware uurroosters.			
15	Administratieve taken niet kunnen.			
16	Aan vaste uren gebonden zijn, een vast uurrooster hebben.			
17	Opleidingen en bijscholingen volgen om op de hoogte te blijven.			
18	Falen in de studies.			
19	Een job doen die ik niet graag doe.			

Wat heb je hier (bij Open Atelier) geleerd dat kan helpen als je in de toekomst gaat werken?

.....

.....

.....

Wat zorgt ervoor dat je graag komt naar deze werkplek?

.....

.....

Wat zorgt ervoor dat je niet graag komt naar deze werkplek?

.....

.....

Wie of wat motiveert jou?

.....

.....

Waarom wil je gaan werken?

.....

.....

Waarom zou je niet willen gaan werken?

.....

.....



Bedankt om deel te nemen aan het onderzoek!

Bijlage 2

Ontworpen zelfevaluatietool als innovatieve oplossing.

Zelfevaluatietool

Naam:



Hoe tevreden ben je over je werk?

- Zeer tevreden. Niet zo tevreden.
 Een beetje tevreden. Helemaal niet tevreden.

Kan je goed omgaan met anderen?

- Erg goed. Niet zo goed.
 Een beetje. Helemaal niet goed.

Kan je goed omgaan met kritiek en moeilijke situaties?

- Erg goed. Niet zo goed.
 Een beetje. Helemaal niet goed.

Kan je je goed aanpassen aan veranderingen?

- Erg goed. Niet zo goed.
 Een beetje. Helemaal niet goed.

Hoe gemotiveerd kom je over? Ben je gedreven/ ambitieus?

- Erg gemotiveerd. Niet gemotiveerd.
 Een beetje gemotiveerd. Helemaal niet gemotiveerd.



Hoe ben je op de werkvloer? Kruis aan wat bij jou past, ik...:

- | | | |
|--|---|---|
| <input type="checkbox"/> ...ben flexibel. | <input type="checkbox"/> ...ben steeds bereid om te leren. | <input type="checkbox"/> ...ben nauwkeurig. |
| <input type="checkbox"/> ...kan uit mezelf actie ondernemen. | <input type="checkbox"/> ...toon inzet. | <input type="checkbox"/> ...werk kwaliteitsgericht. |
| <input type="checkbox"/> ...ben stressbestendig. | <input type="checkbox"/> ...heb een goed fysiek uithoudingsvermogen. | <input type="checkbox"/> ...ben verantwoordelijk. |
| <input type="checkbox"/> ...werk geconcentreerd. | <input type="checkbox"/> ...begrijp instructies en/ of goede kennis Nederlandse taal. | <input type="checkbox"/> ...altijd aanwezig. |
| <input type="checkbox"/> ...beschik over doorzettingsvermogen. | <input type="checkbox"/> ...werk veilig. | <input type="checkbox"/> ...kom afspraken na. |
| | | <input type="checkbox"/> ...heb een goed werktempo. |
| | | <input type="checkbox"/> ...ben zelfstandig. |

Waarover ben je tevreden of trots? Wat lukt al behoorlijk goed voor jou? Wat loopt meestal prima?

.....
.....
.....

Misschien zijn er zaken die nog niet zo goed lukken. Waaraan zou je nog willen werken?

.....
.....
.....

Hoe voel je je op de werkvloer? (meerdere aankruisen mag)

- | | | | |
|---|--|---|---|
| <input type="checkbox"/> Verdrietig
 | <input type="checkbox"/> Kalm/rustig
 | <input type="checkbox"/> Blij
 | <input type="checkbox"/> Fantastisch
 |
| <input type="checkbox"/> Zenuwachtig/ verlegen
 | <input type="checkbox"/> Gefrustreerd/ moeilijk
 | <input type="checkbox"/> Alleen
 | <input type="checkbox"/> Boos
 |



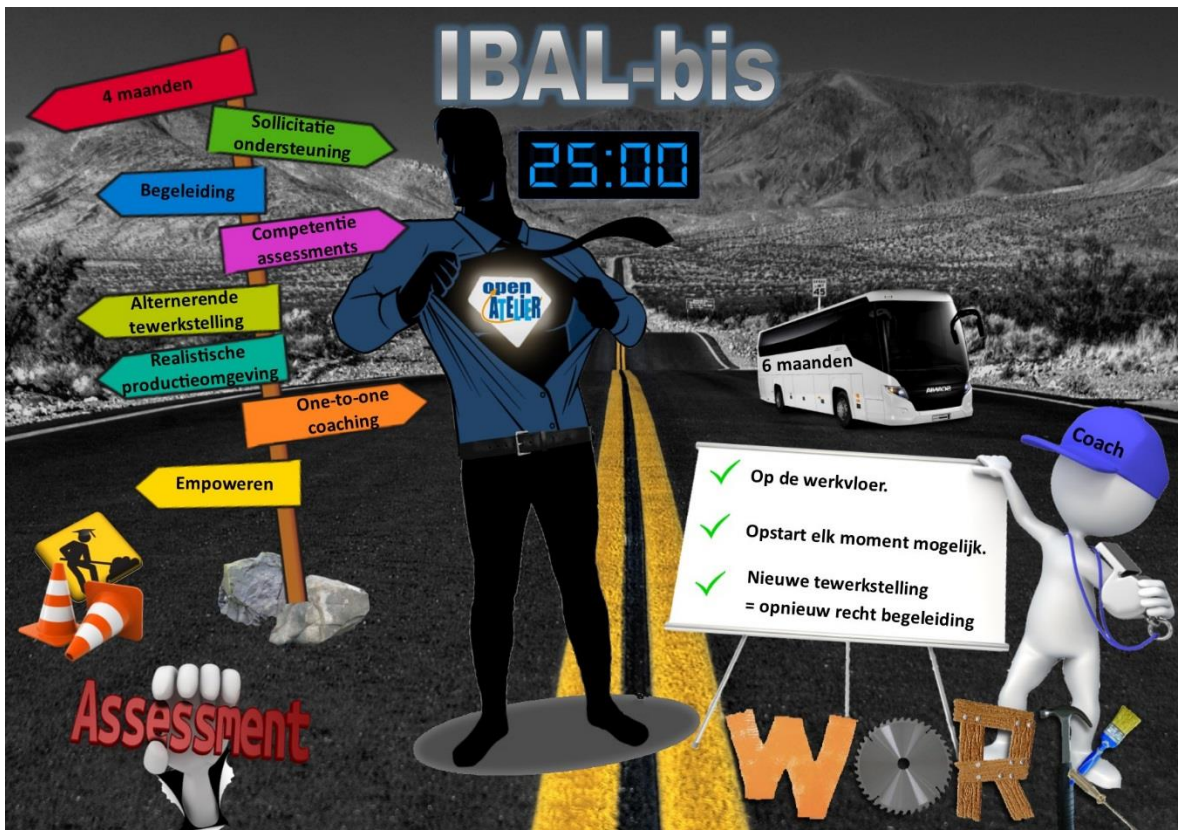
2016-2017

Bijlage 3

Moodboard om uit te kaderen wie Noord-Limburgs Open Atelier vzw is, wat er gedaan wordt, waarom en hoe:



Moodboard om het concept IBAL-bis te verduidelijken:



Moodboard om het brugproject te schetsen:



