

Ondersteuning bij het vergroten van intrinsieke motivatie in de terugkeer naar onderwijs

Fontys Hogescholen, Sociale Studies (FHSS)

Naam student: Anouk Geuchenmeier

Klas: 45-4V01J

Studentennummer: 3836703

Naam school: Fontys Hogescholen

Naam opleiding: Sociale Studies

Profiel: Hart voor Jeugd en Samenleving

Beoordelaar: Stefan Assink

Progress-code: 23V4J-AFOZ

Datum: 23/06/2023

Samenvatting

Dit afstudeeronderzoek gaat over intrinsieke motivatie bij cliënten en op welke manier sociaal agogen ondersteuning kunnen bieden in het vergroten hiervan. Op dit moment is de intrinsieke motivatie van cliënten tussen de 12 en de 18 jaar, die uitgevallen zijn binnen het onderwijs, relatief laag. Zowel het schooluitval als de lage intrinsieke motivatie kunnen verschillende oorzaken hebben. Cliënten ervaren daarnaast zowel internaliserende als externaliserende problematieken, waar zij om mee moeten leren gaan. Cliënten binnen organisatie X krijgen op dit moment al ondersteuning met betrekking tot de intrinsieke motivatie in de terugkeer naar het onderwijs, maar de praktijk leert dat er hierin nog behoeften liggen en dat de terugkeer naar onderwijs niet altijd soepel gaat.

Het doel van dit onderzoek is om inzichten en kennis te verwerven over hoe sociaal agogen ondersteuning kunnen bieden op het vlak van het vergroten van de intrinsieke motivatie van cliënten die uitgevallen zijn binnen het onderwijs. Hierop is de volgende onderzoeksvraag geformuleerd:

“Wat hebben sociaal agogen binnen organisatie X nodig om cliënten, die uitgevallen zijn binnen het onderwijs, te ondersteunen in het vergroten van intrinsieke motivatie, zodat teruggang naar onderwijs mogelijk gemaakt wordt?”

Om deze hoofdvraag te kunnen beantwoorden heeft er een kwalitatief onderzoek plaatsgevonden, waarin doormiddel van literatuuronderzoek en semigestructureerde interviews een antwoord is geformuleerd rondom de hoofd- en deelvragen. Deze hoofd- en deelvragen zijn voortgevloeid uit literatuuronderzoek wat is onderzocht rondom het gesignaleerde probleem. Daarnaast is er onderzoek gedaan naar welke theorieën passend zijn binnen de problematiek, welke terug zal komen in verschillende hoofdstukken van dit onderzoek. Aan de hand van de data-analyse en het meetinstrument zijn er in totaal 11 interviews uitgevoerd, waarvan 7 sociaal agogen en 4 cliënten. Deze interviews zijn allen gecodeerd waaruit de resultaten zijn ontstaan. Uit de gevonden resultaten zijn de conclusies geschreven, waaruit is gebleken dat intrinsieke motivatie een erkend probleem is. Het probleem doet zich niet alleen binnen organisatie X breed voor, maar ook binnen andere organisaties. Op dit moment hebben cliënten voornamelijk behoefte aan een veilige omgeving, waarin zij het nut rondom activiteiten duidelijk hebben en ze weten welke vaardigheden zij aanleren en hoe ze deze in kunnen zetten. Daarnaast hebben zij behoefte aan excentrieke motivatie, zowel van de sociaal agogen als van het eigen systeem. Sociaal agogen kunnen cliënten ondersteunen in het vergroten van de intrinsieke motivatie door te voldoen aan behoeften welke cliënten op dit moment ervaren. Aan de hand van de conclusies worden aanbevelingen gedaan voor zowel organisatie X als voor de sociaal agogen. Afsluitend aan dit onderzoek wordt er een analyse gedaan op zowel de bruikbaarheid en validiteit als op de sterktes en zwaktes van dit onderzoek.

Voorwoord

Het onderzoek wat op dit moment voor u ligt dient als het afstudeeronderzoek van Anouk Geuchenmeier, studente aan Fontys Hogescholen te Eindhoven voor de opleiding Sociale Studies. Dit onderzoek gaat over cliënten die uitgevallen zijn binnen het onderwijs en op welke manier sociaal agogen hen kunnen ondersteunen in het vinden van intrinsieke motivatie. Gedurende een periode van ongeveer vijf maanden is er onderzoek gedaan naar het onderwerp intrinsieke motivatie onder cliënten op de dagbegeleiding van de organisatie waar ik mijn stageperiode heeft afgerond. Tijdens de tijd die ik daardoor heb gebracht ben ik erachter gekomen dat motivatie een grote rol speelt binnen de werkzaamheden die ik daar heb uitgevoerd. Daarnaast heb ik ondervonden dat sociaal agogen op dit moment nog zoekende zijn naar een passende ondersteuning omtrent motivatieproblematiek. Hieruit is mijn onderzoeksvraag ontstaan.

Ik wil allen die aan dit onderzoek deel hebben genomen bedanken voor de vrijwilligheid, openheid en medewerking. De medewerkers en cliënten binnen organisatie X en beide sociaal agogen van organisatie Y en Z hebben bijgedragen aan dit afstudeeronderzoek waarmee ik de afgelopen vier jaar die ik doorgebracht heb aan het Fontys afsluit. Na dit onderzoek zal ik kunnen beginnen aan mijn rol als jeugdzorgwerker binnen de sector jeugdzorg.

Daarnaast wil ik Stefan Assink, mijn afstudeerdocent, bedanken voor zijn tijd en de fijne begeleiding waarin ik veel duidelijkheid heb ervaren. Daarnaast kon ik altijd met vragen terecht en heb ik waardevolle feedback ontvangen, welke mij geholpen heeft dit onderzoek naar volledigheid en vertrouwen aan te vullen.

Anouk Geuchenmeier

Eindhoven, juni 2023

Inhoudsopgave

Samenvatting	1
Voorwoord	2
Inleiding	5
<i>Leeswijzer</i>	<i>6</i>
Hoofdstuk 1: Context en probleemschets.....	7
1.1 <i>Probleemanalyse.....</i>	<i>7</i>
1.1.1 Macroniveau	7
1.1.2. Mesoniveau	8
1.1.3. Microniveau.....	9
1.2 <i>Probleemstelling en verificatie.....</i>	<i>10</i>
1.2.1. Probleemstelling.....	10
1.2.2. Verificatie binnen de praktijk	10
1.3 <i>Onderzoeksdoelstelling</i>	<i>11</i>
1.4 <i>Hoofdvraag en deelvragen.....</i>	<i>11</i>
1.4.1. Hoofdvraag	11
1.4.2. Deelvragen.....	11
1.5 <i>Begripsafbakening</i>	<i>12</i>
Hoofdstuk 2: Theoretisch kader	14
Hoofdstuk 3: Methodologie	19
3.1 <i>Onderzoekspopulatie en steekproef.....</i>	<i>19</i>
3.1.1. Onderzoekspopulatie	19
3.1.2. Steekproef	19
3.1.3. Anonimiteit respondenten	20
3.2 <i>Dataverzamelmethode</i>	<i>20</i>
3.2.1. Ethische verantwoording.....	21
3.3 <i>Meetinstrument.....</i>	<i>21</i>
3.3.1. Validiteit en betrouwbaarheid van het meetinstrument	22
3.4 <i>Data-analyse</i>	<i>22</i>
Hoofdstuk 4: Resultaten	24
4.1. <i>Resultaatbeschrijving deelvragen.....</i>	<i>24</i>
4.1.1. Deelvraag 1	24
4.1.2. Deelvraag 2	26
4.1.3. Deelvraag 3	27
4.1.4. Deelvraag 4	29
Hoofdstuk 5: Conclusie en aanbevelingen	31
5.1 <i>Conclusies</i>	<i>31</i>
Conclusie deelvraag 1	31
Conclusie deelvraag 2	32
Conclusie deelvraag 3	32
Conclusie deelvraag 4	33
5.2. <i>Conclusie hoofdvraag.....</i>	<i>34</i>

5.3. Aanbevelingen	34
Hoofdstuk 6: Discussie.....	37
6.1 Betekenis en bruikbaarheid	37
6.1.1 Feedback van de praktijk	38
6.2 Sterkte- zwakteanalyse	38
Literatuurlijst	40
Bijlagen	43
Bijlage 1: topiclijsten	43
Topiclijst 1: sociaal agogen	43
Topiclijst 2: cliënten.....	45
Bijlage 2: toestemmingsformulier	47
Bijlage 3: Codeboom.....	48
Codeboom 1: populatie sociaal agogen	48
Codeboom 2: populatie cliënten	49

Inleiding

In deze inleiding zal er een beeld geschetst worden van de organisatie waar het onderzoek plaats heeft gevonden. Daarnaast zal de aanleiding van het afstudeeronderzoek beschreven worden.

De organisatie waar dit afstudeeronderzoek heeft plaatsgevonden zal worden benoemd als 'organisatie X'. De onderzoeker heeft in de span van anderhalf jaar tijd kennis gemaakt met de organisatie binnen een minorstage. Organisatie X begeleidt op een dagbegeleiding jongeren in de terugkeer naar het onderwijs, de doelgroep betreft specifiek jongeren wie uitgevallen zijn op het middelbaar onderwijs. Centraal Bureau voor de Statistiek (2022) benoemt de doelgroep jongeren als jeugdigen tussen de 0 en 25 jaar. Organisatie X werkt ten tijde van dit afstudeeronderzoek met de doelgroep jongeren tussen de 12 en de 18 jaar, deze doelgroep is uitgevallen binnen het onderwijs. Volgens Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (2022) is een voortijdig schoolverlater iemand tussen de 12 en 23 jaar oud, staat deze persoon niet ingeschreven op een school en heeft hij/zij geen startkwalificatie. Verder benoemen zij dat de oorzaken dat iemand voortijdig uitvalt op school variëren tussen het maken van een verkeerde studiekeuze, het liever verdienen van geld dan naar school gaan, persoonlijke/geestelijke problemen en/of wanneer de verwachting van de opleiding niet hetzelfde is tussen docent en student. Mateman & Franken (2019) beschrijven dat jongeren wie voortijdig het onderwijs verlaten, en geen diploma of startkwalificatie hebben, minder kansen hebben op het vinden van werk. Verder benoemen zij dat jongeren in een kwetsbare positie vaker een negatieve ervaring hebben binnen het formele onderwijs dan jongeren in een niet kwetsbare positie. Daarnaast hebben kwetsbare jongeren vaak te maken met meerdere problematieken naast scholing. Deze problematieken kunnen te maken hebben met problemen in de gezinsomgeving en/of problematische financiële problemen.

Nederlands Jeugdinstituut (2023) benoemt dat afgelopen schooljaar (2021-2022) een stijging van 2,34% te zien is wanneer het gaat over schooluitval bij jongeren tot 23 jaar. Dit is aanzienlijk hoger dan de jaren daarvoor. Waar dit door komt is onbekend. Dit maakt dat het thema intrinsieke motivatie in combinatie met schooluitval op dit moment erg actueel is.

De aanleiding van dit onderzoek over intrinsieke motivatie heeft te maken met de werkzaamheden die de onderzoeker bij organisatie X heeft uitgevoerd. De onderzoeker heeft, tijdens de werkzaamheden met de doelgroep, gemerkt dat de motivatie laag is en dat de cliënten regelmatig weerstand bieden in de aangeboden activiteiten van organisatie X, waardoor het werken aan de leerdoelen stagneert en het leertraject belemmerd wordt. Op deze manier vertraagt het traject en hebben de cliënten een lagere kans om tot zelfontplooiing te komen. Hiernaast ligt er een behoefte aan richtlijnen of het gevoel van werken op een lijn binnen de organisatie, waarbinnen al verschillende gesprekken plaats hebben gevonden. Niet alleen sociaal agogen geven aan behoefte te ervaren binnen het ondersteunen van cliënten, ook de cliënten geven aan dat zij ondersteuning nodig hebben in vinden van motivatie en het gevoel van nut met betrekking tot terugkeer naar school. Op dit moment zijn er geen duidelijke richtlijnen of werkwijzen binnen de organisatie om de gewenste behoeften te vervullen.

Tijdens de voorbereiding op dit onderzoek heeft de onderzoeker contact gehad met de dagbegeleiding op twee locaties en met het bestuur van organisatie X. Sporadisch is er contact geweest met het ambulante team tijdens gezamenlijke overleggen of tijdens pauzes. Allen beamen zij de problematiek rondom lage motivatie te ervaren in de werkzaamheden. Wanneer de intrinsieke motivatie van

cliënten laag is, dan ervaren sociaal agogen ook belemmeringen binnen de begeleidingsmomenten in de stuurbaarheid van de cliënten. In dit verslag is er naar aanleiding van deze signalen onderzoek gedaan naar intrinsieke motivatie onder jongeren en het gebrek hieraan. Afsluitend zal aan de hand van dit onderzoek duidelijk worden welke handvaten sociaal agogen bij organisatie X kunnen inzetten om de intrinsieke motivatie van cliënten te bevorderen met als einddoel om hen de juiste ondersteuning te bieden wanneer het gaat om intrinsieke motivatie in de terugkeer naar een schoolomgeving. Dit wil zeggen dat de eerste stap richting het terugkeren binnen het onderwijs gerealiseerd kan worden.

Leeswijzer

Dit onderzoek is onderverdeeld in een zestal hoofdstukken.

Hoofdstuk 1 beschrijft een verduidelijking van het probleem, waaruit de probleemstelling, doelstelling en hoofd- en deelvragen voortgekomen zijn;

Hoofdstuk 2 omschrijft het theoretisch kader, waarin verschillende literatuur wordt benoemd welke van belang is voor het thema van dit onderzoek;

Hoofdstuk 3 omschrijft de methodologie, waarbij er dieper ingezoomd wordt op de steekproef, de onderzoekspopulatie, het meetinstrument, de informed consent en de data-analyse;

Hoofdstuk 4 omschrijft de feitelijke steekproef en de resultaten van de data-analyse;

Hoofdstuk 5 omschrijft de conclusie en hier worden aanbevelingen gedaan voor de praktijk;

Hoofdstuk 6 omschrijft de discussie aan de hand van de betrouwbaarheid en betekenis van het onderzoek en een sterkte- en zwakteanalyse.

Hoofdstuk 1: Context en probleemschets

In dit hoofdstuk zal aan de hand van onderzoeksliteratuur nader ingegaan worden op de problematiek van het gebrek aan intrinsieke motivatie onder jongeren tussen de 12 en de 18 jaar, die uitgevallen zijn binnen het onderwijs. Verder zal in dit hoofdstuk de probleemanalyse worden uitgezet op drie niveaus. Op macroniveau wordt er gekeken naar hetgeen wat er op landelijk niveau gebeurt omtrent de problematiek, op mesoniveau wordt er gekeken naar wat er binnen de organisatie gedaan wordt en naar wat er op gemeentelijk niveau gebeurt. Tot slot wordt er op microniveau gekeken naar de probleemsituatie in de praktijk en welke invloed dit heeft op de relatie tussen sociaal agoog en cliënt.

1.1 Probleemanalyse

1.1.1 Macroniveau

Volgens Nederlands Jeugdinstituut (2021) is het gebrek aan motivatie voor onder anderen school gedaald tijdens de coronacrisis, dit bleek voornamelijk vanuit sociaal opzicht te komen. Jongeren misten de sociale contacten met hun leeftijdsgenoten waardoor het ontwikkelen van sociale contacten stagneerde. Daarnaast ervaren jongeren een gebrek in de verbondenheid met school, zij hadden geen fysiek contact met docenten en dit zorgde voor een stijgende lijn op het stressniveau. Nederlands Jeugdinstituut (2021) benoemt verder dat jongeren tijdens de coronacrisis structuur misten, leren werd moeilijker door het gebrek aan een fysieke leeromgeving en hierdoor daalde de motivatie aanzienlijk. In het onderzoek van Radboud Docenten Academie en KBA Nijmegen kwam naar voren dat jongeren met de diagnose (hoog)begaafdheid en/of autismespectrumstoornis een verlaagde motivatie hadden. Volgens dit onderzoek werden motivatieproblemen voornamelijk veroorzaakt door het hebben van moeite met leren. Jongeren hadden behoefte aan de hulp van een docent en deze behoefte werd tijdens de coronacrisis niet vervuld (Nederlands Jeugdinstituut, 2021).

Er zijn een aantal wetten vastgelegd welke van belang zijn voor dit onderzoek. Ten eerste is er de Jeugdwet, welke de Wet op de Jeugdzorg vervangen heeft vanaf 2015 (Nederlands Jeugdinstituut, z.d.-a). Onder deze wet vallen onder anderen ook de jeugdbescherming en de jeugdreclassering. De Jeugdwet heeft een aantal uitgangspunten. Zo staat het bevorderen van het vermogen van jongeren om problemen zelf op te lossen centraal. Hierbij krijgen de ouders en de sociale omgeving ondersteuning binnen de opvoedcapaciteiten en is er sprake van vroegsignalering en preventie. Het is belangrijk dat de hulpvrager tijdige hulp krijgt welke passend is voor de casus. Als laatste benoemt de Jeugdwet dat samenwerking rond gezinnen effectief en efficiënt is (Nederlands Jeugdinstituut, z.d.-a).

Naast deze uitgangspunten stelt de Jeugdwet de gemeente verantwoordelijk voor het uitvoeren van onder anderen het bevorderen van het opvoedklimaat in gezinnen, het aanbieden van een passende jeugdhulp ofwel in de vorm van het adviseren van professionals en/of ouders/verzorgers of het preventief werken met betrekking tot het voorkomen van kindermishandeling (Gemeente Eindhoven, 2022). Uitgangspunt drie sluit goed aan bij dit onderzoek. Dit uitgangspunt omschrijft dat gemeenten verantwoordelijkheid dragen in zowel het adviseren over, als het bepalen én het inzetten van de jeugdhulp die is aangewezen. Volgens Nederlands Jeugdinstituut (z.d.-a) is in de Jeugdwet en de Wet passend onderwijs bepaald dat samenwerkingsverbanden van schoolbesturen en gemeenten verplicht zijn een plan te maken waarin beschreven staat hoe passend onderwijs georganiseerd moet worden. Het bespreken van deze plannen is een vereiste. Volgens Nederlands Jeugdinstituut (z.d.-b) is het doel

van de wet passend onderwijs dat er een plek is op een schoolomgeving voor alle jongeren, daarbij bedoelen zij een school welke passend is bij de kwaliteiten en mogelijkheden, waarbij de school extra ondersteuning biedt wanneer hier behoefte aan is. De wet passend onderwijs stelt samenwerkingsverbanden verplicht een ondersteuningsplan op te stellen. Hierin worden afspraken benoemt met betrekking tot het niveau van basisondersteuning, de organisatie van voorzieningen voor extra ondersteuning binnen de schoolomgeving en de verdeling van onder anderen middelen. Verder wordt er benoemt dat scholen een zorgplicht hebben vanuit de wet passend onderwijs. Deze zorgplicht houdt in dat een school een vorm van onderwijs moet aanbieden welke passend is bij elke individuele leerling (Nederlands Jeugdinstituut, z.d.-b).

Volgens Gemeente Eindhoven (2022) hebben alle jongeren, woonachtig in Nederland leerplicht. Op de eerste dag van de nieuwe maand, nadat een kind het vijfde leerjaar heeft bereikt worden zij leerplichtig. Als ouder is het de taak een kind in te schrijven op een school en ervoor te zorgen dat het kind naar deze school gaat. Vanaf twaalf jaar heeft het kind ook zelf de verantwoordelijkheid naar school te gaan. Leerplicht stopt vanaf het einde van het schooljaar waarin een jongere zestien is geworden. Gemeente Eindhoven (2022) benoemt naast de leerplichtwet ook de kwalificatieplicht. De kwalificatieplicht houdt in dat jongeren zonder startkwalificatie naar school moeten blijven gaan tot het achttiende levensjaar. Een startkwalificatie houdt minimaal in dat er een havo of mbo 2 diploma behaald is. De kwalificatieplicht kent uitzonderingen, namelijk wanneer een jongere een getuigschrift of diploma voor het praktijkonderwijs heeft, of jongeren wie in het voortgezet speciaal onderwijs een uitstroomprofiel hebben gericht op de arbeidsmarkt/dagbesteding. Gemeente Eindhoven (2022) benoemt tot slot dat schoolverzuim een belangrijk signaal is van voortijdig schoolverlaten. Wanneer er veel verzuim gesignaleerd is, dan kan er een gesprek met de gemeente volgen waarin de oorzaak van het verzuim achterhaalt kan worden. Er zijn gevallen waarin zowel de ouder(s) en/of het kind (vanaf 12 jaar) voor het verzuim strafrechtelijk verantwoordelijk gehouden worden. In deze gevallen zal de leerplichtconsulent handhaven.

1.1.2. Mesoniveau

Alle cliënten die bij organisatie X begeleid worden zijn leerplichtig. Dit wil zeggen dat aanwezigheid een vereiste is. Organisatie X heeft omtrent het traject van de cliënten veel contact met de gemeente en/of met leerplicht. Dit contact heeft te maken met het huidige traject, vervolgspraken en aandachtspunten rondom de cliënt. Volgens Nederlands Jeugdinstituut (z.d.-a) hebben alle gemeenten jeugdhulplicht. Volgens de Jeugdwet is de gemeente verantwoordelijk voor het bieden van jeugdhulp en het uitvoeren van kinderschermingsmaatregelen evenals jeugdreclassering. De gemeente zelf beslist welke hulp toegankelijk is en welke hulp meer gericht is op gespecialiseerde zorg, ook wel individuele voorziening genoemd. Wanneer de gemeente beslist dat een jongere/de ouders individuele voorziening nodig hebben, dan kunnen rechten hieraan ontleend worden, zo kunnen zij bijvoorbeeld een kennismakingsgesprek krijgen bij organisatie X (Nederlands Jeugdinstituut, (z.d.-a)). De missie van organisatie X staat in het teken van laagdrempelige en op maat gesneden zorg. Sociaal agogen ondersteunen cliënten in het vinden van een passende daginvulling of schoolomgeving, waarbij er actief samengewerkt wordt met betrokken partijen. Sociaal agogen werken oplossings- en doelgericht samen met de cliënten. Op 2 maart 2023 heeft de onderzoeker met een van de gedragswetenschappers van organisatie X, verder benoemd als respondent B, gesproken over het beleid rondom motivatie. Respondent B vertelt dat organisatie X binnen het vrijwillige kader hulpverlening biedt en uit gaat van de motivatie van de cliënten zelf. Tijdens kennismakingsgesprekken

tussen organisatie en cliënt zal dit ten alle tijden benoemd worden. Jongeren wie op het moment van aanmelding dusdanig weinig motivatie hebben dat er niet uitgegaan kan worden van een traject waaraan de jongere vrijwillig deelneemt worden niet aangenomen, maar dit gebeurt maar zelden. Wanneer een jongere niet aangenomen wordt dan zal er een terugkoppeling volgen vanuit de organisatie waarin beschreven staat dat dit in verband staat met het gebrek aan motivatie. Met gebrek aan motivatie wordt bedoeld dat de jongere niet de intenties heeft naar de dagbegeleiding te komen en daar aan leerdoelen te werken. Op dit moment ziet organisatie X dat cliënten, wie langere tijd thuiszitten, genoeg motivatie hebben om naar de dagbegeleiding te komen, zodat er gewerkt wordt aan een dagstructuur. Organisatie X kan cliënten niet verplichten om te komen, maar zij kunnen wel consequenties verbinden aan verzuim. Deze consequenties zijn op het moment van dit onderzoek nog in ontwikkeling en worden toegepast wanneer cliënten, die al gestart zijn met het traject, geen motivatie hebben wat zich uit in verzuim of weerstand waardoor zij niet meer stuurbaar in het gedrag zijn. De consequenties die op dit moment wel uitgevoerd worden hebben te maken met het contact opnemen met leerplicht, waarbij het verzuim doorgegeven wordt, aldus respondent B (persoonlijke communicatie, 2 maart 2023). Op dit moment hebben de consequenties welke ontwikkeld worden direct effect op verzuim, maar nog weinig effect op het gebrek aan intrinsieke motivatie die cliënten ervaren tijdens het terugwerken naar een schoolomgeving.

1.1.3. Microniveau

Universiteit Utrecht (2018) benoemt jongeren wie langer thuis zitten dan drie maanden als 'thuiszitters'. Schooluitval is volgens hen het hoogst van de leeftijd 12 tot 14 jaar. Voor deze leeftijdsgroep is het hebben van contact met leeftijdsgenoten belangrijk, voornamelijk voor het ontwikkelen van sociale vaardigheden. Wanneer jongeren thuis komen te zitten, missen zij deze ontwikkeling. Daarnaast wordt de kans om op volwassen leeftijd werkeloos te worden hoger en is er een verhoogde kans op jeugdcriminaliteit. De cliënten die begeleiding krijgen bij organisatie X hebben te maken met verschillende soorten problematieken welke in deze alinea verduidelijkt worden. Ten eerste hebben enkele cliënten te maken met autismespectrum stoornis (ASS). Volgens Van Sprang (2018) is autisme een ontwikkelingsstoornis. De karakteristieken van autisme zijn problematieken rondom sociale communicatie, beperkt en herhalend gedrag en vaak gaat dit gepaard met angststoornissen en/of depressie. Autismе kent laag-, normaal- en hoogbegaafdheid. Ten tweede hebben enkele jongeren te maken met ontwikkelings- en angststoornissen. Van Sprang (2018) omschrijft ADHD als een ontwikkelingsstoornis welke gekarakteriseerd wordt met concentratieproblematiek, excessieve beweeglijkheid en problemen met de beheersing van impulsen. Nevid, Rathus & Greene (2017) benoemen een angststoornis als een klasse van angst welke iemand in het functioneren kan belemmeren. Enkele cliënten bij organisatie X hebben ook te maken met angststoornissen. Deze angststoornissen zijn als volgt:

- Sociale-angststoornis: angst voor sociale interacties;
- Agorafobie: de angst voor openbare ruimten en publiek;
- Paniekstoornis: terugkerende paniekaanvallen (Nevid et al., 2017).

Naast ontwikkelings- en angststoornissen is depressie ook voorkomend bij de jongeren bij organisatie X. Nevid et al. (2017) omschrijft depressie als een stemmingsstoornis, waarbij er sprake is van één of meerdere perioden (van meer dan twee weken) van ernstige somberheid waarbij er verlies is van interesses en plezier. Ten slot worden er ook anderstalige cliënten begeleid die niet in Nederland geboren zijn. Deze cliënten ervaren vaak een taalbarrière en/of een trauma waardoor terugkeer naar onderwijs belemmerd wordt. In *paragraaf 1.1.2.* wordt benoemd dat organisatie X op vrijwillige basis

en vanuit de eigen motivatie van cliënten werkt. Zijn cliënten niet gemotiveerd om naar de dagbegeleiding te komen, dan hebben zij hier een eigen keuze in, met als consequentie dat de leerplicht op de hoogte gesteld wordt. Op dit moment lukt het niet alle cliënten om consequent naar de dagbegeleiding te komen of lukt het hen niet om op de dagbegeleiding te werken aan leerdoelen. Sociaal agogen hebben op dit moment weinig tot geen invloed op de aanwezigheid en de mate van actief meedoen van de cliënten.

Volgens Nederlands Jeugdinstituut (z.d.-c) ervaren sociaal agogen handelingsverlegenheid wanneer er getwijfeld wordt óf er gehandeld moet worden, hoe er gehandeld moet worden of juist het niet handelen in een situatie. Handelingsverlegenheid kan verschillende oorzaken hebben; zo kan er onduidelijkheid of onveiligheid spelen of is er een gebrek aan kennis of ervaring. Bij organisatie X speelt er handelingsverlegenheid met betrekking tot onvoldoende kennis over het handelen bij een lage intrinsieke motivatie. De sociaal agogen hebben op dit moment onvoldoende handvaten om de intrinsieke motivatie van cliënten aan te wakkeren, waardoor er voornamelijk extrinsiek gemotiveerd wordt. Op dit moment werkt extrinsiek motiveren, maar wanneer cliënten deze extrinsieke motivatie niet hebben, dan zal er een daling te zien zijn in de motivatie rondom schoolzaken. Een ander mogelijk probleem is dat wanneer cliënten niet meer excentriek gemotiveerd worden en zij een daling in de motivatie ervaren, dan kan een mogelijk gevolg wederom schooluitval zijn. Op dit moment kan het een belemmering voordoen tussen sociaal agoog en cliënt, omdat er mogelijk onbegrip speelt met betrekking tot de lage motivatie.

1.2 Probleemstelling en verificatie

1.2.1. Probleemstelling

Uit de probleemanalyse blijkt dat er op macroniveau verschillende wetten zijn omtrent leerplicht. Deze wetten worden uitgevoerd door zowel de overheid en gemeenten. Op mesoniveau zien we dat organisatie X regelmatig contact heeft met gemeenten rondom het traject van jongeren, maar op beleidsniveau is er weinig bekend over problematieken rondom intrinsieke motivatie tijdens het werken aan leerdoelen. Op microniveau is omschreven welke problematieken de begeleide cliënten bij organisatie X te maken krijgen en welke oorzaken bekend zijn voor zowel schooluitval als een gebrek aan intrinsieke motivatie.

De probleemstelling luidt als volgt: op dit moment hebben sociaal agogen binnen organisatie X onvoldoende tot geen handvaten met betrekking tot het bevorderen van de intrinsieke motivatie van cliënten, waarin terugkeer binnen het onderwijs tot stand kan komen. Organisatie X werkt op vrijwillige basis en dat betekent dat cliënten niet verplicht worden door de organisatie om te komen. Sociaal agogen hebben op dit moment geen handvaten met betrekking tot preventie van weerstand in motivatie tijdens het werken aan leerdoelen, waardoor cliënten niet alleen terug kunnen vallen in een oud patroon waarbij zij thuis komen te zitten, maar ook niet terug kunnen keren binnen het onderwijs, terwijl zij wel leerplichtig zijn. Dit kan verschillende gevolgen hebben; cliënten kunnen geïsoleerd raken doordat de sociale contacten verdwijnen, maar zij kunnen ook te maken met reclassering in verband met de leerplicht.

1.2.2. Verificatie binnen de praktijk

Bovenstaande probleemstelling is op 1 maart 2023 door de onderzoeker geverifieerd binnen organisatie X en is voorgelegd aan een breder publiek uit de praktijk, die beaamen dat dit een probleem is. De onderzoeker heeft een gesprek gevoerd met zowel de gedragswetenschapper op de

dagbegeleiding (respondent A), een sociaal agoog (respondent C) en een cliënt (respondent H) van organisatie X. Respondent A (persoonlijke communicatie, 1 maart 2023) herkent het probleem in de praktijk en benoemt dat er voor het opwekken van motivatie interesse nodig is. Het is voor de doelgroep belangrijk dat zij weten wat de reden is en wat zij moeten laten zien om een terugkeer binnen het onderwijs te realiseren. Respondent A benoemt dat het niet altijd duidelijk is wat er van de motivatie verwacht kan worden na uitval binnen het onderwijs. Respondent C (persoonlijke communicatie, 1 maart 2023) benoemt dat er daarnaast een te brede keuze aan vakken is. Op dit moment werkt organisatie X vanuit de interesse van de cliënt, omdat er vanuit school niet altijd duidelijk is welke vakken vereist zijn voor een terugkeer. Sommige cliënten kunnen pas intrinsieke motivatie opwekken wanneer zij het gevoel hebben dat ze er iets uit kunnen halen, of wanneer er een beloning in het vooruitzicht gesteld wordt, aldus respondent C. Respondent H heeft in een gesprek met de onderzoeker benoemt dat zij in het begin van haar traject alleen naar organisatie X kwam omdat het van anderen moest. Haar motivatie was laag en hierdoor lukte het haar niet om de opstart vanuit intrinsieke motivatie te maken (persoonlijke communicatie, 2 maart 2023).

1.3 Onderzoeksdoelstelling

Binnen dit onderzoek worden er kennis en inzichten verworven over intrinsieke motivatie met betrekking tot terugkeer naar een schoolomgeving. Tevens zal er gekeken worden naar welke behoefte cliënten hebben in de ondersteuning van sociaal agogen om terug te keren binnen het onderwijs, vanuit eigen motivatie en wil, zodat sociaal agogen doelgericht kunnen handelen met betrekking tot de ondersteuningsbehoefte van cliënten. Deze kennis zal worden verworven door het uitvoeren van interviews met zowel cliënten en hun omgeving als sociaal agogen werkzaam binnen als buiten organisatie X. Tevens zal er gekeken worden naar de effectiviteit van de hulpverlening binnen organisatie X omtrent ondersteuning op terugkeer binnen het onderwijs.

Tot slot worden er in dit onderzoek aanbevelingen gedaan over hoe sociaal agogen bij organisatie X de cliënten handvaten kunnen bieden over hoe zij hun intrinsieke motivatie kunnen vinden, inzetten en behouden in verschillende situaties. Idealiter leidt dit tot terugkeer binnen het onderwijs met voldoende motivatie, kennis en vaardigheden om herschooluitval te voorkomen.

1.4 Hoofdvraag en deelvragen

1.4.1. Hoofdvraag

De hoofdvraag van dit onderzoek luidt als volgt:

“Wat hebben sociaal agogen binnen organisatie X nodig om cliënten, die uitgevallen zijn binnen het onderwijs, te ondersteunen in het vergroten van intrinsieke motivatie, zodat teruggang naar onderwijs mogelijk gemaakt wordt?”

1.4.2. Deelvragen

Om bovengenoemde hoofdvraag te kunnen beantwoorden is deze onderverdeeld in de volgende deelvragen:

1. Wat is de huidige situatie bij organisatie X rondom de intrinsieke motivatie van cliënten en de begeleiding welke sociaal agogen bieden?
2. Wat zijn de positieve- en de belemmerende factoren binnen de huidige situatie waarin cliënten een gebrek aan motivatie ervaren op de dagbegeleiding bij organisatie X?
3. Hoe bevorderen soortgelijke organisaties de intrinsieke motivatie van de cliënten die een hulpverlenerstraject volgen op een dagbegeleiding?

4. Welke behoeften en verwachtingen hebben de sociaal agogen en cliënten bij organisatie X wanneer het gaat om ondersteuning op gebied van motivatie?

1.5 Begripsafbakening

Binnen dit onderzoek zullen er verschillende begrippen herhaaldelijk terug keren. Om deze begrippen te verduidelijken zullen zij in dit deelhoofdstuk kort omschreven worden.

Begeleiders

Begeleiders bij organisatie X werken samen met de cliënten. Zij begeleiden en ondersteunen de cliënten, waarnaast zij intensief samenwerken met betrokken partijen en collega's. In dit onderzoek worden begeleiders benoemd als sociaal agoog.

Cliënt(en)

Een cliënt is iemand die hulp krijgt op medisch, sociaal of geestelijk gebied (Dale, 2019). De cliënten bij organisatie X zijn tussen de 12 en de 18 jaar oud, zijn allen uitgevallen of dreigen uit te vallen binnen het onderwijs.

Dagbegeleiding

De dagbegeleiding bij organisatie X zet zich in voor cliënten tussen de 12 en 18 jaar, die niet naar school gaan of dreigen uit te vallen binnen het onderwijs. De dagbegeleiding is ingericht als een schoolomgeving waar cliënten zowel groepsondersteuning als individuele ondersteuning ontvangen.

Hulpverleners

Dale (2019) omschrijft een hulpverlener als iemand die medische en/of sociale hulp verleent. De term hulpverlener wordt in dit onderzoek gebruikt voor hen die sociale hulp verlenen, zowel binnen organisatie X of andere organisaties.

Intrinsieke motivatie

Van der Veen & Goijarts (2012) benoemen dat intrinsieke motivatie de motivatie is die ervaren wordt bij een activiteit welke interessant, uitdagend of stimulerend is. Wanneer een persoon intrinsieke motivatie heeft, dan wordt deze niet gedwongen om iets te doen.

Motivatie

Swinnen (2015) omschrijft motivatie als hetgeen wat iemand in beweging brengt en waaruit actie ontstaat. Motivatie bepaald of er met iets gestart wordt, welke richting iemand op gaat en de intensiteit waarop dingen gedaan worden. Tot slot bepaald motivatie of gekozen gedrag volgehouden wordt. Motivatie is een belangrijke term binnen organisatie X. Zoals al eerder omschreven is motivatie de leidraad van het traject van de cliënt. Zonder motivatie is een traject bij organisatie X niet mogelijk.

Ondersteuningsbehoefte

Volgens Zorginzicht (2015) geven de ondersteuningsbehoeften van een cliënt aan in welke mate en de hoeveelheid ondersteuning zij nodig hebben om te kunnen functioneren als persoon binnen de samenleving. De cliënten bij organisatie X hebben allen een ondersteuningsbehoefte welke uitmondt in voor hen opgestelde leerdoelen.

Organisatie X

Organisatie X biedt ondersteuning aan jongeren en gezinnen, zowel de dagbegeleiding, op gebied van ambulant, opvoedingsondersteuning en conflictscheiding. Organisatie X heeft op het moment van dit onderzoek twee dagbegeleiding locaties en drie ambulante teams. Dit onderzoek wordt voornamelijk gericht op dagbegeleiding A, maar er zal daarnaast ook informatie gewonnen worden en onderzoek worden gedaan op dagbegeleiding B.

Sociaal agogen

Nationale beroepengids (2018) benoemt dat je als sociaal agoog bestudeert hoe het gedrag van mensen tot verandering komt, waarbij er ondersteuning geboden wordt over de manier waarop verandering mogelijk gesteld wordt doormiddel van de invloed van verschillende processen. In dit onderzoek wordt de term sociaal agoog gebruikt voor medewerkers binnen organisatie X, de begeleiders, de ambulant medewerkers en de gedragswetenschappers.

Zelfregie

Volgens Brink (2013) gaat zelfregie over het 'zelf bepalen'. Hiermee wordt niet bedoeld 'zelf doen'. Binnen dit onderzoek zal zelfregie gebruikt worden om aan te duiden dat de cliënten zelf keuzes kunnen en durven maken rondom belangrijke zaken en keuzes in hun traject.

Hoofdstuk 2: Theoretisch kader

Binnen dit onderzoek wordt er aan de hand van methodieken en literatuur inzicht gegeven in de onderwerpen die in dit onderzoek verder aan bod komen. Doormiddel van dit hoofdstuk zal er niet alleen dieper ingegaan worden op de literatuur van hoofdstuk 1, ook zal het belang van dit onderzoek verduidelijkt worden aan de hand van relevante wetenschappelijke literatuur en theorie.

Motivatietheorieën

Van der Veen & Goijarts (2012) benoemen dat intrinsieke motivatie de motivatie is die ervaren wordt bij een activiteit welke interessant, uitdagend of stimulerend is. Wanneer een persoon intrinsieke motivatie heeft, dan wordt deze niet gedwongen om iets te doen. Het initiatief ligt dus bij de eigen persoon. Naast intrinsieke motivatie bestaat er excentrieke motivatie. Deze vorm van motivatie houdt in dat iemand wordt gestuurd door invloeden van buitenaf en stroomt vaak voort vanuit een uitgeoefende druk, het krijgen van een beloning of het vermijden van een straf. De intrinsieke motivatie vergroot op lange termijn niet door externe motivatie, het kan er zelfs door verminderen (Van der Veen & Goijarts, 2012).

Mateman & Franken (2019) omschrijven dat intrinsieke motivatie en zelfvertrouwen te versterken zijn, maar dat er op dit moment te weinig bekend is over hoe intrinsieke motivatie in de praktijk voor jongeren te versterken is. Om deze reden wordt er hedendaags vaak teruggegrepen op het motiveren via extrinsieke motivatie. Daarnaast worden er twee vormen van autonome motivatie benoemt (Van der Veen & Goijarts, 2012). Ten eerste is er de motivatie die voortkomt uit identificatie. Bij deze vorm van motivatie is er sprake van een eigen keuzeprocess. Motivatie uit identificatie ontstaat doordat een persoon inziet dat bepaalde resultaten door bepaald gedrag behaald kan worden. Omdat een resultaat als belangrijk wordt ervaren is het ook gemakkelijker motivatie vast te houden, ook wanneer er tegenslagen voordoen. Gedrag om het doel te bereiken hoeft niet prettig te zijn, maar er wordt toch aan voldaan, omdat het als belangrijk en noodzakelijk ervaren wordt (Van der Veen & Goijarts, 2012). Ten tweede benoemen Van der Veen & Goijarts (2012) de geïntegreerde motivatie als de stabielste vorm, waarin een persoon gedrag langer vol kan houden. Bij deze vorm ervaren personen het gevoel dat ze de verandering zelf tot stand hebben gebracht en dat er geen enkele druk van buitenaf ervaren werd.

Bij organisatie X zijn deze vormen van motivatie allen te herkennen bij de cliënten. Situatie specifiek kunnen deze vormen verschillen. De meest voorkomende vorm van motivatie is excentrieke motivatie, omdat cliënten van buitenaf gemotiveerd worden vanuit de eigen omgeving, maar ook vanuit de sociaal agogen van organisatie X. Intrinsieke motivatie, motivatie vanuit identificatie en geïntegreerde motivatie zijn vormen van motivatie welke vaak komen naarmate het traject langer in gang is. Deze vormen van motivatie zijn hetgeen waarnaar gestreefd wordt.

Oorzaken van schooluitval

Wanneer er problematieken ontstaan omtrent bovenstaande omschrijving van motivatie, dan kunnen er problemen ontstaan met betrekking tot schooluitval. Volgens Verbeeck (2010) kunnen er een aantal oorzaken zijn waarbinnen cliënten een gebrek aan motivatie ervaren. Dit kan onder anderen te maken hebben met het zich niet vaardig genoeg voelen. Wanneer een cliënt zich niet vaardig genoeg voelt voor een bepaalde activiteit, dan kan er gekozen worden om de activiteit in zijn geheel niet uit te voeren. Dit fenomeen wordt volgens Van der Veen & Goijarts (2012) ook wel 'amotivatie' genoemd.

Daarnaast kan een gebrek aan motivatie volgens Verbeeck (2010) ook de oorzaak hebben dat er niet geloofd wordt in het uiteindelijke doel van hetgeen wat er te gebeuren staat. Dit kan een activiteit zijn, maar ook de vooruitblik op een schooltraject. De onderzoeker heeft in organisatie X ondervonden dat de intrinsieke motivatie van cliënten gering is wanneer cliënten niet begrijpen wat de voordelen van een schooltraject zijn en waarom dit noodzakelijk is voor een toekomst binnen de Nederlandse maatschappij. Als laatste oorzaak omschrijft Verbeeck (2010) dat een gebrek aan motivatie te maken kan hebben met het niet inzien van het nut of het doel. Binnen organisatie X vinden cliënten het lastig om huiswerk te maken met betrekking tot vakken waarvan zij het nut niet inzien. Volgens Van der Veen & Goijarts (2012) is motivatie veranderlijk en kan dit toenemen en verminderen. Wanneer er een ingrijpende gebeurtenis plaats heeft gevonden, dan kan dit een gedragsverandering bevorderen. Gedragsverandering kan bij cliënten ontstaan wanneer zij gedwongen stoppen met een schooltraject of wanneer er een belangrijke gebeurtenis binnen de familieomgeving gebeurt.

Studentvoorstudent (2019) benoemt een aantal externe factoren welke een rol spelen in het gedrag van cliënten, deze factoren hebben daarnaast een invloed op de motivatie die zij ervaren. Ten eerste worden er vriendschappen benoemt. Vriendschappen kunnen een positieve invloed hebben op het gedrag van cliënten, maar gedrag kan door (verkeerde) vriendschappen negatief beïnvloed worden. Het komt voor dat cliënten zich proberen te conformeren aan een vriend wie goed presteert. Wanneer het een cliënt niet lukt om dezelfde prestaties te bereiken, dan kan er een faalervaring ontstaan. Verder kan motivatie weggenomen worden wanneer een cliënt geen of weinig vriendschappen heeft. Dit kan de drempel om terug te keren in het onderwijs vergroten, waardoor de motivatie verminderd. Studentvoorstudent (2019) benoemt als laatste dat de thuissituatie een belangrijke rol speelt binnen het thema motivatie. Een oorzaak is dat de waarde van school niet altijd erkent wordt door de cliënt zelf of door de omgeving. Daarnaast kunnen er motivatieproblematieken ontstaan wanneer ouders een te hoge verwachting hebben van de cliënt. Kan de cliënt niet aan deze verwachtingen voldoen dan daalt de motivatie aanzienlijk. Cliënten die dit ervaren krijgen dus te maken met een hoge prestatiedruk vanuit de omgeving, wat kan leiden tot schooluitval. Als laatste is een oorzaak van motivatieproblematiek dat de ouders geen erkenning geven aan de gevoelens en de emoties van de cliënt (Studentvoorstudent, 2019). De onderzoeker heeft tijdens de werkzaamheden bij organisatie X casussen meegemaakt waarbij cliënten geen erkenning krijgen voor de (soms hevige) gevoelens en emoties. Door het gebrek aan erkenning werden deze cliënten vrijwel altijd overvraagd en waren de verwachtingen van de ouders te hoog, waardoor schooluitval een uiteindelijk gevolg was.

De oorzaken rondom schooluitval verschillen per casus van organisatie X. Vaak is er geen specifieke oorzaak aan te wijzen, maar zijn er meerdere oorzaken aan te wijzen. Bovengenoemde oorzaken worden vaker teruggezien in de praktijk, welke een grote rol spelen in niet alleen het schooluitval, maar ook in het traject van de cliënt.

Zelf-effectiviteitstheorie

Er zijn dus verschillende manieren waardoor motivatie kan ontstaan en er zijn verschillende oorzaken omtrent schooluitval. Motivatieproblematieken kunnen ook ontstaan op het cognitieve gebied van een persoon. Volgens Giger, Van Gelderen & Freriks (2018) houdt de zelf-effectiviteitstheorie in dat iemand geloofd dat hij voldoende bekwaam is om een taak uit te voeren, waardoor de kans op een positief resultaat vergroot, evenals het positief afronden van deze taak.

Van der Veen & Goijarts (2012) omschrijft het versterken van de zelf-effectiviteitstheorie als een manier om cliënten te ondersteunen in motivatieproblematiek; namelijk het opdoen van succeservaringen. Wanneer deze succeservaringen benadrukt worden kan er langzaam meer motivatie ontstaan om de volgende stap te zetten. Zelfeffectiviteit gaat niet alleen over het opdoen van vaardigheden welke inzetbaar zijn, het gaat ook over het cognitieve gedrag hierachter. Dus, denken dat je met de vaardigheden die je bezit een bepaalde activiteit zou kunnen afronden. Voor cliënten kan het belangrijk zijn om duidelijk te hebben welke vaardigheden waarvoor nodig zijn, doormiddel van het opdoen van succeservaringen zullen zij dat op deze manier dus ook leren (Van der Veen & Goijarts, 2012).

Het juist inschatten van competenties is een voorwaarde voor het ondersteunen in zelf-effectiviteit. Wanneer er een verkeerde inschatting gedaan wordt kan dit resulteren in een negatieve ervaring, met als gevolg en verminderde zelf-effectiviteit. Het vergroten van de zelf-effectiviteit van een cliënt kan op verschillende manieren tot stand komen. Zoals al eerder benoemd is het opdoen van succeservaringen cruciaal. Daarnaast is modelleren een andere vorm, wat volgens Zimbardo et al. (2018) inhoudt dat een goed voorbeeld ervoor zorgt dat anderen deze goed op zullen volgen. Het krijgen van bevestiging van anderen, evenals het verminderen van lichamelijke reacties zijn ook onderwerpen waardoor de zelf-effectiviteit van de cliënt verhoogd kan worden. Een veelvoorkomende lichamelijke reactie is stress. Volgens Centraal Bureau van Statistiek (2021) ervaren jongeren tussen de 12 en 16 jaar de meeste stress over school, voornamelijk rondom het behalen van goede resultaten. Een schoolachterstand of een te moeilijk niveau zijn ook redenen waarom jongeren stress ervaren.

Organisatie X houdt zich op dit moment al bezig met het opdoen van succeservaringen, modelleren en de ondersteuning rondom stressreacties. Deze ondersteuning kan alleen geboden worden wanneer cliënten aanwezig zijn op de dagbegeleiding en over de motivatie beschikken om te werken aan de leerdoelen. Op dit moment hebben sociaal agogen te weinig handvaten om de zelf-effectiviteit te vergroten wanneer cliënten (ongeoorloofd) afwezig zijn, of wanneer zij worstelen met de motivatie.

Behaviorisme

Voortvloeiend uit bovenstaande komt het behaviorisme van Rigter (2008) naar voren. Behaviorisme is een wetenschapsfilosofie waarin objectiviteit centraal staat. Dit houdt in dat psychologen zich alleen mogen richten op waarneembaar gedrag. Bij het behaviorisme worden leerprocessen centraal gesteld welke gedrag kunnen verklaren en waarbij aangeleerd gedrag centraal staat. Volgens deze theorie worden factoren, buiten het individu, gebruikt om het ontstaan van gedrag te verklaren. Het behaviorisme kent onder anderen de klassieke conditionering. Klassiek conditioneren is volgens Pavlov (Russische fysioloog) en Watson (Amerikaanse psycholoog) een leervorm waarbij er gebouwd wordt op een bestaand en aangeboren reflex; een ongeconditioneerde stimulus kan een ongeconditioneerde respons opleveren. In de praktijk is dit te koppelen aan negatieve ervaringen. Wanneer cliënten een negatieve ervaring opdoen binnen een schoolomgeving, dan kunnen zij hier een vervelend gevoel aan overhouden. Wanneer negatieve ervaringen zich vaker voordoen, dan kan de cliënt een bepaalde omgeving associëren met het negatieve gevoel. De negatieve ervaring wordt een geconditioneerde stimulus en het vervelende gevoel wordt een geconditioneerd respons. Bij organisatie X ervaren vrijwel alle cliënten een negatieve ervaring binnen de schoolomgeving. Dit kan met allerlei factoren te maken hebben, welke allen een vervelend gevoel opgeleverd hebben. Sommige jongeren ervaren veel stress en negatieve gevoelens rondom school gerelateerde onderwerpen, waarop zij een daling in de motivatie ervaren. Deze negatieve gevoelens zijn zeker in het begin van het traject dusdanig hoog dat

jongeren niet altijd in staat zijn zich te richten op school gerelateerde zaken. Naast de klassieke conditionering benoemt Rigter (2008) de operante conditionering van Skinner, een Amerikaanse psycholoog. Deze theorie benoemt dat een individu in elke situatie leert of bepaald gedrag beloond, genegeerd of gestraft zal worden. Bij organisatie X wordt er gebruik gemaakt van positieve beloningen; hierbij wordt gewenst gedrag aangeleerd door te belonen. Daarnaast wordt er gebruik gemaakt van negatieve straffen; waarbij een prettige situatie weggenomen wordt met als doel dat onaangenaam gedrag stopt.

Zelfdeterminatie theorie

Aansluitend aan de verschillende vormen van motivatie en de oorzaken omtrent schooluitval is er de zelfdeterminatie theorie, bedacht door de psychologen Edward Deci en Richard Ryan. Deze theorie heeft betrekking op de motivatie van mensen (Deci & Ryan, 2000). De zelfdeterminatie theorie suggereert dat mensen drie aangeboren psychologische behoeften hebben, welke nodig zijn voor het optimaal functioneren: autonomie, verbondenheid en competentie. Autonomie verwijst naar de behoefte om controle te hebben over het eigen leven en de beslissingen die gemaakt worden. Competentie verwijst naar de behoefte om zichzelf bekwaam te voelen in de eigen acties en bezigheden. Verbondenheid verwijst naar de behoefte om zich verbonden te voelen met anderen. Volgens de zelfdeterminatie theorie is er een verhoogde kans op het ervaren van intrinsieke motivatie wanneer er aan bovenstaande basisbehoeften wordt voldaan. Wordt er niet aan deze behoefte voldaan, dan neemt de intrinsieke motivatie, evenals het persoonlijk welzijn en het sociaal functioneren af (Deci & Ryan, 2000). Dus, om intrinsieke motivatie te stimuleren binnen organisatie X is het belangrijk om de drie bovengenoemde basisbehoeften te stimuleren.

De zelfdeterminatie theorie wordt toegepast in een breed scala van contexten, waaronder het onderwijs en de gezondheidszorg. Daarnaast wordt deze theorie gebruikt om persoonlijke groei te bevorderen en te begrijpen. Hierom heeft deze theorie betrekking tot het onderzoek wat bij organisatie X gedaan wordt omtrent motivatie. De cliënten bij organisatie X maken doormiddel van leerdoelen een persoonlijke groei door, waar motivatie centraal staat. Wanneer sociaal agogen bij organisatie X zich verdiepen in deze theorie zullen zij de persoonlijke groei rondom motivatie bij de cliënt leren begrijpen.

Cognitieve dissonantietheorie

In navolging van de bovenbeschreven theorieën wordt er kort stilgestaan bij de cognitieve dissonantietheorie. Van der Veen & Goijarts (2012) benoemen dat mensen het gevoel willen hebben dat hun gedachten, gevoelens en hun gedrag op elkaar afgestemd zijn. Het gedrag is een gevolg van de gevoelens en gedachtes. Wanneer deze drie elementen niet in balans staan met elkaar, dan wordt er cognitieve dissonantie ervaren. Cognitieve dissonantie verklaart de verandering in de houding die iemand heeft wanneer het huidige gedrag de originele houding tegenspreekt. Bij cognitieve dissonantie is een persoon zich bewust van de originele houding, waarbij het als belangrijk wordt ervaren om hiernaar te handelen. Wanneer iemand zich excentriek genooddaakt voelt om te veranderen, dan zal dit gepaard gaan met negatieve emoties en is er geen positief vooruitzicht (Van der Veen & Goijarts, 2012). Dit ervaren cliënten bij organisatie X ook wel eens. Vanuit verschillende betrokkenen wordt er iets van hen verwacht en moeten zij positieve verandering laten zien met betrekking tot de problematieken en leerdoelen. De druk die jongeren ervaren speelt een grote rol in

de hoeveelheid motivatie binnen het onderwerp school. Wanneer er sprake is van cognitieve dissonantie, dan zal eerst de balans tussen gedachten, gedrag en gevoelens hersteld moeten worden.

Overrechtvaardigingseffect

Aansluitend op het behaviorisme en de motivatie-theorieën rondom beloningen is er het overrechtvaardigingseffect. Volgens Fitfaaf (2018) houdt deze theorie in dat een beloning in verhouding moet staan met het gewenste gedrag, waarbij er een balans gehouden moet worden tussen intrinsieke- en extrinsieke motivatie. Wanneer een beloning te vaak gegeven wordt, dan raakt een cliënt extrinsiek gemotiveerd. Bepaald gedrag wordt dan alleen vertoont om de beloning te krijgen. Wanneer een beloning weggehaald wordt, dan zal ook het gedrag verdwijnen. Kortom, het overrechtvaardigingseffect beschrijft de drang van mensen om een oorzaak van hun gedrag te zoeken, waardoor de extrinsieke motivatie overheerst en de intrinsieke motivatie onderschat wordt.

Bij organisatie X komt dit tot uiting tijdens de begeleidingsmomenten. De cliënten krijgen af en toe iets positiefs in het vooruitzicht (zoals een creatieve opdracht) wanneer zij goed gedrag vertonen. Scholen bieden dit niet, waardoor er een overrechtvaardigingseffect kan ontstaan wanneer er gewenning is een beloning te krijgen.

Hoofdstuk 3: Methodologie

In dit hoofdstuk wordt de werkwijze rondom het verzamelen en verwerken van data omschreven.

In paragraaf 1 wordt de onderzoekspopulatie evenals de steekproef omschreven, waarbij de keuze voor respondenten verantwoord wordt. Daarnaast wordt er aandacht besteed aan de waarborging van anonimiteit van de respondenten. In paragraaf 2 wordt de dataverzamelmethode omschreven en wordt de ethische verantwoording meegenomen. In paragraaf 3 wordt het meetinstrument, evenals de validiteit van het meetinstrument verantwoord. Tot slot wordt er in paragraaf 3.4 de data-analyse verantwoord waarin omschreven staat hoe de codeboom tot stand is gekomen en hoe de onderzoeker de verkregen gegevens verwerkt tot resultaten.

3.1 Onderzoekspopulatie en steekproef

3.1.1. Onderzoekspopulatie

Volgens Boeije & Bleijenbergh (2019) is een onderzoekspopulatie een groep individuen op wie de onderzoeksvraag betrekking heeft. Volgens Boeije & Bleijenbergh (2019) kan de populatie binnen een onderzoek bestaan uit personen, groepen, afdelingen of organisaties onder wie het onderzoek gehouden wordt. Deze vraagstelling benoemt twee populaties; de sociaal agogen en de cliënten. Uit deze populaties wordt er doelgericht geselecteerd welke personen er geïnterviewd worden, zodat de probleemstelling zo duidelijk mogelijk bestudeert kan worden. De steekproef bestaat uit individuele personen, bestaande uit sociaal agogen, zowel binnen als buiten de organisatie en de cliënten die een traject bij organisatie X volgen. De cliënten bij deze organisatie hebben allen gemeen dat zij uitgevallen zijn binnen het onderwijs. In het volgende deelhoofdstuk worden de populaties breder omschreven.

3.1.2. Steekproef

Binnen de omschreven onderzoekspopulatie heeft er een steekproef plaatsgevonden. Uit de gehele onderzoekspopulatie heeft de onderzoeker elf individuen gekozen om daadwerkelijk te interviewen. Doormiddel van een doelgerichte steekproef zijn er 7 sociaal agogen en 4 cliënten gekozen. Dit houdt in dat de respondenten uitgekozen zijn op gespecificeerde criteria (Boeije & Bleijenbergh (2019)). Er is gekozen voor een selecte steekproef, omdat de gekozen individuen aansluiten bij de hoofd- en deelvragen, het theoretisch kader en de probleemanalyse van dit onderzoek. De aansluiting is te verantwoorden middels de ervaringen en kenmerken die gedragen worden door deze groep respondenten. De onderzoeksvragen betreffen het onderwerp intrinsieke motivatie en de behoefte aan ondersteuning hierin. Cliënten ervaren een verminderde intrinsieke motivatie waarin ondersteuningsbehoefte ligt, waar sociaal agogen juist zoekende zijn in waar deze ondersteuning geboden kan worden en op welke manier.

Er is gekozen voor sociaal agogen zowel binnen als buiten de organisatie om te peilen welke vorm de problematiek heeft binnen organisatie X en of andere organisaties dezelfde problematiek ervaren. Binnen organisatie X zijn er op meerdere locaties sociaal agogen werkzaam, waarbij er gekozen is voor zowel begeleiders als gedragswetenschappers. Het voornaamste criterium is dat de sociaal agoog werkzaam is op de dagbegeleiding, waarbij zij in direct contact staan met de jongeren. Dit geldt voor zowel de begeleiders als de gedragswetenschappers. Een ander criterium is dat de sociaal agoog minimaal een jaar werkzaam is bij de organisatie en dat zij in het bezit zijn van een Mbo-, Hbo- of Masterdiploma. Hiervoor is gekozen, zodat er zekerheid is dat de sociaal agoog over voldoende kennis beschikt, waardoor de betrouwbaarheid van dit onderzoek vergroot wordt. De onderzoeker heeft

tijdens dit onderzoek geen onderscheid gemaakt in afkomst, geslacht en leeftijd van de sociaal agogen. De criteria zijn specifiek gekozen omtrent de hoofd- en deelvragen, waarbij de sociaal agogen op vrijwillige basis deel uitmaken van dit onderzoek.

Er is voor dit onderzoek de bewuste keuze gemaakt om geen ambulante agogen te interviewen. Deze agogen zijn werkzaam binnen organisatie X, maar staan niet direct in contact met de cliënten op de dagbegeleiding. Hierom is de keuze gemaakt hen niet te betrekken in dit onderzoek.

Daarnaast zal de onderzoeker sociaal agogen binnen andere organisaties interviewen. De criteria rondom deze organisaties is dat zij vergelijkbaar zijn met organisatie X, dus dat zij een dagbegeleiding zijn en te maken krijgen met cliënten die uitgevallen zijn op school. Daarnaast is een criteria dat deze sociaal agogen werkzaam zijn met de cliënten en dat zij minimaal een jaar werkzaam zijn binnen de organisatie.

Naast sociaal agogen kan voor de selectiecriteria voor cliënten het volgende gemeld worden. Het is van belang dat zij een traject volgen bij organisatie X van minimaal drie maanden. Hiervoor is gekozen zodat de cliënten bekend zijn met de organisatie en diens werknemers. Tijdens het opstellen van de selectiecriteria is er geen onderscheid gemaakt tussen afkomst, geslacht en leeftijd en is ervoor gezorgd dat alle cliënten op vrijwillige basis deelgenomen hebben aan het onderzoek. De onderzoeker heeft er rekening mee gehouden dat het afgenomen interview geen negatieve gevolgen in combinatie met bestaande problematieken tot gevolg heeft voor de cliënt en dat de cliënt voldoende belastbaar is voor een dergelijk interview.

3.1.3. Anonimiteit respondenten

Binnen dit onderzoek wordt de privacy van de respondenten in acht genomen. Het is van belang dat respondenten zich veilig voelen om hun ervaringen en/of visie(s) te delen. Dit, omdat er persoonlijke en/of kritische informatie verworven wordt. De onderzoeker heeft het gevoel van privacy waarborging gemaximaliseerd door de namen van zowel de respondenten als de organisatie te anonimiseren. Zij zullen worden aangeduid met een letter. Sociaal agogen zullen worden aangeduid met de letters A tot G. Cliënten zullen worden aangeduid met de letters H tot K.

Daarnaast wordt de herleidbaarheid van de informatie van respondenten verminderd door het anonimiseren van persoonsgegevens en verkregen informatie. Opnames, persoonsgegevens en transcripten worden na het onderzoek vernietigd. Hierdoor is informed consent bewerkstelligd. Respondenten ontvangen indien gewenst een kopie van het onderzoek.

De respondenten zijn allen verworven door persoonlijke benadering van de onderzoeker. In dit onderzoek wordt de anonimiteit van respondenten gewaarborgd door het schriftelijk overeenkomen van een toestemming. Deze schriftelijke toestemmingsformulieren zijn in de bijlagen van dit onderzoek opgenomen. Daarnaast zijn alle respondenten geïnformeerd over de doeleinden van dit onderzoek en hetgeen er met de gekregen gegevens gedaan wordt, waarbij zij ingelicht zijn over de gewaarborgde anonimiteit.

3.2 Dataverzamelmethode

In deze paragraaf wordt de dataverzamelmethode omschreven en hoe dit op betrouwbare en valide wijze heeft plaatsgevonden. In het kader van de vraagstelling is er gekozen voor een kwalitatief onderzoek. Volgens Boeije & Bleijenbergh (2019) houdt een kwalitatief onderzoek in dat er aandacht uitgaat naar de gebeurtenissen in het dagelijks leven waar mensen een betekenis aan geven. Binnen

dit onderzoek zal er dus gezocht worden naar de diepgang in het kader van ervaringen, meningen en oplossingen.

De dataverzamelmethode van dit onderzoek staat in het kader van semigestructureerde interviews. Boeije & Bleijenbergh (2019) omschrijven een interview als een gespreksvorm waarin er door de interviewer vragen gesteld worden aan de geïnterviewde, welke gaan over opvattingen, houdingen, gedragingen en ervaringen welke zich voornamelijk beperken tot het geven van antwoorden. Een semigestructureerd interview is volgens Boeije & Bleijenbergh (2019) een interviewvorm waarin de interviewer de inhoud, de formulering en de volgorde van de vragen niet helemaal openlaat en waarbij ze zich voorbereiden doormiddel van een lijst met onderwerpen waarover vragen gesteld kunnen worden.

Binnen dit onderzoek zijn de interviews de voornaamste bron van data. In *paragraaf 3.3* zal er meer omschreven worden over de lijst met onderwerpen, zoals hierboven beschreven staat.

3.2.1. Ethische verantwoording

Informed consent houdt in dat respondenten toestemming geven voor deelname aan een onderzoek. Voorgaand zijn zij volledig geïnformeerd over de inhoud en de doeleinden van het onderzoek (Boeije & Bleijenbergh, 2019). Binnen dit onderzoek is er zorgvuldig omgegaan met de verzamelde gegevens, met als doeleind uitsluitend het onderzoek. Deze gegevens zullen niet gedeeld worden met derden en de anonimiteit wordt ten alle tijde gewaarborgd. De onderzoeker is er verantwoordelijk voor dat onbevoegden geen inzage krijgen in gegevens welke verzameld zijn tijdens de interviews en welke niet verwerkt zijn in het onderzoek (Boeije & Bleijenbergh, 2019). De onderzoeker heeft dit bewerkstelligd door de interviews anoniem te transcriberen en deze te bewaren op de persoonlijke laptop. Hiernaast hebben respondenten schriftelijke toestemming verleend aan deelname aan het onderzoek, waarbij zij op de hoogte zijn gesteld van de doeleinden. De cliëntrespondenten zijn tussen de 12 en de 16 jaar, waardoor zij volgens de informed consent toestemming moeten verlenen voor deelname aan het onderzoek (Boeije & Bleijenbergh, 2019). De onderzoeker heeft hier rekening mee gehouden doormiddel van het laten ondertekenen van een toestemmingsformulier. In verband met de informed consent heeft de onderzoeker ervoor gekozen dat de toestemmingsformulieren niet in dit onderzoek opgenomen zullen worden. In plaats daarvan zijn de toestemmingsformulieren opvraagbaar bij de onderzoeker.

3.3 Meetinstrument

Binnen dit onderzoek wordt er data verzameld doormiddel van interviews. Tijdens het uitvoeren van de interviews is er gebruik gemaakt van twee topiclijsten als meetinstrument (zie bijlagen). Boeije & Bleijenbergh (2019) benoemen dat deze topiclijsten gebruikt worden voor semigestructureerde interviews in kwalitatieve onderzoeken. Het doel van deze topiclijsten is om gericht kennis en inzichten te verwerven over wat sociaal agogen binnen organisatie X nodig hebben om jongeren te ondersteunen in het ontwikkelen van intrinsieke motivatie, zodat terugkeer naar onderwijs mogelijk is. Doordat er sprake is van een tweedelige populatie is er voor zowel de sociaal agogen als voor de cliënten een aparte topiclijst ontwikkeld. Deze lijsten bevatten relevante onderwerpen welke naar voren komen binnen de interviews. Boeije & Bleijenbergh (2019) omschrijven dat een thema relevant is wanneer deze de betekenis en de interpretatie van het onderzochte weergeven. Onderwerpen worden daarnaast relevant geacht wanneer deze betrekking hebben op het onderwerp, de hoofd- en

de deelvragen van het onderzoek. Hiernaast wordt de relevante theorie, zoals beschreven in de probleemanalyse en in het theoretisch kader, meegenomen in de opgestelde topiclijsten.

Het gekozen meetinstrument is passend voor dit onderzoek, omdat er kennis en inzichten verworven worden rondom het thema van dit onderzoek. Vanuit de theorie zijn er verschillende topics ontstaan, waaruit vragen gesteld worden tijdens het afnemen van deze interviews. Binnen de gevonden theorie zal er informatie vergaard worden welke ondersteunend is in het beantwoorden van de hoofd- en deelvragen van dit onderzoek.

3.3.1. Validiteit en betrouwbaarheid van het meetinstrument

Validiteit houdt de mate in waarin de gevonden resultaten geldig zijn en overeenstemmen met de werkelijkheid. De onderwerpen welke benoemd worden in het meetinstrument vloeien voort uit de probleemanalyse en het theoretisch kader. Het meetinstrument zal de onderzoeker ondersteunen om hetgeen wat onderzocht moet worden ook daadwerkelijk te onderzoeken. De topiclijst helpt de onderzoeker om relevante vragen te stellen aan respondenten, waardoor er uitsluitend informatie vergaard wordt welke van belang is voor het beantwoorden van de onderzoeksvraag. De onderzoeker heeft tijdens het opstellen van het meetinstrument gewaarborgd dat de vragen opgesteld worden aan de hand van de omschreven theorie en er is feedback gevraagd aan ondersteunende partijen vanuit zowel de school- als de werkomgeving. Na aanleiding van deze feedback hebben er enkele aanpassingen plaatsgevonden, waardoor de bruikbaarheid van het meetinstrument vergroot werd.

Bijna alle interviews zullen individueel afgenomen worden door één onderzoeker. Dit is van belang zodat de antwoorden van respondenten niet beïnvloed kunnen worden door elkaar, wat de betrouwbaarheid van dit onderzoek vergroot. Daarnaast is het een voordeel dat er een enkele onderzoeker de interviews afneemt, waardoor de interpretatie van verschillende onderwerpen overeenkomt, wat een positief effect heeft op de betrouwbaarheid van dit onderzoek.

Een enkel interview is afgenomen met twee respondenten, de onderzoeker heeft hiervoor gekozen omdat deze respondenten beide werkzaam zijn binnen dagbegeleiding B binnen organisatie X. Beide hebben zij een andere functie, waardoor zij elkaar kunnen aanvullen omtrent informatie. Er is tijdens het afnemen van dit interview rekening gehouden met dat beide respondenten informatie kunnen bieden en dat zij beiden spreken vanuit eigen waarnemingen en ervaringen.

3.4 Data-analyse

De afname van de semigestructureerde interviews vormen de basis voor de resultaten van dit onderzoek. De interviews zijn opgenomen met een spraakrecorder of via de video-opnametool van Microsoft Teams. Vervolgens werden deze opnames uitgewerkt tot transcripties. Het transcriberen gebeurt middels drie stappen welke bestaan uit open-, axiaal- en selectief coderen.

De onderzoeker heeft ten eerste alle interviews getranscribeerd. Doormiddel van open coderen heeft de onderzoeker de interviews naast elkaar gelegd, waarbij de tekst geanalyseerd werd. Daarna worden de overeenkomende teksten gelabeld met codes. Tijdens het coderen is er rekening gehouden met de relevantie van de antwoorden voor het onderzoek. De onderzoeker heeft dit bewerkstelligd door niet alleen rekening te houden met de hoofd- en deelvragen, maar ook met de doelstelling en het kenniskader. Niet relevante informatie werd vervolgens verwijderd. Dit zijn onderwerpen welke geen betrekking hebben op het onderwerp, de hoofd- en de deelvragen, of het heeft te maken met persoonlijke informatie. Vervolgens vond het axiaal coderen plaats. De onderzoeker heeft de gevonden codes met elkaar vergeleken en bijbehorende codes onder een overkoepelende code

samen gevoegd, zodat er achterhaalt kan worden welke codes belangrijk zijn voor het onderzoek. De onderzoeker heeft onderscheid gemaakt tussen hoofd- en subcodes. Na het axiaal coderen is een codeboom ontstaan. Tot slot is er selectief gecodeerd. Tijdens het selectief coderen wordt er structuur aangebracht aan de verschillende codes. De onderzoeker heeft aan de hand van het theoretische kader en de probleemstelling verbanden gevonden tussen onderwerpen, waarna er definitieve codes zijn ontstaan welke opgenomen zijn binnen de codeboom, welke terug te vinden is in *bijlage 3*.

De onderzoeker heeft ervoor gekozen de afgenomen interviews met de sociaal agogen apart te splitsen van de afgenomen interviews met de cliënten. Dat betekent dat er een tweetal codebomen zijn ontstaan.

Hoofdstuk 4: Resultaten

In dit hoofdstuk worden de resultaten van de dataverzameling weergegeven aan de hand van de deelvragen. De resultaten vloeien voort uit de afgenomen interviews, waarvan citaten terug te vinden zijn. Waar mogelijk wordt er een koppeling gemaakt naar literatuur.

4.1. Resultaatbeschrijving deelvragen

4.1.1. Deelvraag 1

De eerste deelvraag luidt: “Wat is de huidige situatie bij organisatie X rondom de intrinsieke motivatie van cliënten en de begeleiding welke sociaal agogen bieden?”. Om deze deelvraag te beantwoorden is aan zowel de sociaal agogen als aan de cliënten gevraagd hoe zij de huidige situatie ervaren omtrent de intrinsieke motivatie.

Huidige situatie rondom problematiek

Alle geïnterviewde sociaal agogen benoemen ten eerste dat de problematiek in de praktijk gesignaleerd wordt. 5 van de 7 sociaal agogen benoemen dat pubergedrag een rol speelt in de weerstand omtrent schoolwerk en dat de motivatie hierdoor lager is. Dit is passend voor de leeftijd. Echter wordt het een probleem wanneer de weerstand ontstaat uit angstreacties of weigering, welke gericht zijn op onderwerpen omtrent school. 2 van de 4 cliëntrespondenten benoemen dat de intrinsieke motivatie die zij ervaren laag is en dat zij veel excentrieke motivatie nodig hebben. De overige twee cliëntrespondenten beamen dat zij een stijgende lijn hebben ervaren in de hoeveelheid intrinsieke motivatie die zij ervaren sinds de start van het traject bij organisatie X, waarbij zij benoemen dat het oefenen met kleine stappen die goed gaan erg werkzaam is. Zoals Van der Veen & Goijarts (2012) benoemen ervaren deze cliënten een vermindering in de amotivatie, zij ervaren dat zij vaardig genoeg zijn voor het uitvoeren van activiteiten welke bijdragen aan een persoonlijke ontwikkeling. Deze cliënten volgen al een langer traject dan de cliënten die benoemden een lagere motivatie te ervaren. 4 van de 4 cliënten benoemen niet goed aan te kunnen geven waarom de motivatie laag was op het moment dat het traject begon. Uit de afgenomen interviews bleek echter dat negatieve ervaringen rondom school hier een rol in spelen. Deze negatieve ervaringen staan volgens de cliëntrespondenten in het teken van een taalbarrière, een te grote werkdruk of problematieken rondom sociale contacten. Deze factoren staan allen in combinatie met de internaliserende problematieken die de jongeren ervaren, zoals ASS of angststoornissen, welke schooluitval tot gevolg hadden.

Huidige begeleiding

De huidige situatie rondom begeleiding bij organisatie X is op het moment van dit onderzoek laagdrempelig en gebaseerd op succeservaringen. Sociaal agogen werken met verschillende gespreksvoering technieken, zoals motiverende gespreksvoering en oplossingsgericht werken. Alle sociaal agogen beamen dat het werken met succeservaringen, gebaseerd op vertrouwen en rust in combinatie met een goede werkrelatie van belang is voor de motivatie van de cliënt.

Respondenten A en B benoemen beiden dat er tijdens de intake aan de cliënt vragen gesteld worden omtrent de status van de motivatie op dat moment. Het nut van de organisatie wordt uitgelegd, waarbij de nadruk op vrijwilligheid en motivatie ligt. Alle cliëntrespondenten benoemen dat zij de begeleiding als prettig ervaren. De sociaal agogen zijn minder streng dan docenten en bieden meer aandacht en de druk om te presteren is lager.

“Ik vind het fijn dat jullie ons gewoon goed begrijpen. En dat jullie niet te streng zijn, maar wel als het moet, dan wel. Maar ja, ik vind het gewoon fijn dat ik niet altijd stil hoeft te zijn en ook mijn eigen ding kan doen”. Respondent J (persoonlijke communicatie, 12 mei 2023)

Sociaal agogen werken vanuit de presentiebenadering. Volgens Baart (2004) is de presentiebenadering een werkmanier waarin de relationele afstemming tussen begeleider en cliënt de basis is voor hulp en steun. Goede zorg kan pas ontstaan wanneer er aangesloten en afgestemd wordt met de cliënt. Wanneer je present bent kan je goede zorg bieden voor de cliënt doordat je weet wat er op dat moment nodig is. Volgens deze benadering werk je vanuit gevoel en er wordt gekeken naar wat de cliënt op dat moment nodig heeft (Baart, 2004). Alle sociaal agogen benoemen aspecten van de presentiebenadering, waarin vooral het werken met maatwerk terugkomt.

Huidige situatie motivatie

De huidige situatie rondom motivatie is op dit moment erg wisselend. Respondent A benoemt dat zowel externaliserende- als internaliserende problematieken een rol spelen binnen motivatieproblematiek. Bij externaliserende problematieken zie je voornamelijk dat gedragsproblematieken, zoals ADHD, ASS of agressie, een rol spelen. Bij internaliserende problematieken zie je voornamelijk dat negatieve gedachten en problematieken op sociaal gebied een rol spelen. Respondent A benoemt daarnaast dat de thuissituatie van cliënten een rol kan spelen binnen de motivatie.

“Dat merken we aan de kinderen, dat ze een soort allergische reactie krijgen op school, stress en drukte ... Bepaalde verwachtingen waarvan ze denken dat ze die niet waar kunnen maken speelt mee. Het leren zelf is vaak het probleem niet, maar de motivatie soms wel”. Respondent D (persoonlijke communicatie, 17 mei 2023)

Op dit moment wordt er door zowel organisatie X, Y en Z gebruik gemaakt van het beloningssysteem, welke als werkzaam wordt ervaren door de sociaal agogen.

4 van de 4 cliëntrespondenten benoemen dat beloningen situatiegericht werkzaam zijn en dat wanneer de uitdaging te groot is beloningen niet zullen werken. Door 3 van de 4 cliëntrespondenten wordt benoemd dat wanneer de gevraagde stappen klein genoeg zijn de beloningen daadwerkelijk werkzaam zijn. Een aantal sociaal agogen benoemen dat het beloningssysteem werkzaam is, maar dat je als sociaal agoog moet waken dat je een cliënt op deze manier niet te veel excentriek motiveert. Dit wordt ook benoemt door de overrechtvaardigingseffect-theorie. Wanneer een beloning te vaak gegeven wordt dan zal bepaald gedrag alleen vertoont worden om de beloning te krijgen, wordt de beloning weggehaald dan verdwijnt het gedrag (Fitfaaf, 2018). Aansluitend omschrijft Rigter (2008) in de operante conditionering van Skinner dat mensen leren welk gedrag beloond, gestraft of genegeerd wordt. In de praktijk wordt ervaren dat cliënten dit aangeleerde gedrag laten zien wanneer zij een beloning verwachten. Sociaal agogen moeten hierin vroegtijdig signaleren wanneer er overrechtvaardiging plaatsvindt.

Huidige samenwerking

De organisatie werkt samen met het cliëntennetwerk, scholen, gemeenten en samenwerkingsverbanden. Deze samenwerking wordt onderhouden door het voeren van multidisciplinaire overleggen, onderhouden van het contact en het sturen van maandverslagen.

7 van de 7 sociaal agogen benoemen dat de samenwerking rondom scholen niet altijd verloopt zoals zij graag zouden zien. Hierbij herkennen sociaal agogen dat scholen te snel te veel verwachten van

cliënten omtrent het opbouwen van schooldagen of scholen begrijpen het nut van de dagbegeleiding niet helemaal waardoor verwachtingen en doelen verschillend zijn.

“Maar ik denk ook dat je heel veel kan voorkomen door van tevoren duidelijk je verwachtingen op papier te zetten. De school, wat verwacht die van ons? Wanneer wil je contact, wanneer wil je geen contact?” Respondent F (persoonlijke communicatie, 22 mei 2023)

Hetgeen dat respondent F benoemd wordt in verschillende interviews herhaalt. Respondent D benoemt dat wanneer scholen het nut van de organisatie in zien, dat de samenwerking vaak vlotter verloopt en dat de zorg voor de cliënt centraler komt te staan. Meerdere sociaal agogen benoemen dat hetzelfde geldt voor het contact rondom het cliënten netwerk, beschreven in *paragraaf 4.1.4*.

“Ook al hebben we een jongere hier, we hebben de ouders nodig om het traject te laten slagen. Wanneer ouders hier weinig waarde aan hechten, dan is dit te merken bij de jongere en in de motivatie terug te zien”. Respondent A (persoonlijke communicatie, 10 mei 2023)

Het huidige jeugd beleid heeft als een van de uitgangspunten dat cliënten en hun gezin minder afhankelijk zullen worden van hulp wanneer het sociale netwerk versterkt wordt (Nederlands Jeugdinstituut, 2017). Bartelink & Verheijden (2015) benoemen dat gezinnen meer aankunnen wanneer er mensen zijn die hen zowel praktisch als emotioneel ondersteunen. Verder wordt er benoemt dat een betrokken sociaal netwerk beschermend werkt voor cliënten wanneer er risicofactoren spelen; wanneer ouders praktische steun krijgen is de kans op opvoedproblematieken en escalaties kleiner. Voor organisatie X is het hierom dus belangrijk dat ouders open staan voor ondersteuning en zij hier waarde aan hechten, zodat de cliënt niet alleen van de begeleiding, maar ook van het eigen systeem ondersteuning krijgt in het traject wat zij volgen.

4.1.2. Deelvraag 2

De tweede deelvraag luidt: “Wat zijn de positieve- en de belemmerende factoren binnen de huidige situatie waarin cliënten een gebrek aan motivatie ervaren op de dagbegeleiding bij organisatie X?”.

Op het moment van dit onderzoek zijn er meerdere positieve factoren rondom de dagbegeleiding welke bevorderend is voor de cliënten. Organisatie X biedt laagdrempelige zorg waarbinnen maatwerk geboden wordt. Er wordt een passend aanbod geboden binnen een veilige omgeving, met minder jongeren dan wat je binnen schoolklassen tegenkomt. 4 van de 4 respondenten benoemen dat de intrinsieke motivatie bij organisatie X hoger is dan de motivatie in hun schooltraject. 4 van de 4 respondenten benoemen verder dat zij de begeleiding bij organisatie X als prettig ervaren. Hierin worden onder anderen de volgende onderwerpen benoemt: de sociaal agogen zijn minder streng, zij bieden meer ondersteuning en de cliënten voelen zich gehoord en gezien.

“Wanneer de jongeren een slechte dag hebben kunnen zij het gewoon nog een keer proberen bij ons. Ze zijn welkom en ik denk dat dat meespeelt in de motivatie”. Respondent A (persoonlijke communicatie, 10 mei 2023)

De sociaal agogen op de dagbegeleiding werken vanuit bovenstaande visie, waardoor er elke dag een frisse start geboden wordt aan cliënten. Dit is te koppelen aan de zelfdeterminatietheorie. 7 van de 7 sociaal agogen benoemen in gesprek te gaan met een cliënt wanneer zij zien dat gedrag of motivatie veranderd, of wanneer er weerstand ontstaat. Deze gesprekken staan in het teken van onderzoeken waar het gedrag/de weerstand vandaan komt, waarbij de cliënt niet gestraft wordt voor ongewenst gedrag. De sociaal agogen tonen nabijheid, waardoor er voldaan wordt aan de tweede psychologische

behoefte van de zelfdeterminatie theorie van Deci & Ryan (2000), verbondenheid. Cliënten bij organisatie X voelen zich verbonden aan de begeleiding, dit komt ook naar voren in de cliëntinterviews, zoals onderstaand citaat van respondent H beaamt.

“Ik ben niet heel laag en zij zijn niet heel hoog. We zijn gelijkwaardig ofzo. Mijn mentor snapt me, ze weet wat er gebeurt met mij en zo. Dus ja, ik denk... het is meer dan gewoon goed”. Respondent H (persoonlijke communicatie, 17 mei 2023)

Belemmerende factoren welke betrekking hebben op de intrinsieke motivatie hebben op dit moment vooral te maken met het missen van het nut rondom het toekomstperspectief of het maken van opdrachten. De geïnterviewde sociaal agogen rondom organisatie X benoemen dat een taalbarrière hierin voor sommige cliënten meespeelt. Op dit moment worden er interventies ontwikkeld om anderstalige cliënten op een betere manier te ondersteunen in het werken aan de leerdoelen en het vergroten van de intrinsieke motivatie rondom school.

Het missen van het gevoel van nut is een belemmerende factor, omdat cliënten niet duidelijk hebben met welk doel zij een opdracht maken en wat zij hiervan kunnen leren. De motivatie die zij ervaren is dan uitsluitend excentriek en de opdracht wordt dan vaak gemaakt ‘omdat het moet’, zoals 4 van de 4 cliënten benoemen. Wanneer cliënten het nut van een opdracht niet begrijpen zullen zij van de opdracht weinig tot niets leren. Respondent A benoemt dat de sociaal agogen bij organisatie X hier al op inzetten, maar uit de cliëntinterviews blijkt dat zij hier meer behoefte aan hebben. Als laatste is de dagbegeleiding geen schoolomgeving, maar een vervanging hiervoor. Sociaal agogen bieden geen lesstof aan zoals docenten dat doen.

“Ondanks dat we ze daar wel telkens naartoe refereren, zien ze niet concreet voor zich waarom ze het nou moeten doen en wat het hen oplevert. En ik denk dat het dan juist op school niet lukt, omdat school strakke kaders heeft en je bepaalde dingen moet”. Respondent A (persoonlijke communicatie, 10 mei 2023)

Volgens Van der Veen & Goijarts (2012) komt verandering pas op gang wanneer iemand een verbinding kan maken tussen het resultaat en iets wat voor zichzelf waardevol is. Hieruit ontstaat intrinsieke motivatie. Het inzien van het nut is dus fundamenteel voor het vergroten van intrinsieke motivatie.

4.1.3. Deelvraag 3

De derde deelvraag luidt: “Hoe bevorderen soortgelijke organisaties de intrinsieke motivatie van de cliënten die een hulpverlenerstraject volgen op een dagbegeleiding?”.

De onderzoeker heeft een tweetal sociaal agogen van soortgelijke organisaties geïnterviewd waaruit is gebleken dat deze organisaties problematieken rondom intrinsieke motivatie ook ervaren. Beide organisaties hebben een vergelijkbare visie, gericht op andere problematieken rondom de doelgroep jeugd, waarin de werkwijze verschillend is. Respondent D van organisatie Y benoemt dat de doelgroep waarmee zij werkzaam zijn de eerste drie maanden van het traject tot rust kunnen komen. Er wordt ingezet op het opbouwen van een goede werkrelatie, waarin vertrouwen en rust van groot belang zijn. Dit wordt ook benoemd door respondent E van organisatie Z, waardoor er te concluderen valt dat beide geïnterviewde organisaties streven naar een omgeving waarin cliënten rust en een veilige omgeving ervaren. Organisatie Z werkt vanuit maatwerk en is voornamelijk gericht op het fysieke, waarbij beweging en goede voeding een belangrijke basis zijn. Daarnaast werken de begeleiders

innovatief en wordt er gekeken naar de mogelijkheden, waarbij er veel duidelijkheid geschept wordt. Deze organisatie zet hier dan ook op in door het aanbieden van sportactiviteiten en goede voeding. Daarnaast laat organisatie E cliënten ervaren hoe een bepaalde baan is of wat zij nodig hebben om bij een bepaald doel terecht te komen.

“Het is belangrijk dat we de basis op orde krijgen, zodat de jongeren weer krachtig door kunnen stromen naar school”. Respondent E (persoonlijke communicatie, 19 mei 2023).

Organisatie Z werkt vanuit de eigen motivatie van de cliënt, waarbij zij bij afwezigheid cliënten thuis ophalen. Respondent E benoemt dat dit werkzaam is voor de intrinsieke motivatie, omdat cliënten een soort schrikreactie ervaren. Zij willen niet dat hun begeleiders 's ochtend naast hun bed staan. Verder beaamt respondent E dat wanneer de cliënten meedoen aan activiteiten zij daadwerkelijk een verschil ervaren en dit benoemen, waardoor de intrinsieke motivatie steeds hoger wordt. Dit is te koppelen aan motivatie welke voortvloeit uit identificatie, waarbij de cliënten zelf ervaren dat voor bepaalde resultaten bepaald gedrag nodig is (Van der Veen & Goijarts, 2012).

Daarnaast biedt organisatie Z op dit moment nazorg in de vorm van een coachingsgesprek één keer per week of cliënten de mogelijkheid bieden om te kunnen bellen wanneer zij behoefte hebben aan een gesprek.

“Iedereen werkt vanuit aanpassing en vertrouwen. Je ziet het kind, dat is belangrijk, en dat het kind het idee heeft dat het dingen te zeggen heeft en dat wij niet alles bepalen”. Respondent D (persoonlijke communicatie, 17 mei 2023).

Respondent D van organisatie Y omschrijft ten eerste het belang van rust en vertrouwen in de omgang met cliënten. Daarnaast benoemt zij de eigen regie van het kind. Van der Veen & Goijarts (2012) omschrijven dat cliënten niet altijd stil staan bij de keuzes die zij willen maken, waarin verwarring over het belang van een keuze kan ontstaan. Bovendien ervaren cliënten de verwachting dat zij niet kunnen voldoen aan gemaakte keuzes en hebben zij meer ondersteuning nodig van sociaal agogen (Van der Veen & Goijarts, 2012). Respondent D benoemt dat zij doormiddel van signalering ontdekken op welke manier zij de cliënt kunnen ondersteunen in het maken van eigen keuzes, waardoor de eigen regie bevorderd wordt. Verder wordt er in de begeleiding maatwerk verricht waarbij er gekeken wordt naar de behoeften van de cliënt. Op basis hiervan worden vervolgstappen gezet. Organisatie Y vindt het belangrijk om het gesprek met de cliënt aan te gaan wanneer er weerstand in de motivatie ervaren wordt. Respondent D benoemt dat er gekeken wordt naar wat er achter de weerstand zit en waar deze vandaan komt. Verder benoemt ze dat de organisatie het als belangrijk ervaart dat een cliënt er zelf achter komt waarom sociaal agogen bepaalde dingen inzetten. Van der Veen & Goijarts (2012) omschrijft dat je de motivatie van de cliënt kunt ontdekken door het uitlokken van verandertaal. Dit kun je doen door vragen te stellen over de wens, redenen of mogelijkheden om te veranderen. Als sociaal agoog kun je het gesprek aansturen om uitspraken uit te lokken, waarin je de cliënt er zelf achter kunt laten komen waar de motivatie ligt en hoe zij dit in verband kunnen zetten met hetgeen wat de sociaal agogen inzetten tijdens de begeleiding.

Beide organisaties maken dus actief gebruik van de zelf-effectiviteitstheorie, met name rondom de succeservaringen. Op basis van hetgeen wat de sociaal agoog gesignaleerd heeft wordt er gekeken naar welke vervolgstap er gezet wordt met inachtneming van de bekwaamheid van de cliënt. Er wordt doelbewust ingezet op het opdoen van succeservaringen, zodat de cliënt nieuwe en positieve

ervaringen krijgt, waardoor de intrinsieke motivatie van de cliënten vergroot. De zelf-effectiviteitstheorie, omschreven door Van der Veen & Goijarts (2012), omschrijft dat doormiddel van deze succeservaringen cliënten een verandering ervaren op cognitief vlak, waarbij zij gaan ervaren dat de vaardigheden die zij hebben om een taak af te ronden aanwezig zijn.

4.1.4. Deelvraag 4

De vierde deelvraag luidt: “Welke behoeften en verwachtingen hebben de sociaal agogen en cliënten bij organisatie X wanneer het gaat om ondersteuning op gebied van motivatie?”.

4 van de 4 cliëntrespondenten benoemen dat zij een veilige omgeving als belangrijk ervaren. Zij hebben allen behoefte aan een vertrouwenspersoon en vinden het belangrijk om gezien en gehoord te worden. Daarnaast benoemen 2 van de 4 cliëntrespondenten dat zij vertrouwen in zichzelf en doorzettingsvermogen nodig hebben om hun eigen intrinsieke motivatie te bevorderen. 4 van de 4 cliëntrespondenten benoemen nabijheid van zowel begeleiders als ouders als een factor welke hen kan ondersteunen in het vergroten van de intrinsieke motivatie. Deze wordt benoemd binnen de kaders van gespreksvoering, ondersteuning en het terugvinden van de eigen rust. Daarnaast benoemen zij allen dat er behoefte is aan meer duidelijkheid rondom waarom zij bepaalde zaken moeten kunnen of doen van zowel de organisatie als van school. Zoals bij *paragraaf 4.1.2.* omschreven staat is dit fundamenteel voor het opwekken of vergroten van intrinsieke motivatie. Ook benoemen alle cliëntrespondenten dat zij buiten deze factoren excentrieke motivatie nodig hebben voor het versterken van de intrinsieke motivatie. Op dit moment werkt organisatie X al met het koppelen van agogische leerdoelen aan de aangeboden activiteiten, maar wordt deze niet vanuit inhoudt besproken met de cliënten.

“Als ik niet naar organisatie X kom, dan krijg ik consequenties. Het maakt mijn moeder blij als ik ga en misschien kan ik terug naar school wanneer ik het wel doe”. Respondent H (persoonlijke communicatie, 17 mei 2023)

De geboden excentrieke motivatie verwachten cliënten te krijgen van het eigen netwerk, hun begeleiders of van school en deze bestaat voornamelijk uit het aanmoedigen en ondersteunen wanneer het niet lukt. Van Marmeren-Broers (2018) benoemt dat volgens het systeemgerichte perspectief gedrag een logische reactie is op hetgeen wat er afspeelt binnen het systeem. Dus hetgeen wat gebeurt binnen het gezin van een cliënt is belangrijk voor het gedrag wat hij laat zien en de motivatie die ervaren wordt. De cliëntrespondenten benoemen de excentrieke motivatie vanuit thuis als belangrijk te ervaren. Consequenties en meningen van ouders zijn vaak van groot belang. Deze respondenten benoemen hiernaast dat het opdoen van succeservaringen hen erg prikkelt in het ontwikkelen van de intrinsieke motivatie, waardoor zij gaan geloven dat zij voldoende bekwaam zijn om een taak uit te voeren, zoals de zelfdeterminatietheorie (Deci & Ryan, 2001) omschrijft. De behoeften van de geïnterviewde sociaal agogen en cliënten komen omtrent de begeleiding overeen. Beide populaties zijn op zoek naar een veilige omgeving, waarin vertrouwen en rust voorop staat. Voor beiden is nabijheid een belangrijke zaak, welke voornamelijk in het teken staat van contact zoeken, behouden en het voeren van gesprekken wanneer deze noodzakelijk zijn. De sociaal agogen benoemen dat het erg belangrijk is dat de cliënt de eigen regie ervaart in het traject binnen de organisatie, dat zij zelf keuzes en beslissingen kunnen maken. Dit is een belangrijk aspect binnen de zelfdeterminatietheorie van Deci & Ryan (2001); een van de competenties die mensen nodig hebben om optimaal te kunnen functioneren is de behoefte aan autonomie. Autonomie gaat bij deze theorie

over het hebben van controle over het eigen leven en de beslissingen die gemaakt worden (Deci & Ryan, 2000). Cliënten benoemen dat zij dit als erg prettig en behulpzaam ervaren en dat dit daadwerkelijk een positieve factor is rondom het vergroten van de eigen intrinsieke motivatie. Daarnaast benoemen zij behoefte te hebben aan meer duidelijkheid rondom het nut van een opdracht of activiteit.

De behoeften welke de geïnterviewde sociaal agogen benoemen lagen vooral rondom de samenwerking tussen de organisatie, ouders en school. Alle sociaal agogen benoemen dat het wisselend is wanneer de behoefte hier ligt. Sommige ouders en scholen werken erg goed mee aan het traject van de cliënt, bij andere casussen ligt hier veel meer behoefte aan duidelijkheid. Respondent B benoemt deze samenwerking als 'eilandjes'. Zij geeft aan dat deze 'eilandjes' op zulke momenten allen los van elkaar werken, waarbij er verschillende dingen verwacht worden van de cliënt. Dit kan verwarrend zijn en een aanslag maken op de intrinsieke motivatie.

“Jongeren zijn naast de dagbegeleiding nog veel uren thuis. Wij proberen hen vaardigheden aan te leren, maar thuis is de gehele context anders. ... het is niet alleen het kind, hierbij is het hele systeem nodig.” Respondent E (persoonlijke communicatie, 19 mei 2023)

Alle sociaal agogen beamen dat de samenwerking met het sociale netwerk van groot belang kan zijn voor de motivatie van de cliënt. Wanneer deze samenwerking niet op dezelfde lijn zit, dan kan dit een traject vertragen of verstoren. Respondent A benoemt dat ouders niet altijd het nut van de dagbegeleiding inzien en dat de organisatie geen vervanging voor school is. Verder benoemt respondent A dat het vaak mis gaat op het stuk dat ouders denken dat aanwezigheid en motivatie rondom organisatie X minder verplicht is. Alle sociaal agogen benoemen dat er behoefte is aan meer duidelijkheid in de samenwerking tussen ouders en organisatie X. Deze behoefte geldt ook voor de samenwerking met scholen, zoals beschreven in *deelvraag 1*.

Als laatste benoemen 3 van de 7 agogen behoefte te hebben aan extra scholing, met name gericht op de-escalerend werken en methoden rondom gespreksvoering. Dit, zodat zij met extra handvaten kunnen reageren op situaties waarin weerstand een factor speelt. Dit zowel rond agressie en intrinsieke motivatie wanneer cliënten bijvoorbeeld niet willen of niet komen.

Hoofdstuk 5: Conclusie en aanbevelingen

Dit hoofdstuk bevat de conclusies en de aanbevelingen. Vanuit de vier deelvragen zullen conclusies worden getrokken, waarna er aanbevelingen gedaan zullen worden over hoe sociaal agogen de intrinsieke motivatie van cliënten kunnen bevorderen zodat teruggang naar onderwijs mogelijk gemaakt wordt. Aan de hand van de conclusies en aanbevelingen zal er een antwoord gegeven worden op de hoofdvraag.

5.1 Conclusies

Conclusie deelvraag 1

“Wat is de huidige situatie bij organisatie X rondom de intrinsieke motivatie van cliënten en de begeleiding welke sociaal agogen bieden?”

Concluderend kan er bij deelvraag 1 gesteld worden dat alle respondenten te maken hebben met problematieken rondom de motivatie en dat deze problematieken organisatie breed worden herkend. Sociaal agogen benoemen dat pubergedrag een rol speelt, maar dat het lastig te signaleren is wanneer het pubergedrag is of wanneer er problematieken meespelen. Sociaal agogen blijken kennis te hebben van de gedragingen welke horen bij pubers en de problematieken welke spelen binnen de organisatie. Hieruit kan dus gesteld worden dat de sociaal agogen genoeg kennis hebben over de doelgroep en de problematieken met welke zij binnen komen om te kunnen signaleren wanneer een motivatieproblematiek voortvloeit uit pubergedrag of wanneer het te maken heeft met internaliserende- of externaliserende problematieken.

Cliënten binnen de organisatie benoemen de huidige begeleiding als prettig en werkzaam te ervaren, maar dat zij op het moment van hun traject duidelijkheid over het nut van de activiteiten missen. De helft van de cliëntrespondenten benoemt een stijging te ervaren binnen de intrinsieke motivatie sinds de start van het traject bij organisatie X. Zij benoemen dat dit te maken heeft met het opdoen van succeservaringen en het krijgen van handvaten welke zij in de praktijk toe kunnen passen. Hieruit kan geconcludeerd worden dat sociaal agogen handelen binnen de zelf-effectiviteitstheorie en dat de cliënten deze aanpak als werkzaam erkennen. Daarnaast werken sociaal agogen binnen de organisatie omtrent de presentiebenadering en met het beloningssysteem. De geïnterviewde sociaal agogen beamen allen dat er tijdig gesignaleerd moet worden op het geven van beloningen om overrechtvaardiging te voorkomen, waardoor intrinsieke motivatie daalt.

Organisatie X heeft op dit moment geen beleid of interventies rondom de motivatieproblematieken van cliënten. Sociaal agogen binnen de organisatie benoemen hier echter wel behoefte aan te hebben. Organisatie X werkt vanuit de motivatie van de cliënt, wat betekent dat een traject niet van start gaat wanneer de cliënt niet gemotiveerd is. Op dit moment hebben de sociaal agogen behoefte aan handvaten rondom motivatieproblematieken wanneer een cliënt wel start, maar de motivatie gedurende het traject daalt wat resulteert in weerstand omtrent opdrachten en activiteiten en een stijgende afwezigheid.

Sociaal agogen werken nauw samen met betrokkenen rondom een cliënt. Uit dit onderzoek blijkt dat deze samenwerking niet altijd vlot verloopt en dat de sociaal agogen behoefte ervaren rondom eenduidige samenwerking in het belang van de cliënt.

Geconcludeerd is dus dat motivatieproblematiek een erkend probleem is binnen de organisatie, maar dat er op dit moment geen definitieve beleidsmaatregelen bestaan welke sociaal agogen handvaten geven omtrent het handelen binnen deze problematiek. Op dit moment wordt er echter wel gebruik

gemaakt van de zelfdeterminatietheorie, de presentiebenadering en het beloningssysteem. Hieruit kan geconcludeerd worden dat organisatie X gebruik maakt van methodieken, maar dat er behoefte is aan meer handvaten rondom het handelen bij motivatieproblematiek.

Conclusie deelvraag 2

“Wat zijn positieve- en belemmerende factoren binnen de huidige situatie waarin cliënten een gebrek aan motivatie ervaren op de dagbegeleiding bij organisatie X?”

Uit de resultaten blijkt dat organisatie X laagdrempelige zorg biedt met een maatwerktraject voor de cliënt. Cliënten benoemen te ervaren dat de dagbegeleiding een veilige omgeving is, waarin zij rust en vertrouwen ervaren en waarin zij deels eigen regie hebben over het traject. Deze positieve factoren dragen bij aan de intrinsieke motivatie van de cliënt, zoals tijdens de interviews beaamd wordt door alle cliëntrespondenten. Voor hen is een positieve factor de begeleiding welke zij krijgen, doordat deze individueler is dan op school ervaren de cliënten dat zij gehoord en gezien worden. De cliënten ontvangen een maatwerktraject met leerdoelen, waardoor zij doelgericht kunnen werken aan de problematieken die zij ervaren. Alle cliëntrespondenten benoemen dat zij hierdoor merken dat de intrinsieke motivatie vergroot. De geïnterviewde sociaal agogen bij organisatie X benoemen dat de cliënten elke dag opnieuw kunnen beginnen op de dagbegeleiding. Wanneer het een dag minder goed gaat, dan zal de sociaal agoog met hen in gesprek gaan om te kijken wat er is gebeurd en wat de cliënt de volgende keer nodig heeft om het te laten lukken. Dit is een positieve factor welke bijdraagt aan de intrinsieke motivatie doormiddel van het opdoen van succeservaringen. Naast deze positieve factoren zijn er een aantal belemmerende factoren. Ten eerste is de dagbegeleiding geen echte schoolomgeving, maar een vervanging hiervoor. Ten tweede is een belemmerende factor dat cliënten het nut van de dagbegeleiding of de activiteiten niet inzien, waardoor de ontwikkeling kan stagneren of er kan weerstand ontstaan. De motivatie die cliënten dan ontvangen is uitsluitend excentriek. Wanneer cliënten terugkeren binnen een schoolomgeving kunnen zij hier dan ook op vastlopen. Als laatste speelt de taalbarrière een rol voor cliënten die de Nederlands taal (nog niet) goed beheersen.

Concluderend bestaan de positieve factoren voornamelijk uit de begeleiding welke de sociaal agogen de cliënten bieden. De belemmerende factoren bestaan voornamelijk uit het niet begrijpen van het nut van de dagbegeleiding en/of diens activiteiten, waarin er ook belemmeringen zijn binnen de taal.

Conclusie deelvraag 3

“Hoe bevorderen soortgelijke organisaties de intrinsieke motivatie van de cliënten die een hulpverlenerstraject volgen op een dagbegeleiding?”

Voor dit onderzoek zijn er twee soortgelijke organisaties geïnterviewd. Beide organisaties zijn een dagbegeleiding welke met einddoel onder anderen teruggang naar het onderwijs hebben. Deze respondenten beaamen beiden dat zij de problematiek rondom motivatie herkennen binnen hun organisatie. Deze organisaties hebben een vergelijkbare visie met organisatie X en begeleiden cliënten rond dezelfde leeftijdsgroepen. Organisatie Y en Z hebben beide een andere werkwijzen; waarin organisatie Y als doelgroep uitsluitend hoogsensitieve cliënten begeleid en organisatie Z voornamelijk gericht is op de fysieke basis. Beide organisaties benoemen dat zij werken met het opdoen van succeservaringen en dit doen zij door maatwerktrajecten aan te bieden. Organisatie Z bevordert de intrinsieke motivatie onder anderen door cliënten thuis op te halen wanneer het hen niet lukt naar de organisatie te komen. Organisatie Y benoemt dat zij in gesprek gaan met de cliënten, waarin ze niet alleen proberen te ontdekken waar de weerstand vandaan komt, maar ook wat de onderliggende

factoren zijn. Beide organisaties benoemen dat rust, vertrouwen en een veilige omgeving belangrijk zijn en dat zij hierop inzetten. Beide organisaties benoemen dat zij het belangrijk vinden dat de cliënten autonomie ervaren in het traject en doormiddel van kleine stappen wordt er gewerkt naar het vergroten van de intrinsieke motivatie.

Concluderend kan er dus gesteld worden dat zowel organisatie Y als Z de intrinsieke motivatie van de cliënten bevorderen door het opdoen van succeservaringen tijdens het traject. De organisaties hebben hier ieder een eigen manier voor, welke werkzaam blijkt te zijn voor hun doelgroep.

Conclusie deelvraag 4

“Welke behoeften hebben de sociaal agogen en cliënten bij organisatie X wanneer het gaat om ondersteuning op gebied van motivatie?”

In de interviews is naar voren gekomen dat cliënten een aantal behoeften hebben omtrent het werken met motivatieproblematieken. Ten eerste bevestigen alle cliëntrespondenten dat zij behoefte hebben aan een veilige omgeving, waarin vertrouwen en rust voorop staat. De helft van de cliëntrespondenten benoemt dat zij vanuit zichzelf behoefte hebben aan vertrouwen en doorzettingsvermogen. Als laatste benoemen alle cliëntrespondenten dat zij behoefte hebben aan meer duidelijkheid om het gevoel van nut te vervullen. Op dit moment zijn de meeste cliënten excentriek gemotiveerd, waardoor zij de opdracht zullen maken, maar hier weinig van zullen leren. Rondom excentrieke ondersteuning ervaren cliënten behoefte aan ondersteuning van zowel het eigen sociale netwerk als van de begeleiders en school. Cliënten hebben ondersteuning nodig in het ontwikkelen van genoeg vaardigheden om zich bekwaam genoeg te voelen om activiteiten te ondernemen, de excentrieke motivatie hierin zien zij graag in de vorm van het ontvangen van handvaten en aanmoediging tijdens het proberen. De behoeften van de cliënten komen overeen met die van de sociaal agogen. Zij hebben namelijk behoefte aan een veilige omgeving waarin cliënten kunnen ontwikkelen, maar waarin zij zelf genoeg bekwaamheid ervaren om de cliënten de juiste ondersteuning te bieden. 3 van de 7 sociaal agogen benoemt behoefte te hebben aan scholing, waardoor zij kunnen werken vanuit methodieken en genoeg handvaten hebben om te handelen in de praktijk. Hiernaast ervaren sociaal agogen de behoefte aan het hebben van dezelfde visie tussen alle betrokkenen in een casus. Alle geïnterviewde sociaal agogen benoemen dat dit niet altijd vanzelfsprekend is en dat een wisselende visie omtrent de zorg een impact kan hebben op de intrinsieke motivatie van de cliënt, doordat deze niet weet waar hij aan toe is. Met name de samenwerking met ouders wordt benoemd tijdens de interviews. Hierin ligt vanuit de sociaal agoog veel behoefte rondom doorgetrokken zorg. Door respondent E wordt benoemd dat de zorg stopt vanaf het moment dat cliënten vakantie hebben of het traject afgerond hebben en dat het thuis opnieuw mis loopt. Sociaal agogen binnen organisatie X benoemen dat er op dit moment niet alleen behoefte is aan nazorg voor cliënten, maar ook dat ouders het nut van de dagbegeleiding begrijpen.

Concluderend is dus dat de cliënten op dit moment behoefte aan het hebben van duidelijkheid, waarin zij het nut van hun leerdoelen inzien. Zij hebben op het moment van dit onderzoek geen andere behoeften omtrent de begeleiding welke zij ontvangen, omdat zij deze als prettig en behulpzaam ervaren. Wat betreft de sociaal agogen is er op dit moment behoefte aan het krijgen van scholing omtrent onderwerpen zoals de-escalerend werken of gespreksvoeringsmethodieken, zodat zij gericht kunnen handelen vanuit daadwerkelijke methodieken en niet alleen vanuit eigen ervaring.

Daarnaast is er behoefte aan het hebben van dezelfde visie omtrent de zorg voor een cliënt met alle betrokkenen, zoals scholen en het sociale netwerk van de cliënt.

5.2. Conclusie hoofdvraag

“Wat hebben sociaal agogen binnen organisatie X nodig om cliënten, wie uitgevallen zijn binnen het onderwijs, te ondersteunen in het vergroten van intrinsieke motivatie, zodat teruggang naar onderwijs mogelijk gemaakt wordt?”

De bovenstaande hoofdvraag kan doormiddel van de resultaten van de deelvragen beantwoord worden. Sociaal agogen binnen organisatie X bieden op dit moment ondersteuning aan de cliënten welke voornamelijk gericht is op excentriek motiveren. Uit dit onderzoek is gebleken dat dit voor zowel sociaal agogen als door cliënten als werkzaam wordt ervaren. Echter is er uit deelvraag 4 gebleken dat beide populaties vooralsnog behoefte hebben aan verschillende onderwerpen, zoals beschreven in *paragraaf 5.1*. Sociaal agogen hebben behoefte aan bijscholing van de eigen vaardigheden en een vlotte samenwerking tussen alle betrokken partijen. Hiernaast is er binnen de organisatie behoefte aan interventies met betrekking tot motivatieproblematieken, zoals interventies omtrent afwezigheid en de consequenties die hieraan gelden. Een behoefte welke door de cliënten benoemd is, is het krijgen van meer duidelijkheid over het nut van opdrachten en activiteiten. Op dit moment bieden de sociaal agogen opdrachten en activiteiten aan waaraan agogische doelen gekoppeld worden. Sociaal agogen kunnen de cliënten ondersteunen in het ontwikkelen van de intrinsieke motivatie wanneer zij hen uitleggen waarom en opdracht nuttig geacht wordt voor de ontwikkeling. Wanneer aan deze behoeften voldaan zal worden dan zullen sociaal agogen binnen organisatie X de cliënten met meer geboden handvaten kunnen ondersteunen, waardoor de intrinsieke motivatie verhoogd wordt. Verder is uit dit onderzoek gebleken dat het gedrag van, of de gebeurtenissen rondom de cliënt niet de enige factoren zijn welke maken dat de intrinsieke motivatie laag is. Ook factoren zoals de samenwerking en duidelijkheid van school of de thuissituatie spelen een rol. Sociaal agogen kunnen cliënten hierin ondersteunen door voor alle partijen het belang van de dagbegeleiding en de begeleiding van de cliënt te benoemen in een gesprek, waarin er tijd en ruimte gemaakt wordt voor het stellen van vragen en creëren van duidelijkheid.

Concluderend kan er dus gesteld worden dat er geen eenduidig antwoord is op deze hoofdvraag. Hetgeen wat de sociaal agoog als behoefte ervaart en nodig heeft voor het ondersteunen van cliënten met betrekking tot het vergroten van intrinsieke motivatie ligt op dit moment voornamelijk buiten de begeleiding zelf. Uit de resultaatbeschrijving komt dus de samenwerking met andere partijen, bijscholing en het vooropstellen van het nut van de dagbegeleiding naar voren. Daarnaast is er actief onderzoek gedaan naar wat de cliënten ervaren als behoeften, zodat de sociaal agoog daarop aan kan sluiten.

5.3. Aanbevelingen

Aan de hand van de onderzoeksresultaten zullen er aanbevelingen gedaan worden welke gericht zijn op organisatie X en de sociaal agogen binnen deze organisatie. Deze aanbevelingen zullen gericht zijn op de hoofdvraag en zullen handvaten bieden om de aanbevelingen binnen de praktijk te implementeren.

Voor organisatie X worden de volgende aanbevelingen gedaan:

- Extra scholing bieden aan sociaal agogen binnen de organisatie

Uit de resultaten is gebleken dat 3 van de 5 geïnterviewde sociaal agogen binnen organisatie X behoefte heeft aan scholing omtrent onderwerpen zoals de-escalerend werken en methodieken rondom gespreksvoering, zoals motiverende gespreksvoering en/of oplossingsgericht werken. Sociaal agogen kunnen zich op deze manier verder ontwikkelen binnen hun rol als begeleider, waardoor zij meer handvaten hebben om motivatieproblematieken aan te pakken vanuit theorie, gecombineerd met eigen kennis en ervaring. Sociaal agogen zullen zo beter kunnen verantwoorden waarom er bepaalde keuzes gemaakt worden in de begeleiding en het ondersteunen van de cliënt in het werken aan de leerdoelen en het vergroten van de intrinsieke motivatie zal op deze manier beter bevorderd kunnen worden.

- Het ontwikkelen van interventies

Op dit moment bestaan er geen interventies rondom de bestaande motivatieproblematieken binnen organisatie X. Sociaal agogen hebben daar op dit moment wel behoefte aan, zodat er handvaten zijn met betrekking tot het ondersteunen in de begeleiding of het ondernemen van gepaste vervolgstappen binnen een traject. Deze behoefte is voornamelijk gebaseerd op de afwezigheid van cliënten. Wanneer deze niet naar de dagbegeleiding komen kunnen sociaal agogen niet met hen werken aan leerdoelen. Het komen naar de dagbegeleiding is de eerste stap en wanneer cliënten niet komen ervaren sociaal agogen op dit moment een gebrek aan handvaten om consequenties te bieden of om de intrinsieke motivatie van de cliënt om te komen aan te wakkeren.

Voor sociaal agogen binnen organisatie X worden de volgende aanbevelingen gedaan:

- Uitleggen van het nut van de dagbegeleiding aan zowel ouders als scholen

Uit de resultaten is gebleken dat sociaal agogen ervaren dat niet alle ouders en/of scholen het nut van de dagbegeleiding inzien en/of begrijpen. Het gevolg hiervan kan onder anderen zijn dat cliënten hetgeen wat ze op de dagbegeleiding leren thuis niet door kunnen zetten met als mogelijk gevolg dat het traject stagneert of dat er opnieuw schooluitval plaatsvindt. Wanneer ouders het nut van de dagbegeleiding niet inzien kan het voorkomen dat zij de dagbegeleiding als minder belangrijk zien met als gevolg dat cliënten niet meer komen of regelmatig afgemeld worden. Op dit moment wordt het nut van de dagbegeleiding al uitgelegd tijdens kennismakingsgesprekken en intakes, maar wanneer bovenstaande signalen zich voordoen beveelt de onderzoeker aan om nogmaals met ouders in gesprek te gaan over het nut en het belang van de dagbegeleiding voor hun kind.

Ditzelfde geldt voor scholen. Op dit moment ervaren sociaal agogen niet altijd dat scholen rekening houden met het traject en de problematieken rondom een cliënt. Een gevolg hiervan kan zijn dat, wanneer een cliënt op aan het bouwen is naar school, de school te snel wil uitbreiden waardoor de cliënt een mogelijke terugval kan ervaren. Sociaal agogen merken daarnaast dat wanneer scholen begrijpen waarom de dagbegeleiding van belang is, de samenwerking vlotter verloopt. Hierom raadt de onderzoeker aan om, net zoals bij het onderwerp ouders, met de school in gesprek te gaan over het nut en het belang van de dagbegeleiding.

- Uitspreken van verwachtingen

Aansluitend op bovenstaande aanbeveling is het uitspreken van verwachtingen richting cliënten, ouders en scholen. Op dit moment is nog niet altijd duidelijk welke verwachtingen er zijn voor alle betrokkenen. Wanneer deze verwachtingen uitgesproken worden zal er hoogstwaarschijnlijk een vlottere samenwerking ontstaan, waarin ieder de rol erkent en waardoor er voor de cliënt betere ondersteuning geboden kan worden. Wanneer alle partijen de verwachtingen richting de cliënt duidelijk uitspreken, dan zal de cliënt weten waar hij aan moet werken en zal hoogstwaarschijnlijk de intrinsieke motivatie verhogen.

Ter implementatie raad de onderzoeker aan tijdens multidisciplinaire overleggen extra stil te staan bij dit onderwerp, waarbij er duidelijk gecheckt wordt of het duidelijk is voor alle betrokkenen en of zij aanvullende vragen hebben.

- Duidelijkheid scheppen voor cliënten

Cliënten benoemen in de interviews behoefte te hebben aan het krijgen van meer duidelijk rondom opdrachten en activiteiten, zodat zij het belang hiervan voor hun ontwikkeling inzien. Op dit moment werkt de organisatie met agogische leerdoelen rond opdrachten, maar deze worden niet gecommuniceerd naar de cliënten. Sociaal agogen kunnen hierop inspelen door, voordat de opdracht gegeven wordt, de agogische (leer)doelen te benoemen en cliënten de ruimte te geven hier vragen over te stellen. Daarnaast kan de sociaal agoog bij cliënten checken of de doelen achter een activiteit duidelijk zijn. Zoals Van der Veen & Goijarts (2012) omschrijven is het inzien van nut fundamenteel voor het vergroten van de intrinsieke motivatie.

De onderzoeker raadt aansluitend op dit onderzoek nog een vervolgonderzoek aan. De aanbevelingen voor de onderwerpen van dit vervolgonderzoek zijn als volgt:

- Onderzoek naar de behoeften na het traject

Aangeraden wordt om een vervolgonderzoek te doen naar welke behoefte cliënten hebben op het moment dat zij weer naar school gaan en het geleerde daadwerkelijk toepassen in de praktijk. Uit de interviews blijkt dat het bieden van nazorg wenselijk is, waarbij de onderzoeker geen onderzoek heeft gedaan naar of cliënten deze behoefte ook ervaren. Bij een vervolgonderzoek kan hier dieper op ingegaan worden, waaruit naar verwachting nieuwe aanbevelingen zullen ontstaan omtrent de behoeften van cliënten met betrekking tot intrinsieke motivatie.

- Onderzoek naar samenwerking

Als laatste wordt er aangeraden om onderzoek te doen naar welke mogelijkheden er zijn rondom samenwerking met andere organisatie omtrent de motivatieproblematiek en de interventies hieromheen. De onderzoeker verwacht dat organisaties elkaar kunnen ondersteunen in het ontdekken en uitwerken van interventies rondom motivatieproblematiek.

Hoofdstuk 6: Discussie

Binnen dit hoofdstuk wordt er kritisch gekeken naar de conclusies, de betekenis en de bruikbaarheid van dit onderzoek. Dit zal worden gedaan aan de hand van een koppeling tussen de probleemanalyse (*paragraaf 1.1*) en de gestelde conclusies. Daarnaast zullen de sterktes en de zwaktes van dit onderzoek geanalyseerd en omschreven worden.

6.1 Betekenis en bruikbaarheid

Op basis van de data-analyse en het resultatenhoofdstuk, welke voortvloeien uit de probleemanalyse en de methodologie, is te stellen dat dit onderzoek geen eenduidig antwoord heeft kunnen vinden op de vraagstelling wat sociaal agogen nodig hebben om de intrinsieke motivatie van cliënten te vergroten. Echter is dit onderzoek wel degelijk van waarde voor de organisatie, doordat er aanbevelingen gedaan worden omtrent de uitgesproken behoeftes van de respondenten. Doordat de onderzoeker een tweetal andere organisaties geïnterviewd heeft is opgemerkt dat de problematiek rondom motivatie breed gedragen is. Het onderzoek kan door sociaal agogen als bruikbaar worden ervaren met betrekking tot de actuele motivatieproblematiek, doordat er doormiddel van literatuurstudie meer bekend is geworden wat motivatie inhoudt en welke behoeften er zijn rondom bestaande problematieken.

Dit onderzoek draagt bij aan het werkveld doordat het een actueel probleem betreft. In de inleiding is beschreven dat het aantal schooluitvallers gestegen is in vergelijking met voorgaande schooljaren (Nederlands Jeugdinstituut, 2023). Waarbij in de praktijk blijkt dat motivatie, naast externe factoren, een grote rol speelt binnen schooluitval. Dit onderzoek is geschreven binnen een organisatie die cliënten begeleidt in de terugkeer naar het onderwijs, wat maakt dat soortgelijke organisaties dit onderzoek wellicht als bruikbaar en nuttig kunnen ervaren. De aanbevelingen welke gemaakt zijn kunnen dus niet alleen voor organisatie X van betekenis zijn, maar dus ook voor soortgelijke organisaties. De gemaakte aanbevelingen zijn opgesteld op basis van de data-analyse en het resultatenhoofdstuk, waarbij de probleemstelling in het oog gehouden is. Deze zijn concreet omschreven zodat implementatie beschikbaar is, waarin er binnen de organisatie gekeken kan worden naar op welke manier dit passend is. Dit onderzoek is daarbij geschreven om de sociaal agoog handvaten te bieden in de ondersteuning van de cliënt, zodat de cliënt goede en passende hulp ontvangt. Wanneer voldaan wordt aan (enkele) aanbevelingen, dan zal de cliënt een betere ondersteuning kunnen krijgen waarin duidelijkheid en kunnen kaders geboden worden met eventuele standvastige consequenties indien nodig.

Naarmate het onderzoek vorderde is gebleken dat het theoretisch kader niet volledig aansluit bij de resultaatbeschrijving, wat maakt dat er aanvullende theorie gebruikt is in het resultatenhoofdstuk. Dit betekent niet dat het huidige theoretisch kader geen nut heeft geboden, echter zijn de resultaten anders gebleken dan verwacht. Naar verwachting zouden er geen nieuwe resultaten uit een eventueel herhaalonderzoek komen, wanneer deze op dezelfde manier vormgegeven zou worden. Echter zouden er wel gespecificeerde vragen gesteld kunnen worden op het gebied van het theoretisch kader, waardoor enkele theorieën beter aan bod komen in de resultaatverwerking.

6.1.1 Feedback van de praktijk

In navolging van de praktijkverificatie is er een presentatie gegeven binnen organisatie X met betrekking tot de methodologie, de resultaatbeschrijving, conclusies en de aanbevelingen van dit onderzoek. Opeenvolgend hieraan zijn er een aantal feedbackformulieren aangeleverd. In deze feedbackformulieren komen een aantal aandachtspunten naar voren:

- Mogelijk kan het onderzoek nog meer toegespitst worden. Het onderwerp motivatie is op dit moment nog erg breed. De onderzoeker heeft dit opgenomen in de aanbevelingen binnen de subparagraaf 'vervolgonderzoek';
- Met betrekking tot de aanbevelingen zijn er aanvullingen gedaan tijdens het nabespreken van de presentatie (deze zijn niet opgenomen in de feedbackformulieren). De onderzoeker heeft ten tijde van de presentatie deze aanvullingen mee- en opgenomen in het definitieve aanbevelingen hoofdstuk;
- Aanvullend op de aanbevelingen heeft de onderzoeker als feedback gekregen dat de aanbevelingen meer verdieping kunnen krijgen, door in praktische zin wat meer toe te leiden naar het handelen in de vorm van een handleiding. Wederom zijn de aanbevelingen iets aangepast naar aanleiding van deze feedback.

6.2 Sterkte- zwakteanalyse

Meetinstrument

Het gekozen meetinstrument is een sterkte aan dit onderzoek. Door de semigestructureerde interviews heeft de onderzoeker per respondent gerichter vragen kunnen stellen, doordat er geen definitieve vragenlijst was opgesteld. Aan de hand van de van tevoren opgestelde topiclijsten heeft de onderzoeker belangrijke thema's kunnen behandelen, maar ontstond er per respondent een ander gesprek waaruit verschillende resultaten naar voren gekomen zijn. Tijdens deze semigestructureerde interviews was er ruimte voor het doorvragen. Dit is van belang, omdat het thema motivatie voor elke respondent anders is, gezien gebeurtenissen en ervaringen welke zij hebben gehad. Sterk aan de interviews is dat, ondanks de interviews grotendeels individueel afgenomen zijn, er veel dezelfde antwoorden ontstonden. Hieruit is het probleem wat onderzocht werd duidelijk te herkennen. Daarmee wordt de triangulatie van interne validiteit bevorderd. Triangulatie houdt volgens Baarda et al (2021) in dat een onderzoek meerdere waarnemingen kan hebben. Er is een grotere kans dat deze waarnemingen waar zijn, wanneer deze vanuit verschillende richtingen benoemd worden.

Tijdens semigestructureerde interviews merkte de onderzoeker dat bepaalde onderwerpen vaker terugkwamen. Bij latere interviews is er bewust voor gekozen om een bepaald thema op verschillende manieren te bevragen, om te kijken of hier een vergelijkbaar antwoord uit kwam. Dit is een vorm van triangulatie volgens Baarda et al (2019), wat maakt dat dit onderzoek betrouwbaar overkomt.

Wat een zwak kant van het meetinstrument is, is dat de onderzoeker in het begin van het afnemen van de interviews onervaren was. Gedurende er meer interviews afgenomen werden raakte de onderzoeker vaardiger. Wanneer de onderzoeker voor de start van de interviews al vaardiger was, zouden er hoogstwaarschijnlijk andere vragen gesteld worden waarin aanvullende resultaten naar voren zouden komen.

Populatie en steekproef

Dit onderzoek omvat een relatief kleine populatie. In totaal zijn er 11 respondenten geïnterviewd, waarvan 7 sociaal agogen en 4 cliënten. Om de validiteit van dit onderzoek te vergroten is het wenselijk dat er niet alleen meer respondenten geïnterviewd worden, maar ook dat er meer cliëntrespondenten betrokken worden bij de data-analyse. Op het moment van dit onderzoek was het in verband met spelende problematieken binnen de groep cliënten niet mogelijk om een grotere cliëntenpopulatie te interviewen, wat een negatief effect heeft op de externe validiteit van het onderzoek. Volgens Boeije & Bleijenbergh (2019) is externe validiteit de mate waarin resultaten en conclusies binnen een onderzoek ook gelden voor personen en/of organisaties wie niet in het onderzoek opgenomen zijn. Gezien de gekregen tijd voor het onderzoek was het niet mogelijk een grotere populatie te interviewen, zowel binnen als buiten de organisatie.

Hiernaast zijn alle geïnterviewde sociaal agogen vrouwen. Hier heeft de onderzoeker niet bewust voor gekozen, omdat er op het moment van het onderzoek uitsluitend vrouwelijke sociaal agogen op de betreffende dagbegeleiding binnen organisatie X werken. Dit maakt dat er onduidelijkheid speelt over in hoeverre de bevonden resultaten valide zijn met betrekking tot de opinies van mannelijke sociaal agogen. Mogelijk vervolgonderzoek zou hier verandering in kunnen brengen.

Vrijwilligheid

Een sterkte van dit onderzoek is dat alle respondenten vanuit vrijwilligheid mee hebben gewerkt aan het onderzoek. Zij hebben vanuit eigen kennis, ervaringen en mening gesproken, wat maakt dat de bevonden resultaten aansluiten bij het doel van een kwalitatief onderzoek. Boeije & Bleijenbergh (2019) omschrijven dat er bij een kwalitatief onderzoek de nadruk gelegd wordt op de betekenissen, ervaringen en perspectieven van alle betrokkenen, waarin exploratie van het onderwerp een belangrijke rol speelt. Mededoor de vrijwilligheid van de respondenten heeft de onderzoeker aan de betekenis van het kwalitatieve onderzoek kunnen voldoen.

Literatuur

Een sterk punt van dit onderzoek is dat er veel onderbouwt is met relevante literatuur. Hier is voor gekozen om de betrouwbaarheid van het onderzoek te vergroten.

Een zwak punt van het onderzoek is echter de hoeveelheid literatuur welke gebruikt is. Door het korte tijdsbestek waarin dit onderzoek plaats heeft gevonden is de hoeveelheid literatuur gebaseerd op de tijd die er was. Wanneer er een langer tijdsbestek was, dan zou dit onderzoek een grotere hoeveelheid literatuur bevatten.

Aanbevelingen

De gegeven aanbevelingen in dit hoofdstuk hebben zowel een sterke als een zwakke kant. De sterke kant hiervan is dat er voldoende resultaten bevonden zijn om de organisatie handvaten te bieden in het ondersteunen van cliënten met motivatieproblematieken. De aanbevelingen zijn dusdanig omschreven dat de organisatie deze kan implementeren in de praktijk.

Een zwak kant van de aanbevelingen is dat er iets van de organisatie verwacht wordt. Dit heeft ook te maken met de financiële kant. Hierom kan er niet met zekerheid gezegd worden of de organisatie de aanbevelingen daadwerkelijk zal implementeren in de praktijk.

Literatuurlijst

Baart, A. J. (2004) *Een theorie van de presentie*. Utrecht: Lemma

Bartelink, C., & Verheijden, E. (2015). *Wat werkt bij het versterken van het sociale netwerk van gezinnen?* [Movisie]. Geraadpleegd op 2 juni 2023 , van <https://docplayer.nl/16008417-Wat-werkt-bij-het-versterken-van-het-sociale-netwerk-van-gezinnen.html>

Boeije, H., & Bleijenbergh, I. (2019). *Analyseren in kwalitatief onderzoek (3^e druk)*. Amsterdam: Boom.

Baarda, B., Bakker, E., Fischer, T., Julsing, M., Kostelijk, E., & Van der Velden, T. (2021). *Basisboek Kwalitatief Onderzoek Handleiding voor het opzetten en uitvoeren van kwalitatief onderzoek (5^e druk)*. Groningen: Noordhoff

Brink, C. (2013, 15 juli). *Zelfregie, eigen kracht, zelfredzaamheid en eigen verantwoordelijkheid* [Movisie]. Geraadpleegd op 7 maart 2023, van <https://www.movisie.nl/sites/movisie.nl/files/publication-attachment/Kennisdossier%205%20Zelfregie%20eigen%20kracht%20zelfredzaamheid%20en%20eigen%20verantwoordelijkheid%205BMOV-1421737-0.1%5D.pdf>

Centraal Bureau voor de Statistiek. (2021, 13 december). *Welzijn en stress bij jongeren in coronatijd*. Geraadpleegd op 15 maart 2023, van <https://www.cbs.nl/nl-nl/longread/rapportages/2021/welzijn-en-stress-bij-jongeren-in-coronatijd/3-stress>

Centraal Bureau voor de Statistiek. (2022). *Jongeren*. Geraadpleegd op 15 februari 2023, van <https://www.cbs.nl/nl-nl/visualisaties/dashboard-bevolking/leeftijd/jongeren>

Dale, J. H. V. (2019). *Van Dale groot woordenboek Nederlands voor school*. Utrecht: Van Dale.

Fitgaaf. (2018, 24 september). *Kinderen die uit zichzelf de gezonde keuze maken. Door passend te belonen*. Geraadpleegd op 30 maart 2023, van <https://www.fitgaaf.nl/2018/09/24/belonen-gezond-gedrag/>

Gemeente Eindhoven. (21 maart 2022). *Leerplicht en kwalificatieplicht*. Geraadpleegd op 16 februari 2023, van <https://www.eindhoven.nl/inkomen-zorg-en-onderwijs/onderwijs/leerplicht-en-rmc/leerplicht-en-kwalificatieplicht>

Giger, T., Van Gelderen, L., & Freriks, M. (2018, 16 november). *Zelf-effectiviteitstheorie*. Geraadpleegd op 30 maart 2023, van <https://www.idplein.nl/blog/zelfeffectiviteitstheorie>

Mateman, H., & Franken, M. (2019, april). *Wat werkt bij het succesvol toeleiden van jongeren naar werk* [Movisie]. Geraadpleegd op 16 februari 2023, van <https://www.movisie.nl/sites/movisie.nl/files/2019-04/Wat-werkt-bij-het-succesvol-toeleiden-van-jongeren-naar-werk.pdf>

Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap. (2022, 20 december). *Aanpak voortijdig schoolverlaten (vsv)*. Geraadpleegd op 15 februari 2023, van <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/vsv/aanpak-voortijdig-schoolverlaten-vsv>

Nederlands Jeugdinstituut. (2017). *Eigen kracht versterken jeugdigen en ouders*. Geraadpleegd op 10 juni 2023, van <https://www.nji.nl/sites/default/files/2021-05/Eigen-kracht-versterken-jeugd-en-ouders.pdf>

Nederlands Jeugdinstituut. (2021, april). *Effect van corona op jeugd, gezin en jeugdveld*. Geraadpleegd op 15 februari 2023, van <https://www.nji.nl/sites/default/files/2021-06/Effect-van-corona-op-jeugd%2C-gezin-en-jeugdveld.pdf>

Nederlands Jeugdinstituut. (2023, 25 mei). *Cijfers over voortijdig schoolverlaten*. <https://www.nji.nl/cijfers/voortijdig-schoolverlaten>

Nederlands Jeugdinstituut. (z.d.-a). *Jeugdwet*. Geraadpleegd op 16 februari 2023, van <https://www.nji.nl/transformatie-jeugdhulp/jeugdwet>

Nederlands Jeugdinstituut. (z.d.-b). *Wet passend onderwijs en verbinding onderwijs en jeugdhulp*. Geraadpleegd op 27 februari 2023, van <https://www.nji.nl/verbinding-onderwijs-en-jeugdhulp/wet-passend-onderwijs>

Nederlands Jeugdinstituut. (z.d.-c). *Ondersteuning voor uitvoerend professionals*. Geraadpleegd op 10 maart 2023, van <https://www.nji.nl/kindermishandeling/ondersteuning-van-uitvoerend-professionals>

Nevid, J. S., & Rathus, S. A., & Greene, B. (2017). *Psychiatrie een inleiding*. Amsterdam: Pearson Benelux

Rigter, J. (2008, 21 mei). *Het palet van de psychologie: stromingen en hun toepassingen in hulpverlening en opvoeding*. Bussum: Coutinho

Ryan, R.M., & Deci, E.L. (2000). *Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being*. Houten: Bohn Stafleu van Loghum

Studentvoorstudent. (2019, 26 juni) *Motivatatieproblemen, wat nu?* Geraadpleegd op 9 maart 2023, van <https://studentvoorstudent.nl/blogs/motivatatieproblemen-wat-nu/>

Swinen, L. (2015). *(Geen) goesting?!* Leuven: Van Halewyck.

Van der Veen, M., & Goijarts, F. (2012). *Motiverende gespreksvoering voor sociaal agogisch werk*. Houten: Bohn Stafleu van Loghum

Van Marmeren-Broers, S. (2018). *Systeemgericht werken in sociale beroepen*. Amsterdam: Boom

Van Sprang, A. (2018). *Orthopedagogiek een eerste oriëntatie* (13^e druk). Amsterdam: Boom

Verbeeck, K. (2010). *Op eigen vleugels*. Autonomie voor kinderen in het basisonderwijs. 's-Hertogenbosch: KPC Groep

Zimbardo, P. G., Johnson, R. L., McCann, V., & Braam, A. (2018). *Psychologie: de essentie* (4de editie). Amsterdam: Pearson

Zorginzicht. (2015, 8 april). *Toelichting bij de handreiking ondersteuningsplannen 2013*. Geraadpleegd op 12 maart 2023, van <https://www.zorginzicht.nl/binaries/content/assets/zorginzicht/kwaliteitsinstrumenten/Toelichtingen+bij+Handreiking+ondersteuningsplannen+2013.pdf>

Bijlagen

Bijlage 1: topiclijsten

Topiclijst 1: sociaal agogen

Topic	Subtopic	Vragen
Introductie	Voorstellen	Wie ben ik? Hoe oud ben ik? Waar ben ik werkzaam? Wat is mijn rol in de werkzaamheden? Wie ben jij? Hoe oud ben jij? Waar ben jij werkzaam? Wat is jouw rol in de werkzaamheden?
	Onderzoeksdoelstelling	De onderzoeksdoelstelling uitleggen.
	Persoonsgegevens	Vragen om toestemming. Het anonimiseren van persoonsgegevens uitleggen. Uitleggen dat opnames na het onderzoek verwijderd worden.
Organisatie X	Doelgroep	Hoe zou jij de doelgroep waarmee jij werkzaam bent omschrijven?
Motivatieproblematiek	Huidige situatie	Herken je motivatieproblematiek bij deze doelgroep? Wat is de huidige situatie rondom motivatieproblematiek? Wat is belemmerend voor de cliënten tijdens hun aanwezigheid bij organisatie X volgens jou? Wat is positief voor de cliënten tijdens hun aanwezigheid bij organisatie X volgens jou? Hoe hebben de ouders en de schoolomgeving in jouw ogen invloed op de motivatie van een cliënt?
	Huidige aanpak	Hoe wordt deze problematiek gesignaleerd? Wat wordt er met deze signalen gedaan? Welke interventies zijn er rondom deze problematiek? Wat zijn belemmerende factoren van deze interventies?

		Wat zijn positieve factoren van deze interventies?
	Behoeften sociaal agogen	Welke behoeften heb jij rondom jouw werkzaamheden met cliënten met motivatieproblematiek? Wat zijn de behoeften van de organisatie, volgens jou, rondom motivatieproblematiek? Wat zou jij de cliënten graag bieden?
	Alternatieve aanpak	Wat is voor jou goede begeleiding rondom motivatieproblematieken? Wat heb jij nodig om deze begeleiding te kunnen bieden? Wat is voor jou de ideale situatie, waarin je jongeren kan ondersteunen in de motivatie? Wat heb je nodig om deze situatie te kunnen bereiken?
Afsluiten	Afsluiting	Bedanken.

Topiclijst 2: cliënten

Topic	Subtopic	Vragen
Introductie	Voorstellen	Wie ben ik? Hoe oud ben ik? Waar ben ik werkzaam? Hoe lang doe ik dit werk al? Wie ben jij? Hoe oud ben jij?
	Onderzoeksdoelstelling	De onderzoeksdoelstelling uitleggen.
	Persoonsgegevens	Vragen om toestemming. Het anonimiseren van persoonsgegevens uitleggen. Uitleggen dat opnames na het onderzoek verwijderd worden.
Organisatie X en hulpverlening	Traject	Hoe ben je bij organisatie X gekomen? Hoe lang kom je al op de dagbegeleiding van organisatie X? Hoe vind je jouw traject tot nu toe gaan?
	Ervaring	Heb je ervaring met andere hulpverleners? Hoe is deze ervaring voor jou geweest? Wat was helpend? Wat was minder helpend?
Begeleiding	Huidige begeleiding	Wat vind je van de begeleiding die organisatie X je geeft? Wat is een positief punt van de begeleiding van organisatie X? Wat is een verbeterpunt van de begeleiding van organisatie X?
	Behoeften	Wat heb jij nodig van de begeleiding om beter aan je doelen te kunnen werken? Wat heb je nodig van de begeleiding om je veilig te voelen? Wat heb je nodig van de begeleiding om jezelf gemotiveerd te voelen?
School	Huidige situatie	Wat is jouw huidige situatie rondom school? Wat is de reden van jouw schooluitval? Wat vind je van jouw school? Wat is jouw toekomstperspectief rondom school?
	Behoeften	Wat heb je nodig van school om je veilig te voelen? Wat heb je nodig van school om jezelf gemotiveerd te voelen?

		Wat heb jij nodig om genoeg vaardigheden te ontwikkelen voor jouw toekomstperspectief rondom school?
Motivatie	Motivatie	Wat is motivatie voor jou? Voel jij je op dit moment gemotiveerd? Zo ja, waarvoor? Zo nee, wat heb je nodig om jezelf gemotiveerd te voelen nu?
	Intrinsieke motivatie	Uitleggen wat intrinsieke motivatie is Wanneer herken jij intrinsieke motivatie bij jezelf? Hoe kan deze motivatie vanuit jezelf blijven komen? Heb jij motivatie van buitenaf nodig om je gemotiveerd te voelen? Hoe kan je jouw eigen motivatie voor school vergroten?
	Excentrieke motivatie	Wat kan de begeleiding voor jou doen om jouw motivatie te vergroten? Wat heb je nodig van school om jouw motivatie te vergroten? Op welke manier krijg jij meer motivatie? Helpen beloningen voor jouw motivatie?
Ideale situatie	Organisatie X	Wat is voor jou de ideale situatie bij organisatie X? Hoeveel motivatie heb jij in deze ideale situatie?
	School	Wat is voor jou de ideale situatie op school? Hoeveel motivatie heb jij in deze ideale situatie? Wat heb je nodig om deze situatie te bereiken?
Afsluiten	Afsluiting	Bedanken.

Bijlage 2: toestemmingsformulier

Toestemmingsformulier afstudeeronderzoek interview

Dit is het toestemmingsformulier welke betrekking heeft tot de af te nemen interviews door de onderzoeker voor het afstudeeronderzoek uitgegeven door Fontys Hogescholen, opleiding Sociale Studies. De interviews worden afgenomen binnen een kwalitatief afstudeeronderzoek welke het thema intrinsieke motivatie bevat.

De onderzoeker onderzoekt wat sociaal agogen nodig hebben om cliënten, wie uitgevallen zijn binnen het onderwijs, te ondersteunen in het vergroten van intrinsieke motivatie, zodat teruggang naar onderwijs mogelijk gemaakt wordt.

Aan de hand van dit formulier verklaart de respondent geïnformeerd te zijn omtrent de informed consent, de doelstelling van dit onderzoek en de doeleinden van dit onderzoek. De respondent is zich ervan bewust dat persoonsgegevens en opnames na het onderzoek verwijderd zullen worden en dat er vertrouwelijk omgegaan wordt met informatie binnen het onderzoek.

De respondent mag ten alle tijden tijdens het interview, zonder opgaaf van reden, het interview beëindigen.

De respondent ontvangt, indien gewenst een kopie van het onderzoek.

Handtekening respondent:

Handtekening onderzoeker:

Datum: _____

Locatie: _____

Bijlage 3: Codeboom

Codeboom 1: populatie sociaal agogen

Overkoepelend thema	Thema	Code
Huidige situatie	Signalering problematiek	Weerstand -
		Pubergedrag -
		Angstreacties -
	Huidige begeleiding	Laagdrempelig +
		Op zoek naar wat wel kan +
		Vrijwillig traject +
		Doelvragen +
		Innovatief +
		Duidelijkheid scheppen +
		Fysiek ingericht +
		Werken vanuit vertrouwen en rust +
		Clïënt regie bieden +
		Elke dag een nieuwe start +
	Samenwerkende partijen	Scholen +-
		Clïënten netwerk +-
		Gemeenten +
		Samenwerkingsverband +
Behoeften sociaal agoog	Individuele behoeften	Veiligheid +
		Samenwerking +
		Communicatie +
	Behoeften in begeleiding cliënten	Rust +
		Vertrouwen +
		Goede werkrelatie +
	Behoeften in cliëntnetwerk	Eenduidige samenwerking met ouders -
	Behoeften in samenwerking	Eenduidige samenwerking met scholen -
		Uitleggen nut van de organisatie aan scholen -
Methodieken	Bestaande methodieken	Succeservaringen opdoen +
		Krachtgericht werken +
		Maatwerk +
		Beloningssysteem +-
		Gesprekvoering +
		Presentiemethodiek +

Codeboom 2: populatie cliënten

Overkoepelend thema	Thema	Code
Huidige situatie	Dagbegeleiding	Stijgende motivatie +
		Passend aanbod +
		Laagdrempelige zorg +
		Veilige omgeving +
	Schooluitval	Onveilige situaties -
		Pestgedrag -
		Taalbarrière -
Huidige begeleiding	Aanpak begeleiding	Succeservaringen +
		Wordt als prettig ervaren +
	Beloningssysteem	Situatiegericht +/-
	Nabijheid	Begrip +
		Gelijkwaardigheid +
Behoeften	Veiligheid	Veilige omgeving +
		Vertrouwenspersoon +
	Nabijheid	Persoonlijke aandacht +
		Contact +
		Gelijkwaardigheid +
	Intrinsieke motivatie	Doorzettingsvermogen +
		Het nut inzien +
		Duidelijkheid +
		Minder druk ervaren +
		Eigen regie +
	Excentrieke motivatie	Het nut inzien +
		Nabijheid +
		Vertrouwen +
		Hulp aanbieden +
Motivatie	Intrinsiek	Onduidelijkheid -
	Excentriek	Externe factoren +
		Duidelijk doel +
		Consequenties -