

Onderzoeksrapportage

# Integraal motiveren in het jongerenwerk van de Twern

## Colofon

**ons kenmerk** 10-0126/140/MK  
**datum** 25 januari 2010

**auteurs** Maike Kooijmans  
**tekstbijdragen** Ben Rovers, Anouk Geurts, Sophie van den Hurk, Evelien Goris, Martijn van Tilburg

## **VOORWOORD**

Dit rapport is het resultaat van het onderzoeksproject 'Integraal motiveren in het jongerenwerk van de Twern' dat van november 2008 tot en met januari 2010 heeft plaats gevonden. Het project kwam tot stand in opdracht van de directie van de Twern en is uitgevoerd door het Expertisecentrum Veiligheid van Avans Hogeschool. Dr. Ben Rovers, lector Jeugd en Veiligheid, was projectleider van dit onderzoek. Maike Kooijmans, docent-onderzoeker en lid van de kenniskring Jeugd en veiligheid, tekende voor de uitvoering van het onderzoek dat zij in samenwerking met vier vierdejaars studenten van de Academie voor Sociale Studies van Avans realiseerde.

Wij willen langs deze weg alle jongeren en alle medewerkers van de Twern bedanken voor de betrokkenheid bij dit project. Ook de inmiddels afgestudeerde studenten Anouk Geurts, Martijn van Tilburg, Evelien Goris en Sophie van den Hurk bedanken we hartelijk voor hun bijdrage aan de deelprojecten.

We hopen dat dit rapport bijdraagt aan het effectief motiveren van risicojongeren in het jongerenwerk en dat het uitnodigt om hierover nader met elkaar in gesprek te gaan. We hopen dan ook dat de samenwerking tussen Avans Hogeschool en de Twern een vervolg zal krijgen. Wij zijn ervan overtuigd dat inzicht in het effectief werken met risicojongeren het best tot stand komt als professionals uit de beroepspraktijk en professionals uit de onderwijspraktijk op een onderzoekende manier met elkaar samenwerken.

Veel leesplezier gewenst,

Ben Rovers  
Maike Kooijmans

## INHOUDSOPGAVE

<b>VOORWOORD</b>	<b>2</b>
<b>INHOUDSOPGAVE</b>	<b>3</b>
<b>SAMENVATTING</b>	<b>5</b>
<b>1 INLEIDING</b>	<b>13</b>
1.1 Aanleiding en achtergrond	13
1.2 De doelstellingen en onderzoeksvragen	14
1.3 De context van het onderzoek	16
1.3.1 <i>Jongerenwerk in Nederland, stand van zaken</i>	16
1.3.2 <i>De doelgroep risicjongeren van de Twern</i>	17
1.3.3 <i>Doelstelling en het aanbod van het jongerenwerk van de Twern</i>	17
1.4 De uitvoering van het onderzoek	20
1.4.1 <i>Bronnen en methoden</i>	20
1.4.2 <i>Drie deelprojecten</i>	21
1.5 Output van het project	23
1.6 Opbouw van het rapport	23
<b>2 VELDONDERZOEK</b>	<b>25</b>
2.1 Ordeningskader 'integraal motiveren'	25
2.2 Deelproject 1: Overlastgevende meiden in de wijk Stadspolders, Dordrecht	27
2.2.1 <i>Meiden uit de wijk Stadspolders aan het woord</i>	27
2.2.2 <i>Motivatiestrategieën Stadspolders</i>	29
2.3 Deelproject 2: Nederlands-Marokkaanse risicjongeren (jongens en meisjes) in Tilburg	29
2.3.1 <i>Marokkaanse jongens aan het woord</i>	30
2.3.2 <i>Marokkaanse meiden aan het woord</i>	32
2.3.3 <i>Motivatiestrategieën in Tilburg West, Noord en Centrum</i>	33
2.4 Deelproject 3: Nederlands-Turkse jongens in Rijen	33
2.4.1 <i>Turkse jongens aan het woord</i>	34
2.4.2 <i>Motivatiestrategieën in Rijen</i>	35
2.5 Reflectie op het motivatievraagstuk door jongerenwerkers	36
2.5.1 <i>Intra-persoonlijke (de)motiverende factoren</i>	36
2.5.2 <i>Inter-persoonlijke (de)motiverende factoren</i>	38
2.5.3 <i>Extra- persoonlijke (de)motiverende factoren?</i>	40
<b>3 MOTIVEREN EN MOTIVATIEPROBLEMATIEK</b>	<b>43</b>
3.1 Motiveren: begripsverkenning	43
3.1.1 <i>Motivatie voor gedrag</i>	43
3.1.2 <i>Motiveren, cliëntmotivatie en motivatieproblematiek</i>	45
3.2 Motivatietheorieën; waarom mensen doen wat ze doen	48
3.3 Cliëntmotivatie en resultaten van interventies	51

3.4	Beïnvloeden van cliëntmotivatie	53
	3.4.1 <i>Algemene beïnvloedingsmechanismen</i>	53
	3.4.2 <i>Motivatiemechanismen in methodisch werken</i>	55
	3.4.3 <i>Motivatiemechanismen in professional-cliënt relaties</i>	58
	3.4.4 <i>Motivatiemechanismen in de organisatiecontext</i>	60
3.5	Motiveren en motivatieproblematiek binnen de context van jongerenwerk	61
<b>4</b>	<b>INTEGRAAL MOTIVEREN, EEN NIEUW WERKMODEL</b>	<b>64</b>
4.1	Drie pijlers als bouwstenen voor het model	64
4.2	Pijler 1: het motivatieniveau van de jongeren	64
4.3	Pijler 2: het interventiedoel van de jongerenwerker	65
	4.3.1 <i>Bereiken als doel</i>	66
	4.3.2 <i>Binden als doel</i>	66
	4.3.3 <i>Participatie en talentontwikkeling als doel</i>	66
	4.3.4 <i>Producentschap als doel</i>	66
4.4	Pijler 3: De motivatiestrategie van de jongerenwerker	67
	4.4.1 <i>Verleiden</i>	67
	4.4.2 <i>Animeren en onderhandelen</i>	68
	4.4.3 <i>Activeren en groepsgericht begeleiden</i>	68
	4.4.4 <i>Faciliteren en ondersteunen</i>	69
	4.4.5 <i>Coachen (individueel maatwerk)</i>	69
4.5	Schematische weergave van het werkmodel	69
<b>5</b>	<b>CONCLUSIES EN AANBEVELINGEN</b>	<b>71</b>
5.1	Algemene conclusies per deelproject	71
5.2	Conclusies ten aanzien van intra-persoonlijke motivatiemechanismen	73
5.3	Conclusies ten aanzien van het methodisch werken en motivatiestrategieën	75
5.4	Conclusies ten aanzien van de relatie jongerenwerker en jongere	78
5.5	Conclusies ten aanzien van de organisatiecontext	79
5.6	Slotconclusie	82
	<b>BRONNENLIJST</b>	<b>83</b>
	<b>BIJLAGE</b>	<b>87</b>

## **SAMENVATTING**

### **Achtergrond**

#### *Situatie in de beroepspraktijk*

Jongerenwerkers van de Twern, organisatie voor maatschappelijke diensten in Tilburg, de regio en Dordrecht, ontwikkelen programma's voor en door jongeren met uiteenlopende achtergronden en problematiek. De eerste doelstelling is om deze jongeren te bereiken en ze een zinvolle vrijetijdsbesteding te geven en in het verlengde hiervan wordt gewerkt aan het verbeteren van sociaal maatschappelijke participatie. In de praktijk blijkt deze tweede doelstelling lastig te realiseren, vooral bij risicojongeren met meervoudige problematiek. Het gaat om risicojongeren die veel overlast veroorzaken en regelmatig met politie in aanraking komen. Jongerenwerkers hebben doorgaans geen moeite om deze laatste doelgroep te signaleren en bereiken. De opgave ligt er vooral in deze jongeren te motiveren om deel te blijven nemen aan het programma. De Twern zou graag ook deze groep willen motiveren meer gebruik te maken van het jongerenwerk programma om hen op die manier sociaal maatschappelijk te activeren.

#### *Situatie in de onderzoekspraktijk*

Binnen het lectoraat Jeugd en Veiligheid van dr. Ben Rovers, één van de vier lectoraten van het Expertisecentrum Veiligheid van Avans Hogeschool, is onderzoek naar motivatiestrategieën bij risicojongeren het centrale thema van het meerjarige onderzoeksprogramma. Het lectoraat wil door middel van toegepast onderzoek het professionele handelen van o.a. jongerenwerkers in de beroepspraktijk versterken, door meer zicht en greep te krijgen op de effectiviteit van interventies. Kennis over effectief motiveren is daarbij cruciaal. Motiveren van risicojongeren binnen de context van het jongerenwerk is een thema dat weinig onderzoeksmatige aandacht heeft gehad en waarover nauwelijks is gepubliceerd. Het expertisecentrum Veiligheid wil meer kennis over dit onderwerp ontwikkelen.

Deze twee ontwikkelingen waren de aanleiding voor dit onderzoeksproject 'Integraal motiveren in het jongerenwerk van de Twern'.

### **Doelstelling**

Het project 'Integraal motiveren in het jongerenwerk' heeft als doel te onderzoeken hoe de Twern als instelling en hoe de jongerenwerkers als uitvoerende professionals deze doelgroep effectiever kunnen motiveren, zodat meer jongeren deelnemen aan een programma en voor langere tijd, zodat het uiteindelijk ook mogelijk wordt de maatschappelijke activering op verschillende vlakken vorm te geven (de tweede doelstelling).

Aspecten die motiverend of demotiverend kunnen werken worden in dit project onderzocht met het concept 'integraal motiveren' als uitgangspunt. Integraal motiveren beperkt zich niet tot het contact tussen individuele professionals en cliënten, maar kijkt naar allerlei aspecten van het hulp- en dienstverleningsaanbod (de professionele interventie), maar ook naar kenmerken in de persoon of omgeving die voor de cliënt een motiverende of demotiverende werking kunnen hebben.

Bij integraal motiveren is het doel om alle aspecten die motiverend en demotiverend kunnen werken in kaart te brengen en vervolgens, binnen de randvoorwaarden van de te realiseren doelstellingen, de motiverende aspecten te maximaliseren en de demotiverende aspecten te minimaliseren. Het uitgangspunt is dat er algemene en specifieke motiveringsstrategieën denkbaar zijn. Een goede methodische benadering biedt ruimte voor beide strategieën.

De doelstellingen van dit project zijn als volgt:

- Het in kaart brengen van knelpunten, maar ook mogelijkheden op het vlak van motiveren door jongerenwerkers van de Twern.
- Het in kaart brengen van relevante wetenschappelijke kennis over motiveringsprocessen (bij deze doelgroep).
- Het nader uitwerken van het concept integraal motiveren, toegepast op de situatie van jongerenwerkers.
- Het vertalen van bovenstaande kennis in een praktische en handzame methodiek en deze toetsen aan de inzichten van jongerenwerkers.

### **Vraagstelling**

#### *Centrale onderzoeksvraag*

Hoe kan de Twern als instelling en hoe kunnen jongerenwerkers als uitvoerende professionals overlastgevend risicjongeren effectiever motiveren voor deelname aan de programma's van de Twern, zodat het uiteindelijk mogelijk wordt sociaal maatschappelijke activering op verschillende vlakken vorm te geven?

#### *Deelvragen*

- A. Wat zijn volgens risicjongeren zelf de motiverende en demotiverende aspecten als het gaat om deelname aan het programma-aanbod van de Twern?
- B. Welke knelpunten en mogelijkheden zien jongerenwerkers van de Twern als het gaat om het effectief motiveren van overlastgevend risicjongeren?
- C. Welke algemene beginselen van motiverend werken kunnen afgeleid worden uit wetenschappelijke literatuur en welke specifieke werkzame factoren zijn volgens de literatuur bepalend voor het effectief motiveren van risicjongeren?

### **Onderzoeksozet**

#### *Bronnen en methoden*

Door middel van de volgende onderzoeksactiviteiten, bronnen en methoden hebben we antwoord gezocht op de onderzoeksvragen.

Tijdens de oriëntatiefase zijn er verkennende gesprekken gevoerd met de stafmedewerker jongerenwerk, 3 coördinatoren jongerenwerk en 5 uitvoerend jongerenwerkers om zicht te krijgen op de doelgroep, de motivatieproblematiek en het afbakenen en selecteren van de onderzoeksgroepen. Ook hebben we in deze fase beleidsdocumenten van de Twern bestudeerd om zicht te krijgen op aard, missie, doelstelling en aanbod van het jongerenwerk van de Twern en zicht te krijgen op de mate waarin de gemeenten Tilburg en Dordrecht te maken hebben met overlastgevend risicjongeren. Ook wilden we inzicht krijgen in de eisen die de gemeente (als subsidievertrekker) aan het jongerenwerk stelt.

### *Veldonderzoek*

Om antwoord te krijgen op deelvraag A en B hebben we gesprekken gevoerd met in totaal 37 risicojongeren en 9 jongerenwerkers. Ook hebben we twee expertmeetings georganiseerd. Bovendien hebben er participerende observaties plaats gevonden op hangplekken en tijdens (inloop)activiteiten.

Het veldonderzoek is uitgevoerd door middel van drie deelprojecten, met drie onderzoeksgroepen.

- 'Meiden van de straat': 15 overlastgevende meiden uit de wijk Stadspolders in Dordrecht die door een ambulante jongerenwerker worden bereikt.
- 'Beetje chillen': 15 Tilburgs-Marokkaanse risicojongeren (10 jongens en 5 meiden) die structureel deelnemen aan programma's van het jongerenwerk.
- 'Turkse boys in Rijen': 7 overlastgevende jongens in Rijen, van Turkse afkomst, die vaste bezoekers zijn van de open inloop.

### *Literatuuronderzoek*

Om antwoord te krijgen op deelvraag C hebben we wetenschappelijke literatuur en vakliteratuur bestudeerd. We bestudeerden algemene literatuur over motiveren, over motivatiemechanismen, over cliëntmotivatie en motivatieproblematiek. Ook inventariseerden we literatuur over motivatiestrategieën binnen de context van het jongerenwerk.

### **Veldonderzoek**

De gesprekken met jongeren en jongerenwerkers werden gestuurd door een ordeningskader waarbij we motiverende en demotiverende factoren (die deelname beïnvloeden) op drie niveaus hebben onderscheiden:

- Intra-persoonlijke factoren: (de)motiverende aspecten die besloten liggen binnen de jongere zelf, zoals interesses, talent, opleidingsniveau, ambities.
- Inter-persoonlijke factoren: (de)motiverende aspecten die te maken hebben met de relatie van de jongere met anderen in zijn/haar omgeving, zoals ouders, vrienden en professionals.
- Extra-persoonlijke factoren: (de)motiverende aspecten die buiten de jongere liggen, zoals de kwaliteit van het programma van het jongerenwerk en de wijze waarop het wordt uitgevoerd, de accommodatie en de bekendheid van de organisatie.

### *Jongeren aan het woord*

Jongeren zeggen gemotiveerd te zijn voor de programma's omdat ze zich vervelen, in de gelegenheid worden gesteld om uitstapjes te maken, anderen kunnen ontmoeten, iets kunnen leren, gehoord willen worden en met respect behandeld willen worden. Als demotiverende aspecten noemen jongeren dat ze geen behoefte hebben aan hulp en geen bemoeienis willen van jongerenwerkers in hoe ze zich zouden moeten gedragen. Ze weten niet goed waar ze goed in zijn en welke talenten ze zouden willen ontwikkelen.

Wat betreft de invloed van anderen zeggen de respondenten unaniem dat ze deelnemen aan het programma om vrienden te kunnen ontmoeten en te *chillen*. Ouders hebben over het algemeen geen grote invloed op hun motivatie om deel te nemen. Over jongerenwerkers zeggen de meeste jongeren dat zij vertrouwde aardige personen zijn waar ze zich respectvol door behandeld voelen. Ze beleven de relatie met jongerenwerkers als vriendschappelijk en gelijkwaardig, wat volgens hen een motiverend effect heeft op deelname.

Als demotiverende aspecten (op inter-persoonlijk niveau) noemen ze de aanwezigheid van jongeren die ze minder graag mogen, of het gevoel niet bij een dominante groep te horen. Ook zeggen een aantal jongeren niet deel te willen nemen uit schaamte, omdat ze de

problemen waar ze mee kampen liever niet met jongerenwerkers bespreken. Ze voelen zich door sommige jongerenwerkers op de huid gezeten, wat niet motiverend werkt.

De jongeren vinden het programma van de Twern over het algemeen motiverend omdat ze de invulling in grote mate zelf mogen bepalen en de activiteiten goed aansluiten bij hobby's, leeftijd, trends en culturele achtergronden. Ze vinden het stimulerend dat ze mogen helpen bij activiteiten en worden beloond als ze meedoen. De accommodatiegebonden activiteiten vinden volgens hen op fijne tijden plaats, in geschikte accommodaties. Wat betreft het straatwerk vinden jongeren dat de hoge frequentie van het contact met jongerenwerkers motiverend werkt.

Als demotiverend noemen de jongeren dat de mogelijkheden van de Twern niet goed bekend zijn bij ouders. De open inloop-mogelijkheden worden in sommige wijken gemist en een aantal jongeren zouden graag zien dat deze vorm van jongerenwerk uitgebreid wordt.

#### *Jongerenwerkers aan het woord*

Jongerenwerkers noemen als knelpunten bij het effectief motiveren dat zij een andere agenda hebben dan de jongeren. Jongeren willen vrienden ontmoeten, maar jongerenwerkers willen talenten ontwikkelen en, in geval van overlastgevende risicojongeren, gedragsverandering realiseren. Wat betreft de motivatieproblematiek zeggen zij dat de meeste jongeren wel gemotiveerd zijn voor een kwantitatieve (extrinsiek gemotiveerde en vrijblijvende) deelname, maar dat het lastiger is om hen te motiveren voor kwalitatieve (intrinsiek gemotiveerde en minder vrijblijvende) deelname. Bij veel overlastgevende jongeren is het al een kunst als straatwerkers hen weten te bereiken, en is dat tevens het hoogst haalbare doel van het jongerenwerk. Hoe complexer de problematiek, des te meer individuele begeleiding noodzakelijk is.

Om effectiever te kunnen motiveren voor een kwalitatieve deelname zeggen jongerenwerkers dat er meer coaching, meer individueel maatwerk nodig is en dat er nog meer dan nu op talenten kan worden gefocust. Als jongeren ergens goed in zijn, ontwikkelen zij trots en zelfvertrouwen. Dat is de beste basis voor persoonlijke en culturele groei.

De jongerenwerkteams zouden volgens hen zo gevarieerd mogelijk moeten worden samengesteld, zowel wat betreft etniciteit en gender als specialistische expertise, zoals creatief agogische deskundigheid of bepaalde methoden in gespreksvoering.

#### **Literatuuronderzoek**

Samenvattend presenteren we hier een selectie van bevindingen die het literatuuronderzoek heeft opgeleverd.

- Motivatie is niet een kenmerk van een individu maar een veranderlijk fenomeen, dat gelaagd is en situationeel bepaald. Motivatie hangt onder andere samen met de interventiecontext. Extrinsieke motivatie voor deelname kan zich ontwikkelen naar meer intrinsieke motivatie voor deelname en verandermotivatie.
- Motivatieproblematiek is niet het probleem van het individu (de risicojongere), maar een interactieprobleem tussen de risicojongeren, de professional (jongerenwerker) en belangrijke anderen uit zijn sociale omgeving.
- Om effectief te kunnen motiveren dient de motivatiestrategie van de jongerenwerker afgestemd te worden op het doel van de interventie en het motivatiestadium van de jongere.



- Aan menselijke motivatie liggen een aantal psychologische basisbehoeften ten grondslag:
  - de behoefte aan competentie (gevoel dat gedrag tot gewenste resultaten leidt);
  - de behoefte aan autonomie (gevoel van psychologische vrijheid bij handelen);
  - de behoefte aan verbondenheid (gevoel van geborgenheid en intimiteit).
- De ontwikkeling van motivatie is een cyclisch proces dat via allerlei onbewuste (affectieve) mechanismen en ook cognitieve (doelbewuste) mechanismen tot stand komt. De stadia van verandering kunnen verlopen van onbewust en niet gemotiveerd voor verandering (pre-contemplatieve fase) naar meer bewustwording (contemplatieve fase) en bereidheid tot gedragsverandering. Terugval is te beschouwen als een fenomeen dat hoort bij deze motivatiecyclus en niet als een falen van de jongere of jongerenwerker. Elke fase vraagt om specifieke motivatiestrategieën.

### **Werkmodel integraal motiveren**

Inzichten uit veld- en literatuuronderzoek hebben geleid tot een nieuw werkmodel 'integraal motiveren' dat als analysemodel kan worden gebruikt bij het ontrafelen van motivatievraagstukken. Ook kan het helpen om motivatiestrategieën bij te stellen of alternatieven te ontwikkelen.

Het ontwerp van dit model is gebaseerd op het volgende uitgangspunt: om effectief te kunnen motiveren dient de motivatiestrategie van de jongerenwerker afgestemd te worden op het doel van de interventie en het motivatieniveau van de jongere.

We hebben een basismodel ontwikkeld dat gebruikt kan worden bij het analyseren van algemene deelnameproblematiek bij risicojongeren. Speciaal voor risicojongeren met gedragsproblemen (waaronder overlastgevend gedrag), bij wie het motiveren voor deelname extra inzet en een andere strategie vraagt, hebben we een specifiek model ontwikkeld.

#### *Algemeen model integraal motiveren van risicojongeren*

	<b>Gedrag</b>	<b>Motivatie-niveau van jongeren</b>	<b>Interventiedoel</b>	<b>Motivatiestrategie</b>
1	Niet aanspreekbaar, geen deelname	Niet gemotiveerd	Bereiken	Verleiden
2	Aanspreekbaar, vrijblijvende deelname als consument	Bereid tot contact en extrinsiek gemotiveerd voor vrijblijvende deelname	Binden	Animeren en onderhandelen
3	Structurele deelname	Beginnend intrinsiek gemotiveerd voor minder vrijblijvende deelname	Participatie en talentontwikkeling	Activeren en groepsgericht begeleiden
4	Doelbewuste deelname als producent	Intrinsiek gemotiveerd voor talentontwikkeling	Producentenschap	Faciliteren, ondersteunen en begeleiden

#### *Specifiek model integraal motiveren van risicojongeren met gedragsproblematiek*

Voor risicojongeren met overlastgevend en antisociaal gedrag geldt dat er meer individueel maatwerk nodig is voor een effectieve gedragsbeïnvloeding. De motivatiestrategieën in de laatste kolom hebben als kenmerk dat er individueel wordt begeleid en gecoacht.

	<b>Gedrag</b>	<b>Motivatieniveau van jongeren</b>	<b>Interventiedoel</b>	<b>Motivatiestrategie</b>
1	Geen deelname, verzet	Niet gemotiveerd voor deelname	Bereiken	Verleiden
2	Vrijblijvende en onregelmatige deelname	Extrinsiek gemotiveerd voor deelname	Binden	Animeren
3	Structurele, onbewuste deelname	Extrinsiek gemotiveerd voor gedragsverandering	Bewustwording	Confronteren (Motivational Interviewing)
4	Bewuste deelname, minder vrijblijvend	Beginnend intrinsiek gemotiveerd voor gedragsverandering	Gedragsverandering	Activeren op maat (Talentcoaching)
5	Doelbewuste deelname, niet vrijblijvend	Intrinsiek gemotiveerd voor deelname en talentontwikkeling	Talentontwikkeling en participatie	Committeren (Contracting)

### **Conclusie**

Als antwoord op de centrale vraag kunnen we samenvattend de conclusie trekken dat het van belang is eerst een analyse te maken van de deelnameproblematiek, en daarbij vast te stellen of het ambitieniveau (dus de interventiedoelstelling) is afgestemd op het motivatieniveau van de jongere en de motivatiestrategie van de jongerenwerker. Er zou een duidelijker onderscheid gemaakt dienen te worden tussen gebrekkige deelnamemotivatie van bereikbare risicojongeren die te verleiden zijn voor talentontwikkeling, en risicojongeren bij wie het probleemgedrag de participatie en talentontwikkeling in de weg staat. De laatste groep zou als tussenliggend doel meer bewust gemaakt kunnen worden van de eigen problematiek zodat zij enige mate van verandermotivatie zouden kunnen ontwikkelen. Deze tussenliggende doelstelling vereist een andere, meer individueel gerichte motivatiestrategie.

### **Aanbevelingen**

#### *Ten aanzien van algemene motivatiemechanismen*

- Maak bij het motiveren van risicojongeren een analyse van de beginsituatie door middel van het model integraal motiveren en stel vast op welke niveaus het motivatievraagstuk speelt.

#### *Ten aanzien van intra-persoonlijke motivatiemechanismen*

- Motiveer risicojongeren via de affectieve weg voor deelname en begeleidt hen naar meer bewuste en doelgerichte deelname. Affectief motiveren kan zodra jongeren 'er zijn', waarbij de jongerenwerker aansluiting kan proberen te vinden door mee te bewegen met verzet. Zet daarbij bewust rolmodellen in.

- Evalueer met regelmaat of de interventies tegemoet komen aan de basisbehoeften van de deelnemers om competent en autonoom te zijn en zorg voor een goede balans tussen ruimte bieden en begrenzen.
- Onderzoek in de eerste fase van contactlegging op groepsniveau en op individueel niveau, de achterliggende redenen van de gebrekkige deelnamemotivatie.
- Maak in de eerste fase van contactlegging (eventueel als aanvulling op de Beke-methode) een gedegen doelgroepanalyse, waarbij ook aandacht is voor de beschermende factoren en meewerkende (motiverende) krachten. Als aanvulling op de traditionele risicoanalyse kan de jongerenwerker, vanuit zijn professionele kijk op deze jongeren, een gedegen kansanalyse maken.

*Ten aanzien van motivatiemechanismen in het methodisch werken en motivatiestrategieën*

- Onderzoek de mogelijkheden van motiverende gespreksvoering, contracting en talentcoaching als aanvullende methoden om het effectief motiveren van risicjongeren te versterken.
- Weet de onbewuste en soms onzichtbare gedragsbeïnvloeding tijdens straatwerk en open inloopactiviteiten op waarde te schatten.
- Ontwikkel nieuwe motivatiestrategieën bij contactlegging *online* en op digitale wijze, via mobiele telefoons en internet.
- Bepaal bij creatief agogische talentprojecten (als activerende motivatiestrategie) of talentontwikkeling het doel is, of het middel van de interventie voor een ander agogisch doel.
- Betrek waar mogelijk ouders en belangrijke anderen uit de sociale omgeving van jongeren om successen te vieren. Dit werkt sterk motiverend voor jongeren omdat het bijdraagt aan een positief zelfbeeld.

*Ten aanzien van motivatiemechanismen in de relatie tussen jongerenwerker en jongeren*

- Houdt zicht op de balans van wederkerigheid, om 'andere onder gelijken' te kunnen zijn in de professionele relatie met jongeren.

*Ten aanzien van motivatiemechanismen in de organisatiecontext*

- Maak als organisatie een analyse van het eigen ambitieniveau en interventiedoelstelling van het jongerenwerk in relatie tot de verwachtingen, geformuleerd in het 'Programma van eisen' van de financier/opdrachtgever (gemeente). Beoordeel daarbij kritisch of de interventiedoelstellingen afgestemd zijn op de mogelijkheden van de uitvoerende professionals, de jongerenwerkers. Dit vergt een goed gesprek tussen opdrachtgever en aanbieder, waar naar ons idee jongerenwerkers bij betrokken zouden kunnen worden. Op deze manier kan een optimale overeenstemming worden bereikt over het beoogde resultaat van het jongerenwerk.
- Blijf bewaken dat de context van jongerenwerk vrije tijd is, en dat de interventies, ook door derden, op juiste waarde worden geschat.
- Als jongeren hun ongenoegen blijven uiten over het beleid, organiseer dan met hen de dialoog tussen jongeren en directie.
- Stel jongerenwerkteams samen met zo veel mogelijk variatie in opleidingsachtergrond en specialismen (zoals MWD, SPH en CMV), etniciteit, leeftijd en gender. Met het oog op rolmodel-werking is het raadzaam ruimte in de begroting te houden voor inzet van specifieke deskundigheid.

Jongerenwerkers zijn naar ons idee experts in motiveren omdat zij, beter nog dan andere professionals in de arena van jeugdwerk, jongerentaal verstaan en de grote diversiteit aan subculturen onder jongeren begrijpen. Wij pleiten ervoor hen maximaal bij beleidsvorming en methodiekontwikkeling te betrekken om de effectiviteit van motivatiestrategieën te vergroten.

# 1 INLEIDING

In dit inleidende hoofdstuk introduceren we het project 'Integraal motiveren in het jongerenwerk'. Eerst zullen we de aanleiding, achtergrond, doelstelling en context van het project worden schetsen. Daarna beschrijven we de centrale onderzoeksvraag en de deelvragen die sturend zijn geweest voor het onderzoek. Vervolgens geven we aan hoe we te werk zijn gegaan om deze onderzoeksvragen te kunnen beantwoorden en laten we zien welke producten dit project heeft opgeleverd. Tot slot schetsen we de opbouw van het rapport.

## 1.1 Aanleiding en achtergrond

Het projectvoorstel 'Integraal motiveren in het jongerenwerk' is tot stand gekomen naar aanleiding van de volgende ontwikkelingen in de beroepspraktijk en onderzoekspraktijk.

### *Situatie in de beroepspraktijk*

Jongerenwerkers van de Twern, organisatie voor maatschappelijke diensten in Tilburg, de regio en Dordrecht, worden geconfronteerd met een groep probleemjongeren die moeilijk te motiveren zijn om deel te (blijven) nemen aan de aangeboden programma's. Het gaat om risicojongeren die veel overlast veroorzaken en regelmatig met politie en justitie in aanraking komen. Zij hangen veel op straat rond waar zij graag groepsgewijs opereren. Het is voor de jongerenwerkers doorgaans geen probleem om deze jongeren op te sporen en contact met hen te maken, maar de opgave ligt er vooral in hen te motiveren voor een zinvolle vrijetijdsbesteding. Hierdoor is het verbeteren van de maatschappelijke participatie van deze specifieke groep risicojongeren (één van de doelstellingen van het jongerenwerk van de Twern) geen haalbare kaart. De Twern zou graag ook deze groep willen motiveren meer gebruik te maken van het programma van het jongerenwerk om hen op die manier sociaal maatschappelijk te activeren.

### *Situatie in de onderzoekspraktijk*

Binnen het lectoraat Jeugd en Veiligheid van dr. Ben Rovers, één van de vier lectoraten van het Expertisecentrum Veiligheid van Avans Hogeschool, is onderzoek naar motivatiestrategieën bij risicojongeren het centrale thema van het meerjarige onderzoeksprogramma. Het lectoraat wil door middel van toegepast onderzoek het professionele handelen van onder andere jongerenwerkers in de beroepspraktijk versterken, door meer zicht en greep te krijgen op de effectiviteit van interventies. Kennis over effectief motiveren is daarbij cruciaal.

Een literatuurverkenning laat zien dat kennis over effectief motiveren in het jongerenwerk niet ruim voor handen is. Er is weliswaar literatuur beschikbaar over motiveren en motivatieprocessen in algemene zin binnen de sociale wetenschappen (hier komen we in hoofdstuk 3 uitgebreid over te spreken) maar over het motiveren van 'niet-willende' risicojongeren is weinig gepubliceerd. Er is wel, hetzij in beperkte mate, studie gedaan naar het motiveren van cliënten binnen het gedwongen kader (Binsbergen 2003, Choy e.a., 2003, Jagt 2001, van Yperen 2003, van Nijnatten e.a. 1996) maar we nemen een kennislek waar als het gaat om het motiveren van risicojongeren binnen de context van het jongerenwerk. Binnen het lectoraat Jeugd en Veiligheid is er enerzijds behoefte aan meer inzicht in hetgeen in de (internationaal beschikbare) literatuur bekend is over motivatieprocessen van risicojongeren, anderzijds is er behoefte aan kennis die op basis van empirisch onderzoek tot stand is gekomen. Het lectoraat definieert de doelgroep risicojongeren als jongeren die overlastgevend en antisociaal gedrag vertonen dat op enig moment (bijvoorbeeld in het kader

van het Jeugdstrafrecht na het twaalfde jaar) ook als delinquent kan worden gedefinieerd (Rovers & Kooijmans, 2008).

Naar aanleiding van bovenstaande ontwikkelingen raakten lector Ben Rovers en de directie van de Twern met elkaar in gesprek over een gemeenschappelijk onderzoeksproject. Het projectvoorstel 'Integraal motiveren in het jongerenwerk', een project voor onderzoek en praktijkinnovatie, vloeide hieruit voort.

Het uitgangspunt hierbij is het concept 'integraal motiveren'. Dit is een methodische benadering waarin de motiverende elementen van hulpverleningscontacten centraal worden gesteld en in de praktijk worden geoptimaliseerd. Integraal motiveren beperkt zich niet tot het contact tussen individuele professionals en cliënten, maar kijkt naar allerlei aspecten van het hulpverleningsaanbod, maar ook naar kenmerken in de persoon of omgeving, die voor de cliënt een motiverende of demotiverende werking kunnen hebben. Het kan hierbij gaan om zeer uiteenlopende zaken, zoals:

- het programma-aanbod (aard, omvang, tijd, randvoorwaarden, etc.);
- de persoon van de professional (kennis, kenmerken, overtuigingen, etc.);
- samenwerking en afstemming tussen professionals;
- bejegeningaspecten in individuele contacten;
- sociale netwerken van jongeren;
- beschikbare hulpbronnen van jongeren;
- et cetera.

Bij integraal motiveren is het doel om alle aspecten die motiverend en demotiverend kunnen werken in kaart te brengen en vervolgens, binnen de randvoorwaarden van de te realiseren doelstellingen, de motiverende aspecten te maximaliseren en de demotiverende aspecten te minimaliseren. De waardering vindt uiteindelijk plaats in de betekenissen die individuele jongeren hieraan toekennen. Integraal motiveren betekent niet (noodzakelijk): doen wat jongeren willen of vragen. Het gaat om het vinden van slimme oplossingen die de motiverende werking van het hulpverleningsaanbod in zijn geheel verhogen. Het uitgangspunt is dat er algemene en specifieke motiveringsstrategieën denkbaar zijn. De algemene strategieën zijn breed inzetbaar (algemeen van toepassing), de specifieke strategieën zijn afgestemd op individuele situaties. Een goede methodische benadering biedt ruimte voor beide strategieën.

Het projectvoorstel is gedetailleerd beschreven in het Onderzoeksplan en Plan van aanpak (Kooijmans december 2008, maart 2009). Het onderzoeksproject had de looptijd van één kalenderjaar, van november 2008 tot november 2009.

## **1.2 De doelstellingen en onderzoeksvragen**

De doelstelling van het project is de Twern als organisatie en jongerenwerkers als uitvoerende professionals inzicht geven in en handvatten bieden om overlastgevende risicojongeren effectiever te motiveren, zodat het mogelijk wordt deze jongeren sociaal maatschappelijk te activeren op gebieden als onderwijs, arbeid en huisvesting.

In het onderzoeksplan (Kooijmans, december 2008) zijn de volgende concrete handelingsdoelstellingen geformuleerd:

- Het in kaart brengen van knelpunten, maar ook mogelijkheden op het vlak van motiveren door jongerenwerkers van de Twern.

- Het in kaart brengen van relevante wetenschappelijke kennis over motiveringsprocessen (bij deze doelgroep).
- Het nader uitwerken van het concept integraal motiveren, toegepast op de praktijk van jongerenwerkers.
- Het vertalen van bovenstaande kennis in praktische en handzame aanbevelingen voor methodiekontwikkeling en deze toetsen aan de inzichten van jongerenwerkers.

De centrale onderzoeksvraag luidt:

Hoe kan de Twern als instelling en hoe kunnen jongerenwerkers als uitvoerende professionals overlastgevende risicjongeren effectiever motiveren voor deelname aan de programma's van de Twern, zodat het uiteindelijk mogelijk wordt sociaal maatschappelijke activering op verschillende vlakken vorm te geven?

Afgeleid van deze centrale vraag werden de volgende deelvragen geformuleerd:

- A. Wat zijn volgens risicjongeren zelf de motiverende en demotiverende aspecten als het gaat om deelname aan het programma aanbod van de Twern?
- B. Welke knelpunten en mogelijkheden zien jongerenwerkers van de Twern als het gaat om het effectief motiveren van overlastgevende risicjongeren?
- C. Welke algemene beginselen van motiverend werken kunnen afgeleid worden uit wetenschappelijke literatuur en welke specifieke werkzame factoren zijn volgens de literatuur bepalend voor het effectief motiveren van risicjongeren?

### *Begripsverheldering*

Een aantal begrippen uit de onderzoeksvragen worden hieronder kort toegelicht. Elders in het rapport worden de begrippen nader gedefinieerd.

- Jongerenwerkers: hier worden sociaal agogische professionals bedoeld die procesmatig groepen jongeren (meisjes en jongens) begeleiden in de leeftijd van 12 tot 23 jaar in de vrije tijd, in aansluiting op hun leefwereld en sociale omgeving (Van Dam en Zwikker, 2008). Er zijn diverse verschijningsvormen van jongerenwerk, die in paragraaf 1.3.1 worden besproken. In ons onderzoek ligt het accent op die vormen van jongerenwerk die worden aangeboden bij de Twern. Deze worden in paragraaf 1.3.3 beschreven.
- Overlastgevende risicjongeren: hier worden jongeren bedoeld die gedrag vertonen dat sociaal-maatschappelijk als overlastgevend of ongewenst wordt beschouwd en op enig moment ook als delinquent/crimineel kan worden gedefinieerd (Rovers & Kooijmans, 2008). De doelgroep risicjongeren waar de Twern zich op richt wordt in paragraaf 1.3.2 nader gedefinieerd en afgebakend.
- Effectief motiveren: het gaat erom in hoeverre het keuzepatroon en het gedrag van jongeren kan worden beïnvloed door middel van motivatiestrategieën. De aanname is hierbij dat motivatie een veranderlijk fenomeen is, en situationeel bepaald is, m.a.w. samenhangt met de interventiecontext (Proschaska en Norcross, 2007). In hoofdstuk 3 wordt besproken wat onder motiveren wordt verstaan. Waarom doen mensen wat ze doen en hoe kun je motivatie (in theorie) beïnvloeden?
- Deelname: omdat het jongerenwerk verschillende vormen, verschillende type interventies en ook diverse contexten kent, is het begrip 'deelname' niet eenduidig te formuleren. Het gaat in dit onderzoek zowel om kwantitatieve als kwalitatieve deelname. In het straathoekwerk is er al sprake van deelname als er met succes contact gelegd

wordt met risicjongeren. In het accommodatiegebonden jongerenwerk is er sprake van deelname als jongeren 'binnen' zijn en binnen blijven. In het onderzoek wordt gekeken in hoeverre jongeren gemotiveerd raken voor een kwalitatieve deelname, waarmee we bedoelen dat zij intrinsiek gemotiveerd raken voor gedragsverandering (lees: sociaal maatschappelijke participatie, zie hieronder).

- Sociaal maatschappelijke activering: hiermee bedoelt de Twern dat jongeren als volwaardige burgers participeren in onze maatschappij, zodat zij zich op een positieve manier ontwikkelen, ten gunste van zichzelf en hun sociale omgeving. De aanname daarbij is dat sociale activering de kans op uitval (bijvoorbeeld op de leefgebieden onderwijs en arbeid), marginalisering en ontsparing verkleint (Spierts, 1994). Hierbij wordt uitgegaan van de mogelijkheden, potenties en talenten van jongeren. De problemen en het ongewenste gedrag wordt niet genegeerd, maar deze aspecten worden niet als uitgangspunt gekozen voor de interventie (Kooijmans, 2009b).

### **1.3 De context van het onderzoek**

In deze paragraaf beschrijven we naar welke praktijk we in dit onderzoek kijken: het jongerenwerk van de Twern. De praktijk van het jongerenwerk van de Twern is representatief voor de algemene verschijningsvormen van jongerenwerk die er in Nederland worden onderscheiden. Deze worden kort beschreven in de eerste paragraaf 1.3.1. Ook zal in deze paragraaf kort ingegaan worden op recente maatschappelijke ontwikkelingen en beleidsontwikkelingen die invloed hebben op de positionering, de ontwikkeling en professionalisering van het beroep.

#### *1.3.1 Jongerenwerk in Nederland, stand van zaken*

In Nederland zien we diverse vormen van jongerenwerk, zowel in de steden als in de dorpen, als laagdrempelige voorzieningen voor in principe alle jongeren. De meest voorkomende verschijningsvormen zijn: buurtgericht en accommodatiegebonden jongerenwerk, sportbuurtwerk, jongerenopbouwwerk, stedelijk jongerenwerk, ambulante jongerenwerk, straathoekwerk.

Primair en historisch gezien richt het jongerenwerk zich op kanszoekende jongeren met een lage sociaal-economische status en opleidingsniveau. Het jongerenwerk richt zich op gedragsbeïnvloeding, het leren aangaan van sociale verbindingen met anderen, het bevorderen van persoonlijke ontwikkeling en het stimuleren van maatschappelijke participatie. Het jongerenwerk biedt jongeren kansen, het ondersteunt hen bij het realiseren van die kansen en helpt zo te voorkomen dat ze afglijden. Ongeveer 80% van alle jongeren in Nederland maken gebruik van voorzieningen van het jongerenwerk. In steden met veel achterstandproblematiek daalt dit percentage tot ongeveer 50% (Van Dam & Zwikker, 2008). Anno nu richt het jongerenwerk zich nog steeds op kanszoekende jongeren, maar ook op jongeren die niet uit zichzelf de stap zetten om deel te nemen aan het jongerenwerk. Deze laatste groep jongeren groeit op in omstandigheden met veel risicofactoren. Ze hebben grote kans op problemen thuis, op school, met politie en in de vrije tijd met als mogelijke gevolgen sociale uitsluiting, uitval van school, antisociaal gedrag en het plegen van delicten. We noemen deze jongeren risicjongeren. Het gaat in Nederland om ongeveer 15% van alle jongeren. Bij 4% van de jongeren in Nederland is er sprake van uitval (deze jongeren werken niet, gaan niet naar school en zijn al in de criminaliteit beland). Dit is een groep risicjongeren die niet of nauwelijks door het jongerenwerk wordt bereikt (Ginkel e.a., 2006). Burgers en politici ervaren steeds meer hinder van risicjongeren die overlastgevend en antisociaal gedrag vertonen. Het gedrag kan variëren van onschuldig flaneergedrag tot baldadig schofferen en ernstige vormen van criminaliteit. Risicjongeren opereren vaak in



groepsverband omdat ze zich aangetrokken voelen tot en zich loyaal voelen met jongeren uit de *peer group*. Het optrekken in groepen kan gepaard gaan met intimiderend gedrag waardoor burgers zich onveilig kunnen voelen (RMO, 2008).

In het visitatierapport 'Jongerenwerk verbindt' (de Winter e.a., 2009) van het Nederlands Jeugdinstituut wordt een ontwikkeling geschetst van een breed scala aan verschijningsvormen van jongerenwerk en doelgroepen. Er wordt in dit rapport gesproken over een verschuiving: in plaats van alle jongeren richt het jongerenwerk zich steeds meer op jongeren uit risicogroepen (risicojongeren) die zelf problemen hebben of problemen bij anderen veroorzaken. Jongerenwerkers, die een belangrijke toegangspoort tot deze jongeren zijn, worden steeds vaker ingezet om overlast van jongeren, voortijdig schoolverlaten en werkloosheid tegen te gaan en de veiligheid en leefbaarheid van wijken te bevorderen. Deze trend lijkt zich door te zetten. In een aantal steden in Nederland wordt de inzet van het aantal jongerenwerkers verdubbeld. Er is veel discussie, onder andere tussen de beroepsgroep en beleidsmakers, in hoeverre deze hooggespannen verwachtingen ten aanzien van het jongerenwerk door deze professionals kunnen worden waargemaakt en welke aanpak daarbij effectief is. (Kooijmans & Spierts, 2008)

### 1.3.2 *De doelgroep risicojongeren van de Twern*

Het jongerenwerk van de Twern richt zich als algemene voorziening op alle jongeren, maar schenkt extra aandacht aan jongeren die in een maatschappelijke achterstandssituatie verkeren of dreigen te raken (Van Groeningen, 2008). Kwetsbare groepen zijn jongeren die veel op straat verblijven en vaak in de ogen van omwonenden overlast veroorzaken, groepen meisjes, allochtone groepen en jongeren die op school onderpresteren en dreigen uit te vallen. De definitie van risicojongeren binnen de Twern is breed: jongeren die overlast veroorzaken, antisociaal en delinquent gedrag vertonen, maar ook jongeren die een verhoogd risico hebben om crimineel gedrag te ontwikkelen.

Conform landelijke ontwikkelingen wordt ook het jongerenwerk van de Twern geconfronteerd met jongeren waarbij de complexiteit van het probleemgedrag toeneemt en het een kunst en kunde is om deze jongeren te bereiken zodat hun gedrag in positieve zin kan worden beïnvloed en maatschappelijke participatie kan worden bevorderd.

#### *Op welke risicojongeren richten we ons?*

In dit project richten we ons op zowel risicojongeren die overlastgevend en antisociaal gedrag vertonen, als op risicojongeren die een verhoogd risico hebben om sociaal-maatschappelijk uit te vallen en daardoor een verhoogde kans lopen in de criminaliteit terecht te komen. We richten ons op risicojongeren die door het jongerenwerk van de Twern wel bereikt worden, maar bij wie het lastig is hen blijvend te motiveren deel te nemen aan het programma. Voor deze risicojongeren is het lastig om sociaal maatschappelijke activering (de doelstelling van het jongerenwerk) vorm te geven.

In overleg met de opdrachtgever is na de oriëntatiefase van dit project besloten te focussen op drie groepen risicojongeren. Deze groepen, die in paragraaf 1.4.2 worden beschreven, noemen we in dit rapport de onderzoeksgroepen. De leden van deze groepen zijn als respondenten bij ons onderzoek betrokken.

### 1.3.3 *Doelstelling en het aanbod van het jongerenwerk van de Twern*

De doelstelling van het jongerenwerk wordt door de Twern als volgt geformuleerd (van Groeningen, 2006):

Het verbeteren van het maatschappelijk functioneren van de doelgroep door middel van het organiseren, eventueel uitvoeren dan wel coördineren van activiteiten of het bieden van ondersteuning om maatschappelijk participatie van de doelgroep te vergroten, waarbij zowel vraaggericht als aanbodgericht wordt gewerkt

Over het bereiken van moeilijke risicjongeren en het bestrijden van overlast zegt de Twern het volgende:

*Jongeren worden door instellingen niet altijd bereikt. Hun organisatie is daar niet op toegerust of men spreekt de taal niet waardoor de afstand onoverbrugbaar is. Het jongerenwerk weet aan te sluiten bij het niveau en de maatschappelijke positie van de jongeren.*

*Als het om overlast gaat treden jongerenwerkers niet bestrijdend maar bemiddelend op. Enerzijds staan jongerenwerkers dicht bij jongeren en zijn een identificatiefiguur, anderzijds stellen zij grenzen, spreken jongeren aan op gedrag en opvattingen en confronteren hen met de consequenties van grensoverschrijdend gedrag.*

*Jongeren hebben individueel en in groepen ook potenties. Jongerenwerk boort deze potenties aan, laat kansen zien en biedt jongeren mogelijkheden tot persoonlijke ontwikkeling. Het legt verbindingen tussen de wereld van jongeren en de volwassen wereld en ondersteunt bij het maken van keuzes en het versterken van sociale competenties. De jongerenwerker krikt hiermee het zelfvertrouwen van jongeren op. Jongerenwerk kan een brug vormen naar of voor andere organisaties die jongeren willen bereiken (Van Groeningen, 2008a).*

*Het aanbod van het jongerenwerk van de Twern:*

De activiteiten en methoden van het jongerenwerk van de Twern verschillen per locatie, per wijk, per regio omdat de activiteiten op een vraaggestuurde wijze tot stand komen. Per regio kunnen de behoeften van jongeren verschillen Hieronder wordt het aanbod van de Twern (momentopname seizoen 2008-2009) in een notendop gepresenteerd.

<b>Programma-aanbod</b>	
Activiteiten	De activiteiten die het jongerenwerk de Twern aanbiedt sluiten aan bij de behoefte aan begeleide vrijetijdsbesteding. In tegenstelling tot andere activiteiten waar intensief aan sociale competenties en persoonlijke punten gewerkt wordt, is het hier belangrijk dat jongeren gewoonweg kunnen deelnemen. De deelname, het bezig zijn, het gemotiveerd worden tot actief bezig zijn en daarbij talenten ontwikkelen in een productieve en stimulerende setting, heeft de prioriteit.
Open inlopen	Het jongerenwerk biedt jongeren de gelegenheid elkaar te ontmoeten in een veilige omgeving. Tijdens inloopactiviteiten kunnen jongeren hun verhaal kwijt bij elkaar en bij de jongerenwerkers. Zij kunnen eventuele problemen bespreken.
Activiteiten voor specifieke doelgroepen	Het jongerenwerk biedt ook activiteiten aan die gericht zijn op specifieke doelgroepen, zoals meidenactiviteiten.

Straatwerk	<p>Outreaching of ambulante jongerenwerk vindt vooral plaats op straat. Jongerenwerkers spreken rondhangende jongeren op straat aan of op plaatsen waar zij verblijven. Ze luisteren naar de jongeren, inventariseren hun behoeften en wensen en bieden hen mogelijkheden en kansen aan. De jongerenwerkers bieden een alternatief aan voor het op straat rondhangen en maken jongeren medeverantwoordelijk.</p>
Op Antilliaanse Maat Op Marokkaanse Maat	<p>De Twern initieert projecten die ontwikkeld zijn om in te spelen op specifieke problematiek van een doelgroep. Zo is er al enige jaren positieve ervaring opgedaan met het project 'Op Antilliaanse maat'. De jongerenwerker heeft expertise ontwikkeld op het gebied van de begeleiding en de leefwereld van Antilliaanse jongeren.</p> <p>Door de grote problematiek omtrent de Marokkaanse jeugd is er een nieuw project in ontwikkeling 'Op Marokkaanse Maat'. Hiermee wil de Twern zich specifiek richten op de Marokkaanse jongeren. In dit project wordt specifieke aandacht besteed aan de problematiek van Marokkaanse meiden.</p>
Impulswijken	<p>De Gemeente Tilburg heeft in de stad vijf impulswijken aangewezen. Stokhasselt (Noord) en de kruidenbuurt (West) vallen in het onderzoeksgebied. De belangrijkste ambities voor het jongerenwerk hierin zijn: 'jongeren doen het goed op school en halen hun diploma'. Het jongerenwerk werkt samen met verschillende organisaties om dit doel te bereiken. Jongeren zonder startkwalificaties zullen actief moeten worden opgespoord. Hiertoe werken jongerenwerkers outreachend door middel van straatwerk.</p>
Individuele begeleiding	<p>Het jongerenwerk hanteert geen uitgesproken methodische aanpak in zijn contacten met individuele klanten. Soms worden elementen gebruikt die terug te vinden zijn in methoden van het jongerenwerk en/of het maatschappelijk werk (zoals informatie, advies en individuele bemiddeling). Het eerste gesprek is nodig om de vraag of het probleem van de betreffende jongere te formuleren. De jongere moet zich herkennen in het probleem omdat hijzelf het hardst dient te werken aan de oplossing. De jongerenwerker richt de begeleiding op doorverwijzing naar de instelling die het best aan de oplossing kan werken. Sommige jongeren kunnen zelf op pad als zij weten wat het probleem is en wie zij nodig hebben voor de oplossing. Vaker gebeurt het dat een jongere de vaardigheid mist om de eerste stappen zelf te zetten. In dit geval is er meer ondersteuning nodig om contact te leggen met de collega-instelling. Wanneer interventies worden overgenomen door anderen, blijft de jongerenwerker de jongere volgen en houdt hij contact met hen om bij te dragen aan het gewenste resultaat. Als een jongere niet bij een instantie terecht kan, bijvoorbeeld vanwege leeftijd, dan neemt het stedelijk jongerenwerk in specifieke gevallen de begeleiding op zich. Vooral gericht op toewijzing naar school of werk.</p>

## **1.4 De uitvoering van het onderzoek**

### *1.4.1 Bronnen en methoden*

Door middel van de volgende onderzoeksactiviteiten, bronnen en methoden hebben we antwoord gezocht op de onderzoeksvragen.

#### Verkennde gesprekken (oriëntatiefase)

Doel: zicht krijgen op de doelgroep, de motivatieproblematiek en het afbakenen en selecteren van representatieve onderzoeksgroepen.

Gesprekken met de stafmedewerker jongerenwerk, 3 coördinatoren jongerenwerk, IWV-er<sup>1</sup> jongerenwerk en 5 uitvoerend jongerenwerkers.

#### Verkennde documentstudie (oriëntatiefase)

Doel: zicht krijgen op aard, missie, doelstelling en aanbod van het jongerenwerk van de Twern en de mate waarin de gemeenten Tilburg en Dordrecht te maken hebben met overlastgevend risicojongeren. Ook willen we inzicht krijgen in de eisen die de gemeente (als subsidievertrekker) aan het jongerenwerk stelt.

- Bestuderen van (kwaliteits)documenten van de Twern over de huidige werkwijze, de organisatie van het jongerenwerk, gehanteerde methodieken, de functieomschrijving van jongerenwerkers, beschrijving van de doelgroep, de doelstellingen van het jongerenwerk en het programma-aanbod van het jongerenwerk.
- Bestuderen van Programma van Eisen Jongerenwerk 2009-2011 van de gemeente Tilburg.
- Bestuderen van Subsidieverzoeken Jongerenwerk Tilburg (op basis van Programma van Eisen 209-2011) en Subsidieaanvraag (perceel jongerenwerk) welzijnswerk Dordrecht 2009-2012.
- Bestuderen van het protocol Veilig Jongerenwerk van de Twern.
- Bestuderen van statistische gegevens van de gemeente Tilburg over risicojongeren en risicogroepen.

#### Literatuurstudie

Doel: antwoord krijgen op deelvraag C met de bedoeling een hoofdstuk in het rapport op te kunnen nemen over beschikbare kennis uit de wetenschap over dit motivatievraagstuk. We willen deze kennis verbinden met beschikbare kennis over kenmerken van het beroep van het jongerenwerk en het werken met risicojongeren.

- bestuderen van relevante wetenschappelijke kennis over motivatie en motivatiestrategieën
- bestuderen van relevante vakliteratuur over jongerenwerk, werken met risicojongeren, sociale activering en motiveren.

#### Observeren van jongeren en jongerenwerkers in de praktijk

Doel: omdat jongeren de neiging hebben sociaal wenselijke antwoorden te geven als je met hen in gesprek bent hebben we ervoor gekozen hen op een participerende manier te observeren. Omdat we de relatie tussen jongerenwerkers en jongeren ook een belangrijke variabele in het motivatievraagstuk vinden gebruiken we de observaties om inzicht te krijgen in de manier waarop jongerenwerkers contact maken en hoe jongeren hierop reageren.

- Participerende observaties bij activiteiten

---

<sup>1</sup> IWV-er staat voor: Inhoudelijk Werk Verantwoordelijke

- Observatie van risicojongeren op locatie (op hangplekken) door met straatwerkers en ambulante jongerenwerkers mee te lopen.

#### Interviews met jongeren en jongerenwerkers

Doel: antwoord krijgen op deelvragen A en B. De interviews hebben een open karakter om zo veel mogelijk de verhalen van de respondenten te horen. Op deze manier denken we andere en meer (de)motiverende aspecten te horen dan wanneer we van tevoren de interviewvragen vaststellen.

- 37 half gestructureerde interviews met risicojongeren (deelvraag A)
- 9 half gestructureerde interviews met jongerenwerkers (deelvraag B).

#### Focusgroepen en presentaties tijdens het onderzoek

Doel: De kennis en inzichten die we tijdens het onderzoek opdoen toetsen we voortdurend op relevantie, door tussentijdse onderzoeksresultaten (uit literatuur en veldonderzoek) te presenteren aan jongerenwerkers en met hen hierover te discussiëren.

- 2 groepsgesprekken met in totaal 11 jongerenwerkers;
- 4 presentaties van het lopende onderzoek om o.a. feedback te vragen op tussentijdse onderzoeksresultaten.

### 1.4.2

#### *Drie deelprojecten*

Naar aanleiding van de verkennende gesprekken over de afbakening van de onderzoeksgroep zijn er drie deelprojecten geformuleerd, waarvan twee deelprojecten zijn uitgevoerd door vierdejaars studenten van de Academie voor Sociale Studies in het kader van hun afstuderen. Zij hebben twee rapportages opgeleverd die beschikbaar worden gesteld aan de Twern. De onderzoeksgegevens die deze deelprojecten hebben opgeleverd zijn samenvattend verwerkt in hoofdstuk 2 van deze rapportage.

De deelprojecten zijn:

- **'Meiden van de straat'**

Centrale vraag: wat zijn motiverende en demotiverende aspecten met betrekking tot deelname aan het programma van het jongerenwerk volgens overlastgevende meiden uit de wijk Stadspolders in Dordrecht?

#### *Korte beschrijving van deze onderzoeksgroep:*

Deze groep, bestaande uit ongeveer 15 meiden in de leeftijd van 14 tot en met 18 jaar, wordt getypeerd als overlastgevend. Hun vrije tijd brengen ze met elkaar door op straat, in het winkelcentrum van hun wijk Stadspolders, waar zij luidruchtig zijn en rommel maken. Omwonenden voelen zich niet veilig vanwege het intimiderende gedrag. De groep is bekend bij politie als een dominante groep die af en toe de wijk terroriseert door intimiderend gedrag. Een aantal meiden zijn bekend bij justitie vanwege kleine criminaliteit en ook een meisje vanwege een licht geweldsdelict.

Vanuit het jongerenwerk (straatwerk) is er veel contact met deze meiden (er is dus sprake van enige kwantitatieve deelname). De jongerenwerker weet de meiden te bereiken en contact met ze te onderhouden door hen regelmatig te treffen op straat, en door hen af en toe een activiteit naar keuze aan te bieden (zwemmen, naar de bioscoop, pretpark).

De motivatieproblematiek is van kwantitatieve en kwalitatieve aard. Omdat er geen accommodatie is voor de meiden blijft de frequentie van het contact beperkt, en zijn de mogelijkheden om hen te kunnen motiveren ook beperkt. De jongerenwerker slaagt erin deze meiden 'in het gareel' te houden, waardoor zij niet nog verder ontsporen. De vraag

van de jongerenwerker is hoe hij deze meiden intrinsiek kan motiveren om het antisociale gedrag om te buigen naar maatschappelijke participatie.

- **'Beetje chillen'**

Centrale vraag: wat zijn motiverende en demotiverende aspecten met betrekking tot deelname aan het jongerenwerk voor Marokkaanse risicojongeren in Tilburg?

*Korte beschrijving van deze onderzoeksgroep:*

De groep bestaat uit 10 jongens en 5 meisjes die als gescheiden onderzoeksgroepen zijn benaderd vanwege het grote verschil in motivatieproblematiek. De jongeren worden allemaal goed bereikt door het accommodatiegebonden jongerenwerk in de wijken Noord, West en het Centrum. Kwantitatieve deelname is niet het probleem. Jongerenwerkers delen deze jongeren in als volgt: de nieuwe aanwas, de meelopers, de niet-willers en de wel-willers.

Er is sprake van een sterke sociale groepscohesie; de groepsleden zijn sterk op elkaar gericht. De jongeren (met name de jongens) vertonen overlastgevend gedrag, maar corrigeerbaar. Respondenten zijn geworven via jongerenwerkers. Wat de mannelijke respondenten betreft zijn het vooral 'meelopers'. Deze jongeren hebben een verhoogd risico op antisociaal gedrag en uitval. Zij komen naar het buurthuis (zo vertellen zij zelf) om te chillen, vrienden te ontmoeten en leuke dingen te doen. Jongerenwerkers stellen zichzelf ten doel deze jongeren door middel van allerlei activiteiten te motiveren voor een zinvolle vrijetijdsbesteding waardoor zij allerlei vaardigheden ontwikkelen die ook helpen bij het vinden van aansluiting met school en/of arbeid. Dit helpt in preventieve zin als het gaat om bestrijden van overlast.

- **'Turkse boys in Rijen'**

Centrale vraag: wat zijn de motiverende en demotiverende aspecten met betrekking tot deelname aan het jongerenwerk voor Turkse risicojongeren in Rijen?

*Korte beschrijving van deze onderzoeksgroep:*

Deze onderzoeksgroep bestaat uit 7 Turkse jongens in Rijen, in de leeftijd van 14 tot 18 jaar. Zij maken deel uit van een grotere groep (30-40) jongeren, die wat betreft de Beke-shortlist (Ferweda & Kloosterman, 2007) in alle categorieën vertegenwoordigd zijn (zowel first offenders als licht-criminelen en harde kerkers). Wat betreft de respondenten is sprake van overlastgevend en antisociaal gedrag. Deze jongeren zijn vaste bezoekers bij 'de inloop' van het jongeren centrum A16 in Rijen, twee maal per week. De jongens zeggen zelf ook dat zij overlast veroorzaken, maar dat ze dat niet doen als ze vaker in A16 zouden kunnen zijn om te "chillen". Als ze op straat bij elkaar komen vervelen ze zich en gaan ze "rottigheid verzinnen". De groep is bekend bij de politie vanwege hinderlijk en overlastgevend gedrag.

De jongerenwerker geeft aan er zich in zijn werk vooral op te richten dat de problemen niet uit de hand lopen (beheersmanagement en schademanagement). Er is weinig sociale cohesie en weinig sociale controle in Rijen. Daarom is deze groep laat gesignaleerd en te laat gecorrigeerd. De jongeren willen een plek waar veel mag en weinig moet. Het leereffect en de gedragsbeïnvloeding zijn nihil. Het motivatievraagstuk is in Rijen dus vooral van kwalitatieve aard.

In hoofdstuk 2 komen we uitgebreid op de deelprojecten terug en laten we deze jongeren aan het woord.

## 1.5 Output van het project

Het project levert de volgende producten op:

- Het onderzoeksrapport met de onderzoeksresultaten en aanbevelingen aan de Twern dat thans voor u ligt;
- Presentatie over de tussentijdse onderzoeksresultaten tijdens de kennislunch van het Expertisecentrum Veiligheid (mei 2009);
- Twee afstudeerscripties en afstudeerpresentaties als resultaat van twee deelprojecten (juli en augustus 2009)
- Eindpresentatie van het onderzoek bij de Twern.

*Wat gaat de Twern doen met de onderzoeksresultaten?*

De Twern heeft diverse instrumenten om de kwaliteit van de dienstverlening te toetsen en te corrigeren. Binnen de kwaliteitscyclus zullen de uitkomsten van dit onderzoek gewogen worden. Hier kunnen allerlei acties uit voort vloeien, zoals:

- bijstelling van het Kwaliteitsdocument Jongerenwerk
- implementatie van nieuwe methodieken
- deskundigheidsbevordering.

Besluitvorming hierover vindt plaats door het Management Team op advies van het stafoverleg van de Twern.

*Wat gaat het Expertisecentrum Veiligheid doen met de resultaten van het onderzoek?*

Onderzoek naar motivatiestrategieën bij risicojongeren is één van de speerpunten van het lectoraat Veiligheid en Jeugd voor de komende jaren. Inzichten uit dit project zullen verder uitgediept, getoetst en verspreid worden. Kennis die door dit project wordt ontwikkeld zal geïmplementeerd worden in de opleiding CMV van de academie voor Sociale Studie 's-Hertogenbosch (ASH) van Avans hogeschool. Het lectoraat Jeugd en Veiligheid is betrokken bij de ontwikkeling van de verdiepende Minor van de opleiding CMV: Jongerenwerk nieuwe stijl. Ook de Twern zal bij de ontwikkeling en uitvoering van deze minor worden betrokken. Jongerenwerkers van de Twern kunnen als deelnemers in deze minor participeren, per september 2010.

Ten slotte zijn de Twern en het lectoraat Jeugd en Veiligheid consortiumpartners in een RAAK Pro-project 'Talentontwikkeling bij risicojongeren' dat in samenwerking met de Hogeschool van Amsterdam (HvA) en de Universiteit van Amsterdam (UvA) is ontwikkeld. Door middel van wetenschappelijk (praktijkgericht) onderzoek zal kennis over effectieve interventies in het werken met risicojongeren verder worden uitgediept.

## 1.6 Opbouw van het rapport

Het rapport bestaat uit 5 hoofdstukken. Na dit inleidende hoofdstuk wordt in hoofdstuk 2 hoofdstuk aan het woord. Jongeren vertellen over motiverende en demotiverende aspecten om al dan niet deel te nemen aan de programma's van het jongerenwerk van de Twern. We bespreken in dit hoofdstuk ook de mogelijkheden en dilemma's die jongerenwerkers noemen bij het effectief motiveren van risicojongeren.

Vervolgens gaat lector Ben Rovers in zijn bijdrage in hoofdstuk 3 dieper in op de vraag wat onder motiveren, (cliënt)motivatie en motivatieproblematiek kan worden verstaan. Hij bespreekt algemene beginselen van motiverend werken, afgeleid uit wetenschappelijke literatuur, en gaat in op diverse motivatiemechanismen waarmee motivatie van risicojongeren (in theorie) kan worden beïnvloed. In paragraaf 3.5 wordt dit hoofdstuk

afgesloten met samenvattende conclusies en wordt de overgang gemaakt naar het motivatievraagstuk binnen de context van het jongerenwerk.  
In hoofdstuk 4 worden de inzichten uit het veldonderzoek en de literatuurstudie samengebracht door de introductie van een nieuw werkmodel 'integraal motiveren in het jongerenwerk'. We laten zien hoe het model is ontwikkeld en door jongerenwerkers kan worden gebruikt als *tool* bij het analyseren van motivatievraagstukken enerzijds, en het ontwikkelen van motivatiestrategieën anderzijds.  
In het laatste hoofdstuk geven we antwoord op de centrale onderzoeksvraag. We sluiten het rapport af met conclusies en aanbevelingen.



## 2 VELDONDERZOEK

*Met tekstbijdragen van Anouk Geurts, Sophie van den Hurk, Martijn van Tilburg en Evelien Goris<sup>2</sup>*

In het volgende hoofdstuk wordt verslag gedaan van het veldonderzoek en geven we antwoord op twee deelvragen, namelijk: Wat benoemen risicojongeren zelf als motiverende en demotiverende aspecten voor deelname aan het programma-aanbod van de Twern (deelvraag A) en welke mogelijkheden en knelpunten zien jongerenwerkers bij het effectief motiveren van overlastgevende risicojongeren (deelvraag B)?

Er hebben 37 gesprekken met risicojongeren plaats gevonden. De gesprekken waren half gestructureerd op basis van topics die afgeleid werden uit een praktisch ordeningskader 'integraal motiveren' dat in paragraaf 2.1. zal worden geïntroduceerd. De gesprekken vonden op diverse plekken plaats: op straat, in een auto, tijdens activiteiten tijdens participerende observaties, in een gespreksruimte van het jongerencentrum of in het buurthuis.

Om zicht te krijgen op het motivatievraagstuk en de verschillende motivatiestrategieën hebben we twee expertmeetings gehouden met in totaal 11 jongerenwerkers, individuele gesprekken gevoerd met 9 jongerenwerkers die met onze onderzoeksgroep werken, en gesproken met de stafmedewerker jongerenwerk, 3 coördinatoren jongerenwerk en de Inhoudelijk Werk Verantwoordelijke voor het jongerenwerk.

### 2.1 Ordeningskader 'integraal motiveren'

In ons onderzoek naar het effectief motiveren van risicojongeren voor deelname aan het jongerenwerkprogramma van de Twern gaan we uit van de hypothese dat motiveren een integraal proces is. We willen ons in het onderzoek niet beperken tot (de)motiverende aspecten binnen de interventie zelf, of ons beperken tot (de)motiverende aspecten die te maken hebben met het contact tussen de professional en de deelnemer. We zullen naar een breed scala van aspecten kijken die motivatie voor deelname beïnvloeden, zoals kenmerken van de persoon zelf, de invloed van de omgeving, relationele en bejegeningaspecten en ten slotte organisatorische aspecten.

We willen onderzoeken in hoeverre motivatie voor deelname kan worden versterkt door in te spelen op motiverende en demotiverende factoren

- binnen de jongere zelf: op intra-persoonlijk niveau
- in de relatie van tussen de jongere en anderen: op inter-persoonlijk niveau
- buiten de jongere: op extra-persoonlijk niveau.

Aan de hand van deze 3 niveaus is het concept integraal motiveren uitgewerkt tot een ordeningskader dat sturend is geweest voor het veldonderzoek (zie schema hieronder).

In de eerste kolom worden de 3 niveaus genoemd waarop we factoren die het motivatieproces beïnvloeden willen onderscheiden. In de tweede kolom worden per niveau aspecten opgesomd die een rol kunnen spelen bij motivatie. We hebben niet de pretentie om wat betreft deze lijst volledig te zijn. In de loop van het veldonderzoek kon de lijst worden aangevuld met factoren die jongeren en jongerenwerkers wisten toe te voegen.

---

<sup>2</sup> Betreft data aangaande de deelprojecten Dordrecht en Tilburg.

<b>Niveau</b>	<b>Motiverende en demotiverende factoren</b>
<p><b>1. Intra- persoonlijk niveau</b></p> <p>Welke <i>persoonsgebonden</i> factoren hebben invloed op motivatie voor deelname?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- thuissituatie</li> <li>- etniciteit</li> <li>- gender</li> <li>- leeftijd</li> <li>- hobby's</li> <li>- interesse</li> <li>- vaardigheden</li> <li>- talent</li> <li>- ambitie</li> <li>- toekomstperspectief</li> <li>- opleidingsniveau</li> <li>- intelligentie</li> <li>- gedragskenmerken</li> <li>- gedragsproblemen</li> <li>- normen (wat vindt de jongere van deelnemen aan het jongerenwerkprogramma)</li> <li>- waarden (welke waarde kent de jongere toe aan het aanbod)</li> <li>- behoeften</li> <li>- verwachtingen.</li> </ul>
<p><b>2. Inter-persoonlijk niveau</b></p> <p>Welke factoren <i>in de relatie</i> tussen jongeren en belangrijke anderen in hun omgeving hebben invloed op motivatie voor deelname?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ouders (die de jongeren al dan niet stimuleren)</li> <li>- broers en zussen (die al dan niet een voorbeeld zijn, al dan niet stimuleren)</li> <li>- peers (de invloed van de groep waar de jongere deel van uitmaakt)</li> <li>- andere jongeren (invloed van bijvoorbeeld leeftijdsgenoten die niet direct tot de peergroup horen maar wel invloed kunnen hebben)</li> <li>- jongerenwerker (de mate waarin de jongere en de jongerenwerker 'matchen', hen stimuleren, een voorbeeldfiguur zijn)</li> <li>- rolmodel (iemand die voor de jongere een 'algemeen' voorbeeldfiguur is en dus grote invloed heeft op de waarde die de jongere toekent aan de interventie.)</li> <li>- idool/ autoriteit (iemand die een voorbeeld is vanwege verworven roem/status waar een jongere tegenop ziet en die veel invloed heeft op het motivatie proces.</li> </ul>
<p><b>3. Extra persoonlijk niveau</b></p> <p>Welke <i>externe factoren</i> (zoals de kwaliteit van het aanbod en organisatorische factoren) hebben invloed op motivatie voor deelname?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- de aard van het aanbod en het type interventie</li> <li>- de aansluiting van de activiteit op de behoefte, interesse en competenties van de jongere (= responsiviteit)</li> <li>- de wijze waarop de activiteit wordt uitgevoerd/ begeleid: (= professionaliteit)</li> <li>- de wijze waarop jongeren worden betrokken bij de organisatie van de activiteit</li> <li>- de plaats, de accommodatie</li> <li>- het tijdstip en de frequentie:</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"><li>- de wijze waarop de organisatie (de Twern) zorgt voor de organisatorische basisvoorwaarden (hoeveelheid tijd die beschikbaar is, coaching en deskundigheidsbevordering van de professionals, waardering, facilitaire voorwaarden, communicatie, kwaliteitsbewaking)</li><li>- naamsbekendheid en reputatie van het jongerenwerk van de Twern</li><li>- factoren buiten de organisatie die van invloed zijn op motivatie, zoals overheidsbeleid.</li></ul>
--	--

## 2.2 Deelproject 1: Overlastgevende meiden in de wijk Stadspolders, Dordrecht

De meidengroep uit Stadspolders staat in de buurt bekend als een overlastgevende groep die erg luidruchtig is, veel rommel maakt en intimiderend gedrag vertoont naar voorbijgangers. Een aantal meiden zijn bekend bij politie en justitie vanwege kleine criminaliteit en ook een meisje vanwege een licht geweldsdelict. De groep als geheel is bekend bij de politie als een groep die zeer sterk domineert in de wijk en regelmatig de wijk terroriseert door intimiderend gedrag. Volgens de indeling in de 'Beke-shortlist' is hier sprake van een 'overlastgevende jeugdgroep'.

### *Kenmerken van de onderzoeksgroep*

De groep bestaat uit 14 autochtone Dordtse meiden tussen de 14 en 18 jaar, allemaal woonachtig in de wijk Stadspolders.

- De meiden zitten allemaal op het VMBO. 1 meisje van 18 is met school gestopt.
- Vier meiden zeggen regelmatig te spijbelen.
- Eén meisje heeft een bijbaantje. De rest werkt niet.
- De meiden voelen zich thuis in de wijk. Ze zijn er geboren en opgegroeid.
- De meeste ouders zijn ook in Dordrecht geboren, drie meiden hebben een buitenlandse vader. Vier meiden hebben gescheiden ouders.
- De meiden zijn veel op straat waar ze elkaar ontmoeten
- De rest van de vrije tijd brengen ze vooral door op *MSN*. Dit is de belangrijkste interesse.
- Hobby's van de meiden zijn voetbal, dansen, zingen.
- Zeven meiden weten wat ze willen worden (kapster, ouderenzorg, onderwijs, zangeres), drie meiden zien het moederschap als toekomstperspectief, vijf meiden weten niet wat ze willen worden.
- Zeven van de meiden zeggen als groep overlastgevend gedrag te vertonen. Zes meiden zeggen dat de omgeving hen vervelend vindt.
- Alle meiden noemen ouders, broers en zussen als belangrijkste personen in hun leven. Een derde van de groep zegt dat ouders invloed hebben op de keuzes die ze maken ten aanzien van invulling vrije tijd en schoolkeuze.

Voor een meer gedetailleerde doelgroepbeschrijving verwijs ik naar het rapport 'Meiden van de Straat!' (Geurts en Van den Hurk, 2009)

### 2.2.1 *Meiden uit de wijk Stadspolders aan het woord*

#### Intra-persoonlijke factoren

*Welke intra-persoonlijke factoren hebben volgens de meiden invloed op motivatie?*

De meiden zeggen allemaal dat ze zich thuis voelen in de wijk. Ze zijn graag op straat en ze zijn trots op hun wijk. Ze realiseren zich en bevestigen dat ze als groep overlast veroorzaken. Ze willen best vaker dingen doen met het jongerenwerk om minder op straat te zijn. Ze vinden niet dat ze als individuen vervelend zijn.

Ze hebben veel vrije tijd, ze zijn niet verbonden aan bijvoorbeeld sportverenigingen of aan baantjes. Ze willen gezelligheid en vermaakt worden. Hoewel de meerderheid aangeeft zichzelf niet te vervelen en het thuis goed te hebben zijn ze te porren om mee te gaan met de activiteiten die hen worden aangeboden door het jongerenwerk (uitstapjes, zwemmen, bioscoop, pretpark). Ze zeggen dat ze met respect behandeld willen worden en serieus genomen willen worden, maar geven aan geen behoefte te hebben aan het bespreken van problemen of begeleiding op gebied van school, werk of huisvesting. De meesten zeggen geen problemen te hebben.

Wel zeggen een aantal respondenten dat ze behoefte hebben aan activiteiten die regelmatig terugkeren, waar ze iets van zouden kunnen leren. De meeste meiden zeggen behoefte te hebben aan regelmaat. Ze zouden het leuk vinden dingen te doen waar ze hun talenten mee kunnen ontwikkelen, maar de meesten zeggen niet goed te weten waar ze goed in zijn. Ze vinden dat de activiteiten van het jongerenwerk niet aansluiten op hun ambities of talenten.

#### Inter-persoonlijke factoren

*Welke personen hebben volgens de meiden invloed op hun motivatie al dan niet deel te nemen aan activiteiten van het jongerenwerk?*

De meiden geven aan dat ze meedoen met de activiteiten omdat vriendinnen meedoen. Ze stimuleren elkaar om deel te nemen. Een enkele respondent geeft aan zich niet helemaal thuis te voelen als lid van de *peergroup*. Zij denkt er niet echt bij te horen en durft daarom niet altijd mee te gaan met de activiteiten. Een enkeling geeft aan soms niet mee te gaan omdat er meiden bij zijn die ze minder graag mag. Erbij horen is erg belangrijk voor de meiden.

Ouders spelen slechts een bescheiden rol als het gaat om motiveren voor deelname. Ze vinden het goed dat de meiden deelnemen maar stimuleren het niet. Ouders worden nooit betrokken bij de activiteiten. Vier meiden geven aan dat ouders het jongerenwerk uit de wijk niet kennen. Ook zijn er geen broers of zussen die invloed hebben op deelname. Als we over ouders praten met de meiden zeggen ze unaniem dat zij de belangrijkste personen in hun leven zijn en veel invloed hebben op de keuzes die ze maken.

Ze vinden de jongerenwerker erg aardig en beschouwen hem als een vriend. Dat stimuleert hen om deel te nemen. Hij toont respect, hij is een vertrouwde persoon en stimuleert de meiden om mee te doen en activiteiten te verzinnen. Dit doet hij door hen op straat aan te spreken, maar ook door middel van sms-jes en telefoontjes contact met hen te houden. Het feit dat hij een vertrouwde persoon is (hij is de enige jongerenwerker) werkt motiverend. Ze zien hem niet als een hulpverlener of een erg belangrijke persoon in hun leven. Sommigen vinden dat de jongerenwerker te veel pusht en dat ze daarom soms geen zin te hebben mee te gaan.

#### Extra-persoonlijke factoren

*Welke externe factoren hebben volgens de meiden invloed op motivatie voor deelname?*

Unaniem geven ze aan dat ze gemotiveerd zijn omdat de activiteiten aansluiten bij hun hobby's en leeftijd. Ze zijn tevreden over de planning, timing en de frequentie van de uitstapjes. Ze mogen de activiteiten zelf verzinnen. Ze bepalen het aanbod zelf, dus kiezen ze

dingen die ze leuk vinden om te doen. Zelf invloed hebben op de inhoud van het programma werkt voor hen motiverend. Ze zien de luxe uitstapjes als een beloning, 'mooi meegenomen'.

#### Type activiteiten

De respondenten geven aan dat er geen accommodatie is waar zij regelmatig terecht kunnen, zoals een vaste inloop. Dit werkt demotiverend als het gaat om deelname. Er zouden in dat geval activiteiten georganiseerd kunnen worden waar ze meer aan hebben, waar ze meer van leren. Ze weten niet goed waar hun talenten liggen maar willen daar wel iets mee. De helft van de respondenten geeft aan wel iets te willen leren, maar weten niet goed wat.

#### Bekendheid

De meiden kennen het jongerenwerk dankzij de jongerenwerker. Hij is hun enige informatiebron en contactpersoon. De Twern als organisatie zegt hen niks. Ze zijn niet betrokken bij de organisatie en weten dan ook niet wat ze er van kunnen verwachten. Dit werkt volgens hen niet motiverend.

### 2.2.2

#### *Motivatiestrategieën Stadspolders*

Het voormalige jongerenwerk van de Dordtse Welzijnsorganisatie (DWO, tot januari 2009) stelde een ambulante jongerenwerker aan om deze groep in het gareel te houden. Deze jongerenwerker heeft regelmatig contact met de meiden. In een speciaal daarvoor toegeruste bus vinden tot januari 2009 regelmatig individuele gesprekken plaats met de meiden over hun problemen, gedrag, schoolprestaties, vrijetijdsbesteding, toekomstperspectief, et cetera. Per 1 januari 2009 (dus bij de start van dit onderzoeksproject) is de Twern als organisatie verantwoordelijk voor het jongerenwerk. Tot heden is dezelfde jongerenwerker werkzaam in de wijk Stadspolders. De jongerenwerker voert zijn werk uit op straat. Individuele gesprekken vinden nauwelijks meer plaats omdat er geen accommodatie en ook geen bus beschikbaar is. Zijn belangrijkste taak is contact te houden met de meiden, af en toe een activiteit voor hen te organiseren, zodat zij niet verder ontsporen.

De jongerenwerker zegt al blij te zijn als het gedrag van de meiden niet uit de hand loopt. Zijn strategie is momenteel vooral gericht op het beheersen van de problematiek (zorgen dat het niet erger wordt). Door contact met de meiden te onderhouden (op straat, via telefoon en door samen met hen activiteiten te ondernemen) lukt het hem grip op hen te houden. Deze jongerenwerker, opgeleid als maatschappelijk werker, zou graag meer willen als het gaat om gedragsbeïnvloeding. Om de meiden te kunnen motiveren voor gedragsverandering heeft hij meer individueel contact met hen nodig. Dan is wat hem betreft een accommodatie of een bus een minimale randvoorwaarde. Hij is op dit moment beperkt omdat bij de meiden alleen als groep op straat kan bejegenen en begeleiden. Om verder te komen is er meer individueel maatwerk nodig zodat meiden meer begeleid kunnen worden op bewustwording van hun gedrag. Effectief motiveren lukt volgens de jongerenwerker pas als de meiden zelf ook inzicht krijgen in de negatieve effecten van hun gedrag (voor zichzelf en hun omgeving). Ook zou de jongerenwerker de ouders meer willen betrekken om verder te komen.

### 2.3

#### **Deelproject 2: Nederlands-Marokkaanse risicjongeren (jongens en meisjes) in Tilburg**

De onderzoeksgroep bestaat uit 15 Nederlands-Marokkaanse risicjongeren, 10 jongens en 5 meisjes, allemaal woonachtig te Tilburg (Centrum, Noord en West). De jongeren worden allemaal goed bereikt door het accommodatiegebonden jongerenwerk in de wijken Noord, West en het Centrum. Het betreft vaste inloop mogelijkheden en activiteiten die in

samenspraak met de jongeren worden georganiseerd. Jongerenwerkers spreken over meelopers, de niet-willers en de wel-willers.

Er is sprake van een sterke sociale groepscohesie; de groepsleden zijn sterk op elkaar gericht. De jongeren (met name de jongens) vertonen overlastgevend gedrag, maar zijn aanspreekbaar en corrigeerbaar. Respondenten zijn geworven via jongerenwerkers. Wat de mannelijke respondenten betreft zijn het vooral 'meelopers'. Deze jongeren hebben een verhoogd risico op antisociaal gedrag en uitval. Zij komen naar het buurthuis (zo vertellen zij zelf) om te chillen, vrienden te ontmoeten en leuke te dingen doen, niet meer en niet minder.

#### *Kenmerken van de onderzoeksgroep*

- 13 jongeren zijn in Nederland geboren, 2 jongeren in Marokko. Bijna alle ouders zijn in Marokko geboren.
- Alle jongeren wonen thuis. 11 jongeren bij beide ouders, 4 jongeren wonen bij hun moeder.
- De jongeren volgen maximaal een MBO of VMBO opleiding.
- De meisjes hebben geen baantje. Van de jongens heeft de helft een baantje.
- In de vrije tijd 'chillen' de jongeren graag in het buurthuis waar ze gebruik maken van het programma van de Twern.
- De jongens geven aan dat voetbal hun grootste hobby is. De meisjes zijn liever aan het kletsen of aan het koken.
- De jongeren vinden dat ze geen overlastgevend gedrag vertonen. Alleen een beetje lachen en *chillen*. Ze zeggen dat de omgeving hen wel als overlastgevend ervaart.

Voor een uitgebreide doelgroepbeschrijving verwijs ik naar het onderzoeksrapport 'Beetje Chillen' (Goris & Van Tilburg, 2009).

### 2.3.1

#### *Marokkaanse jongens aan het woord*

##### Intra-persoonlijke factoren

*Welke intra-persoonlijke factoren hebben volgens de jongens zelf invloed op motivatie?*

De jongens vertellen dat ze zich allemaal thuis voelen in de wijk en in het buurthuis. Ze vinden zelf dat ze geen overlast veroorzaken en de grote meerderheid zegt geen problemen te hebben met school of werk. Ze komen naar het buurthuis voor de gezelligheid, 'om te chillen', vrienden te ontmoeten. Wat betreft hobby's spreken ze vooral over voetbal. Daar ligt hun passie.

Als we met de jongens over toekomstdromen en carrière praten, valt op dat de ambities hoog liggen: profvoetballer, advocaat, accountant worden als beroepen genoemd. Ze zeggen dat jongerenwerkers hen daarbij kunnen helpen maar dat het vooral uit henzelf moet komen. Een aantal jongeren zeggen zich thuis te vervelen, waardoor ze graag naar het buurthuis gaan. Ze willen graag talenten ontwikkelen (vooral op gebied van sport).

Ze hebben geen behoefte aan het bespreken van persoonlijke zaken of problemen. De jongeren vinden het allemaal belangrijk dat ze serieus genomen worden. Respect (bijvoorbeeld vanwege het geloof) benoemen ze allemaal als een belangrijke waarde.

##### Inter-persoonlijke factoren

*Welke personen hebben volgens de jongens invloed op hun motivatie al dan niet deel te nemen aan activiteiten van het jongerenwerk?*

De belangrijkste reden voor de jongens om deel te nemen aan het jongerenwerk zijn vrienden. Ze vinden het fijn dat ze met jongens onder elkaar kunnen zijn. Een aantal respondenten zeggen dat ze het niet zouden zien zitten als er meisjes mee zouden doen. Voor de meeste jongens zijn het bovendien de ouders die een grote invloed hebben op hun motivatie. Hun familie is het allerbelangrijkste in hun leven. Vooral de oudere broers hebben veel invloed op hen. Een aantal jongeren (de minderheid van de respondenten) geeft aan dat ouders niet weten waar zij zijn als ze buiten zijn, en wat ze doen. De meeste ouders weten wel dat de jongens in het buurthuis zijn, maar weten niet wat ze daar doen. Ook de jongerenwerkers hebben een positieve invloed op hun motivatie om deel te nemen. De jongerenwerkers tonen respect voor de jongens en nemen hen serieus. Hun relatie is wederkerig: de jongens hebben ook respect voor de jongerenwerkers. Het maakt de jongens niet uit of een jongerenwerker van Marokkaanse, Nederlandse, of andere afkomst is. Ze vinden hen aardig en het zijn voor hen vertrouwde personen waar ze graag mee van doen hebben. Ze beschouwen de jongerenwerkers niet als hulpverleners, maar de helft van de jongens ziet hen als 'gelijken', als vrienden.

#### Extra-persoonlijke factoren

*Welke externe factoren hebben volgens de jongens invloed op motivatie voor deelname?*

#### Het aanbod

Wat betreft de activiteiten van de Twern zijn de jongens het meest gemotiveerd voor de open inloop, het voetballen en de uitstapjes. De planning en frequentie vinden de meeste jongens goed. Tijdens de open inloop maken de jongens graag gebruik van de voorzieningen: tv kijken, gamen, internetten, poolen, dammen, kaarten, darten en tafeltennissen. Vooral tafeltennis is populair. Dat blijkt ook uit de observaties.

Ze verwachten van de jongerenwerker dat deze voor hen activiteiten realiseert die zij graag willen. Liefst zien ze activiteiten in trajectvorm (die terugkeren) omdat ze dan ergens goed in kunnen worden en hun vrije tijd beter kunnen besteden.

Ook verwachten een aantal jongens dat de jongerenwerker hen motiveert bij het zoeken van baantjes of een geschikte opleiding voor wie dat nodig is. Ze zeggen dat dat nu ook al vaak gebeurt, samen met Blink<sup>3</sup>.

Verder vinden de jongens dat het feit dat er rekening gehouden wordt met hun culturele achtergrond motiverend werkt om deel te nemen. Een enkeling geeft aan geen gebruik te kunnen maken van het stedelijk jongerenwerk omdat er alcohol geschonken wordt.

#### Bekendheid

Activiteiten worden door posters, flyers, e-mails en sms bekend gemaakt. Jongeren zeggen vooral gemotiveerd te worden door mond-op-mond reclame. De jongens zeggen dat hun ouders niet goed weten wat de Twern precies aanbiedt, en wat er gebeurt. Een aantal ouders denkt dat er softdrugs wordt gebruikt en zien daarom niet graag dat hun zonen daar rondhangen. Dat werkt de stimulans door ouders tegen.

Ouders worden nauwelijks actief betrokken bij het activiteitenaanbod. Soms komen de vaders kijken naar voetbalwedstrijden.

---

<sup>3</sup> Blink is een organisatie voor jongeren van 16 tot 23 jaar. Zij kunnen er terecht voor al hun vragen over school, werk en (schuld)hulpverlening.

### 2.3.2 *Marokkaanse meiden aan het woord*

De gesprekken en participerende observaties hebben het volgende beeld opgeleverd.

#### Intra-persoonlijke factoren

*Welke intra-persoonlijke factoren hebben volgens Marokkaanse meiden invloed op motivatie?*

De vijf meiden zijn 15 of 16 jaar, en wonen naar tevredenheid in Tilburg Noord. Ze komen wekelijks naar de meidenactiviteit in het buurthuis (de Ypelaer). Ze hebben het thuis goed, een enkeling vindt het thuis saai. Alle meisjes vinden hun familie ontzettend belangrijk. De hobby's van de meiden lijken vrij veel op elkaar. Allen gaan ze graag de stad in met vriendinnen, ze zitten vaak op MSN, gaan zwemmen of naar de bioscoop. Een enkeling is bezig met henna zetten. De meiden kunnen hun hobby's zoals MSN en bijkletsen ook uitvoeren tijdens de meidenactiviteit van de Twern.

Wat betreft toekomstplannen willen ze alle vijf graag een baan. De meiden leggen een realistische relatie tussen vooropleiding en beroepskeuze. Ze zijn duidelijk ingelicht over de noodzaak van een gedegen vooropleiding. Ze weten niet goed te benoemen waar ze goed in zijn. Ze gaan naar de jongerenwerkster als ze hulp nodig hebben. Sommigen haken af, of hebben er nooit bewust over nagedacht dat ze hulp kunnen krijgen.

De meeste meiden vinden dat ze geen overlast veroorzaken. Ze lachen gewoon een beetje als ze op straat zijn. Enkele meiden ervaren dit lachen, hard roepen en zingen wel als overlastgevend. Er wordt af en toe gespijbeld, niet extreem.

Uit observatie blijkt dat de meiden als groep lastig te corrigeren zijn op gedrag. Als je individueel met hen spreekt zijn ze uiterst beleefd.

#### Inter-persoonlijke factoren

*Welke personen hebben volgens de meiden invloed hun motivatie al dan niet deel te nemen aan activiteiten van het jongerenwerk?*

Het motiveert de meiden om naar de meidenactiviteit te gaan omdat ze daar vriendinnen ontmoeten. Ook de moeders hebben een grote invloed, zij zijn de belangrijkste persoon in het leven van de meiden. Zij stimuleren de meiden om deel te nemen. De moeders worden vaak betrokken bij de activiteiten zodat er een goede vertrouwensrelatie is ontstaan tussen de jongerenwerkster en de moeders. Dit heeft positief effect op de motivatie van de meiden.

De meiden zeggen de jongerenwerkster aardig te vinden en haar te vertrouwen. Zij is voor de meiden een belangrijke persoon. "Ze is net zoiets als een juffrouw op school, iemand die boven ons staat, maar dan zo veel mogelijk om de leuk, niet zo streng en zo". De relatie met haar werkt voor de meiden motiverend om deel te nemen, en het motiveert om persoonlijke zaken met haar te bespreken. De meiden zeggen vaak door haar te worden geholpen.

De meiden geven aan dat het feit dat er geen jongens deelnemen motiverend werkt. Als er jongens mee zouden doen zouden zij van hun ouders niet mee mogen doen.

#### Extra-persoonlijke factoren

*Welke externe factoren hebben volgens de meiden invloed op motivatie voor deelname?*

Het aanbod

Het feit dat deze activiteit alleen voor meiden toegankelijk is, en het feit dat moeders actief worden betrokken werkt motiverend. Ook werkt positief volgens de meiden dat zij zelf mee mogen beslissen over de inhoud van de activiteiten. Ze vinden dat ze een grote vrijheid hebben om mee te beslissen. Uitstapjes maken vinden ze het aller leukst. Ook vinden de meiden het leuk om te helpen bij evenementen van de Twern. Zo raken ze meer betrokken



bij de Twern. Over de planning en frequentie zijn zij tevreden. Ook de accommodatie vinden ze uitnodigend.

#### Bekendheid

Als we met hen praten over de afwezigheid van veel Marokkaanse meisjes zeggen zij dat dat komt omdat veel Marokkaanse meisjes worden geacht thuis te blijven. Deze meisjes worden niet door het jongerenwerk bereikt. Dan moeten eerst de ouders het goed vinden. Mond op mond reclame werkt volgens de respondenten het best.

### 2.3.3

#### *Motivatiestrategieën in Tilburg West, Noord en Centrum*

Jongerenwerkers stellen zichzelf ten doel deze jongeren door middel van allerlei activiteiten te motiveren voor een zinvolle vrijetijdsbesteding waardoor zij allerlei vaardigheden ontwikkelen die ook helpen bij het vinden van aansluiting met school en/of arbeid. Dit werkt in preventieve zin als het gaat om bestrijden van overlast.

Jongerenwerkers van de Twern werken vraaggericht. Zij willen met hun programma's aansluiten bij de wensen en behoeften van de doelgroep. Het programma-aanbod van het jongerenwerk komt op een interactieve dialooggestuurde manier tot stand. Jongeren worden in hoge mate bij de invulling van het programma betrokken. Jongerenwerkers zeggen hierover dat zij in dialoog met de doelgroep het programma en de activiteiten steeds aanpassen. Het is niet zo dat alles wat de jongeren willen ook gehonoreerd wordt. Er wordt uiteraard ook naar de financiële middelen gekeken, en naar de doelstelling van het jongerenwerk.

Wat betreft individuele gesprekken is er geen vaste structuur. Juist tijdens de activiteiten, op informele basis, vertellen de jongens en meisjes veel over zichzelf en over zaken die hen bezig houden. Zij ervaren deze gesprekken niet als officiële gesprekken. Jongerenwerkers noemen het ook bewust geen gesprekken. Zij hebben soms een ander doel in het contact dan de jongeren weten. Dit is een bewuste strategische keuze, omdat het de drempel tot deelname laag houdt. Jongerenwerkers zijn niet alleen 'live' met jongeren in contact, maar ook vaak met hen *online* via internet of via mobiele telefoons.

Als er sprake is van overlast of ernstige problematiek schakelen de jongerenwerkers andere instanties in. Zij zijn zelf geen hulpverleners. Ook zullen ze niet repressief optreden. Wel spelen ze een rol in de samenwerking met onderwijs, het veiligheidshuis, hulp- en dienstverleningsinstanties, politie en justitie om jongeren beter te kunnen bereiken. Jongerenwerkers zijn met hun motivatiestrategieën meer gericht op preventieve dan op curatieve of repressieve doelen ten aanzien van gedragsbeïnvloeding.

## 2.4

### **Deelproject 3: Nederlands-Turkse jongens in Rijen**

De onderzoeksgroep in Rijen bestaat uit 7 Nederlands-Turkse jongens, in de leeftijd van 14 tot 18 jaar. Zij maken deel uit van een grotere groep (30-40) jongeren, die overlastgevend gedrag vertonen in Rijen. De groep is bekend bij de politie vanwege hun hinderlijke, overlastgevend en licht criminele gedrag.

Deze jongeren zijn vaste bezoekers bij 'de inloop' van het jongeren centrum A16 in Rijen, twee maal per week.

Kenmerken van de onderzoeksgroep:

- de jongeren zitten allemaal op school, variërend van VMBO niveau 2 tot HAVO-VWO en HBO;
- de helft van de jongeren heeft een baantje;
- 5 jongens wonen thuis, 2 jongens wonen zelfstandig;

- ze hebben veel vrije tijd;
- als hobby's noemen zij zaalvoetbal, muziek luisteren, *chillen* met vrienden, computeren (*chatten* en *gamen*);
- wat betreft hun toekomst willen ze een baan (horeca, detailhandel, verzekeringswezen, techniek) en ze willen allemaal een gezin stichten;
- de jongeren zeggen overlastgevend te zijn in de wijk als zij niet naar de inloop kunnen.

#### 2.4.1

##### *Turkse jongens aan het woord*

###### Intra- persoonlijke factoren

*Welke intra-persoonlijke factoren hebben volgens de jongens invloed op motivatie?*

De jongens voelen zich thuis in de wijk en in het jongerencentrum. Ze hebben veel vrije tijd en vinden het niet fijn om thuis te zijn omdat ze zich dan vervelen. Het liefst brengen ze hun vrije tijd met vrienden door, en dat gebeurt op straat. De jongens zeggen overlastgevend gedrag te vertonen als ze met de groep samen zijn. De politie moet regelmatig ingrijpen. De respondenten zitten allemaal op het voortgezet onderwijs, de meesten op HAVO, VWO of HBO. Ze weten heel goed wat ze willen en zijn gemotiveerd op naar school te gaan. Ze zeggen geen behoefte te hebben aan ondersteuning op het gebied van school, werk of huisvesting. Dat loopt allemaal. Ze zeggen geen persoonlijke problemen te hebben. Ze zeggen behoefte te hebben aan meer inloopavonden in A16. Als ze meer regelmaat zouden hebben in hun vrije tijd zou dat hun gedrag positief beïnvloeden. Ze willen vermaakt worden en een vaste structuur enerzijds, maar anderzijds willen ze hun gang kunnen gaan. Ze willen serieus genomen worden.

###### Inter-persoonlijke factoren

*Welke personen hebben volgens de jongens invloed op hun motivatie al dan niet deel te nemen aan activiteiten van het jongerenwerk?*

De enige reden om naar A16 te komen zijn vrienden. De groep is hecht, kent een sterke samenhang. De jongens kennen elkaar al hun hele leven en zijn in hun vrije tijd altijd samen. Het feit dat er tijdens de inloop alleen jongens zijn, en alleen jongens met een Turkse achtergrond, werkt motiverend voor hen.

De jongens zeggen dat de ouders geen invloed op hen hebben. Ze doen wat ze willen. Ouders hebben geen invloed op hun motivatie deel te nemen aan het jongerenwerk. Wel hebben oudere broers grote invloed op deelname, en invloed op hun gedrag. Een aantal jongeren zeggen dat ze geen voorbeeldfiguren hebben die hen motiveren. Wel zeggen twee jongens dat ze zelf een voorbeeldfiguur voor anderen zijn.

De jongerenwerkers zijn bekende en vertrouwde personen die ze erg aardig vinden. Ze worden door hen met respect en als gelijken behandeld, wat stimulerend werkt om naar A16 te komen. Ze beschouwen hen niet als hulpverleners waar ze hun problemen mee zouden willen bespreken. Als ze problemen zouden hebben, dan zouden ze die uit schaamte niet met jongerenwerkers bespreken, maar met iemand binnen de familie.

De meest favoriete jongerenwerker had een tijdelijk contract dat door de Twern niet is verlengd. In de periode van het veldonderzoek was dit een actuele gebeurtenis. De jongens waren hierover heftig verontwaardigd. Deze jongerenwerker vertrouwden ze het meest. Daar konden ze persoonlijke zaken mee bespreken. Met hem hadden ze echt een band.

###### Extra-persoonlijke factoren

*Welke externe factoren hebben volgens de jongens invloed op motivatie voor deelname?*

#### Programma-aanbod

De jongeren vinden open inloop de beste activiteit van het jongerenwerk, die hen van de straat houdt, zodat ze minder overlast veroorzaken. Ze vinden dat de inloop te weinig open is. Liefst zouden ze er elke dag willen zijn.

De faciliteiten in de inloop zijn stimulerend: play-station en tafeltennis worden genoemd als meest populaire activiteiten. Dit bleek ook uit de observatie. Een enkeling zegt wel een grotere ruimte te willen voor feesten. Verder zeggen de jongens gemotiveerd te zijn voor de voetbalactiviteiten.

Volgens de jongeren worden de activiteiten niet georganiseerd om ervan te leren. Daar hebben de jongeren ook geen behoefte aan. Talent wordt al voldoende op school ontwikkeld, daar is het jongerenwerk niet voor. De meeste jongeren zouden het wel leuk vinden als er meer georganiseerd wordt voor vermaak en ze zeggen ook best te willen helpen bij de organisatie daarvan.

#### Bekendheid

A16 en het jongerenwerk zijn in Rijen voldoende bekend. Ook bij de meeste ouders is het bekend, hoewel ze niet actief worden betrokken bij de activiteiten.

Jongeren zeggen dat ze niet weten waarom de Twern besloten heeft dat er niet meer inloop avonden zijn. Ze zeggen ook niet te weten/begrijpen waarom het contract van hun populaire jongerenwerker niet is verlengd.

#### 2.4.2

##### *Motivatiestrategieën in Rijen*

De jongerenwerker (man) geeft aan er in zijn werk vooral op gericht te zijn dat de problemen niet uit de hand lopen (beheersmanagement en schade management). Er is weinig sociale cohesie en weinig sociale controle in Rijen. Daarom is deze groep laat gesignaleerd en te laat gecorrigeerd. De jongeren willen een plek waar veel mag en weinig moet.

Het leereffect en de gedragsbeïnvloeding van inloopactiviteiten is volgend de jongerenwerkers nihil. Daarom beperken zij zich tot twee avonden. De jongeren willen een honk, ze willen hangen, chillen en dat is het. *"Daar is het jongerenwerk niet voor bedoeld. 'Jongerenwerk voor en door jongeren' klinkt mooi op papier, maar het sluit hier niet aan bij de werkelijkheid. Jongeren geven aan dat ze iets willen, maar ze haken af als ze zich ervoor moeten inspannen. Alle activiteiten zijn nagenoeg dood gebloed, behalve voetbal. De inloop is te verkopen als laagdrempelige activiteit, hoewel het niet meer is dan een hangplek met een dak erop"*.

De jongerenwerker geeft aan dat het in het werken met deze jongens belangrijk is om als professional een autoriteit te zijn, en een professionele afstand te bewaren. Als de jongeren de indruk krijgen dat je een vriend van hen bent, dan raakt de professionele relatie al snel verstoord als je hen moet confronteren met negatief gedrag en hen moet begrenzen. Je wordt als jongerenwerker te kwetsbaar als je te veel een vriend van hen wordt. Vanuit een professionele relatie kun je een vertrouwenspersoon zijn en tegelijkertijd een autoriteit. In Rijen is het in het verleden gebeurd dat een zeer intelligente jongen (als leider van een jeugdgroep) de jongens opzette tegen de jongerenwerker. Dan ben je als jongerenwerker nergens. Hoe zwaarder de problemen, des te meer de jongens zich verzetten tegen autoriteit. Vaak is politieoptreden nodig om de angels uit het nest te halen.

Het is de kunst bij effectief motiveren om in de groep de figuren te vinden die een positieve invloed hebben. Via deze 'peers' zegt de jongerenwerker invloed op het motivatieproces van de hele groep te hebben. Er wordt veel groepswork toegepast.

De jongerenwerker zegt dat het bij motiveren belangrijk is om jongeren eerst goed in te schatten. Als de jongens met een idee komen voor een activiteit is het belangrijk om de vraag achter het idee te zoeken. Misschien wil een jongen een bepaalde activiteit om van huis weg te kunnen. Ook het competentieniveau van de jongere moet je goed inschatten, zijn

affiniteiten, zijn belangstelling. Het is dan de kunst om met activiteiten net boven het niveau te gaan zitten, zodat de jongens iets leren. Als ze zichzelf overtreffen is het belangrijk hen te belonen. Zo raken ze gemotiveerd. Maar de echte motivatie voor de jongens is: vrienden ontmoeten.

Het hele werk is terug te herleiden tot jongeren goed kennen, en een belangrijke centrale rol zien te spelen in hun leven. *"Ik ben als jongerenwerker in hun leefwereld tussen school en thuis, verenigingen, horeca een belangrijke persoon. Ik weet dat ze voor mij naar de A16 komen. Dat zullen ze zelf zo niet zeggen".*

## **2.5 Reflectie op het motivatievraagstuk door jongerenwerkers**

Er hebben twee expertmeetings plaats gevonden met in totaal 11 jongerenwerkers. In deze paragraaf wordt besproken hoe jongerenwerkers het motivatievraagstuk analyseren en hoe zij als dan niet kunnen inspelen op de diverse factoren die motivatie beïnvloeden. We hanteren ook hier de indeling van het ordeningskader.

### **2.5.1 Intra-persoonlijke (de)motiverende factoren**

*In hoeverre kunnen jongerenwerkers inspelen op persoonsgebonden factoren die het motivatieproces beïnvloeden?*

Jongerenwerkers van de Twern werken vraaggericht. Zij willen met hun programma's aansluiten bij de wensen en behoeften van de doelgroep. Het programma-aanbod van het jongerenwerk komt op een interactieve dialooggestuurde manier tot stand. Jongeren worden in hoge mate bij de invulling van het programma betrokken. Jongerenwerkers zeggen hierover dat zij in dialoog met de doelgroep het programma en de activiteiten steeds aanpassen. Het is niet zo dat alles wat de jongeren willen ook gehonoreerd wordt. Er wordt uiteraard ook naar de financiële middelen gekeken, en naar de doelstelling van het jongerenwerk.

We bespreken hier de meest relevante topics:

#### *Wensen, behoeften, hobby's en interesse van de doelgroep*

In Dordrecht bepalen de meiden in principe welke activiteiten er georganiseerd worden. Op deze manier probeert de jongerenwerker de meiden aan zich te binden en ze in het gareel te houden in de hoop dat ze niet ontsporen en de overlast die zij veroorzaken te beperken.

*"Omdat we geen accommodatie hebben komt het er op neer dat we steeds op pad gaan. De meiden kunnen kiezen of we naar de film gaan, of gaan zwemmen, afhankelijk van wat zij willen."*

In Rijen komt het jongerenwerk bewust niet tegemoet aan de behoefte van de jongeren om meer inloopavonden te organiseren omdat het leereffect nihil is. De jongeren willen een honk, ze willen hangen, chillen en dat is het. *"Daar is het jongerenwerk niet voor bedoeld."*

*'Jongerenwerk voor en door jongeren' klinkt mooi op papier, maar het sluit hier niet aan bij de werkelijkheid. Jongeren geven aan dat ze iets willen, maar ze haken af als ze zich ervoor moeten inspannen. Alle activiteiten bloeden dood, behalve voetbal."*

In Tilburg is er een breed scala aan activiteiten, projecten, open inloop en straatwerk waar Marokkaanse risicojongeren aan deelnemen. De inhoud van de meidenactiviteiten wordt steeds in overleg met de meiden bepaald. *"We hebben veel contact met de jongeren, we doen veel aan individuele begeleiding, maar we zijn ook in contact met de gemeente, met onderwijs en uitzendbureaus"*.

Jongerenwerkers zijn regelmatig in gesprek over wensen en behoeften van de jongeren, maar zijn ook met hen online via *MSN* en kunnen op die manier heel snel inspelen op zaken die spelen. Zelfs via mobiel telefoneren en sms-contact wordt gecommuniceerd met de jongeren over wat hen bezig houdt, over hun wensen en behoeften.

#### *De thuissituatie van de jongeren*

Jongerenwerkers hebben vaak goed zicht op de thuissituatie van de jongeren. Ze zijn daarvan meestal op de hoogte via de jongeren zelf die in vertrouwen veel en ruimhartig aan de jongerenwerkers vertellen hoe het er thuis aan toegaat en welke problemen er spelen. Ook hebben de jongerenwerkers contact met school, met het Veiligheidshuis of met hulpverlenende instanties over de thuissituatie. Jongerenwerkers geven aan dat een ketenaanpak steeds belangrijker wordt, maar dat hun rol en positie niet altijd duidelijk en zuiver is.

#### *Gedragsproblemen van de jongeren*

Jongeren vinden vaak zelf dat ze geen problemen hebben. Een groot aantal overlastgevende jongeren vindt het een probleem van de ander, niet van zichzelf. Bij overlastgevend en delinquent gedrag van jongeren is ingrijpen van ouders of vervangende opvoeders noodzakelijk. Helaas is het soms nodig om repressieve maatregelen te treffen, dan moet politie en justitie optreden. In principe is het jongerenwerk niet gericht op criminele jongeren. *"Soms lijkt het of wij de angels uit het nest moeten halen, maar dat is niet aan ons. Dat is onze valkuil... dat wij gaan hulpverleners of overlast gaan bestrijden omdat anderen niks doen. Daar zijn we niet voor opgeleid! Maar we kunnen natuurlijk wel samen optrekken of voor andere instellingen het contact leggen. Of we bemiddelen voor de jongeren, of wijzen hen de weg naar andere organisaties."*

Jongerenwerkers zijn agogisch werkers die in belang van de jongeren gedrag op een positieve manier proberen te beïnvloeden, en daarmee willen voorkomen dat jongeren ontsporen. Hier speelt wel een 'agendastrijd'. Jongeren komen niet naar het jongerenwerk omdat ze een probleem hebben, maar willen vermaakt worden (het leuk hebben in hun vrije tijd), vrienden ontmoeten en hun hobby's en talenten ontwikkelen. De jongerenwerker heeft soms een hoger doel: gedragsverandering. De jongere weet dit vaak niet, of heeft een andere agenda. Een aantal jongerenwerkers denkt dat het best goed zou kunnen werken als voor jongeren duidelijker wordt wat de agenda van de jongerenwerker is. Bij trajecten waar sprake is van veel individueel maatwerk is dat belangrijk en blijkt het dan ook motiverend te werken. In de individuele trajecten komen de agenda's van de jongere en de professional veel dicht bij elkaar.

In het groepswork is het onnatuurlijk om de agogische doelen kenbaar te maken. *"Dan haken de jongeren af, vooral als het om moeilijke jongeren gaat"*

#### *Gender en etniciteit*

Het jongerenwerk biedt naast algemene activiteiten ook een sexe-specifiek programma en projecten voor bepaalde etnische jongerengroepen aan. Wat betreft de meidengroepen werkt het op deze leeftijd volgens de jongerenwerkers motivatieverhogend omdat meiden graag meidenzaken met elkaar bespreken en totaal andere interesses hebben dan jongens. Wat betreft de moslimmeiden is het zelfs noodzakelijk omdat ze niet mogen komen als er ook jongens bij zijn.

De projecten die specifiek voor etnisch groepen zijn ontwikkeld hebben het voordeel dat je heel goed kunt inspelen op etnisch specifieke behoeften en problemen. *'We weten dat jongeren met diverse etnische achtergronden moeilijk mixen. Op bepaalde avonden komen er alleen Marokkaanse jongeren, op andere avonden alleen Antilliaanse of Turkse jongeren.'*

### *Talenten en ambities*

Jongeren weten vaak niet waar ze goed in zijn. Veel jongeren weten wel wat ze later willen worden, maar niet zelden zijn het dromen en ambities die niet in de lijn liggen met hun vooropleiding en met capaciteiten van de jongeren. Het jongerenwerk biedt jongeren ondersteuning bij scholing en arbeid en gaan dan uit van de wensen en mogelijkheden van de jongeren.

Een aantal jongerenwerkers zien het als hun taak om jongeren te prikkelen, hen uit te dagen om deel te nemen aan activiteiten die nieuw voor hen zijn en op die manier talent op te sporen. Een aantal jongerenwerkers gaat uit van hun eigen talent. Een Tilburgse jongerenwerker die veel affiniteit heeft met muziek probeert de Marokkaanse jongeren met muziekactiviteiten uit te dagen. Een ander doet dat met sport of met film.

De Marokkaanse meiden worden geprikkeld door activiteiten die zij leuk vinden. De jongerenwerker weet tijdens de activiteiten talent op te sporen.

In Rijen is talentontwikkeling geen issue omdat het daar niet leeft onder de jongeren. In Dordrecht geeft de jongerenwerker aan niet gefocust te zijn op het talent van de meiden, maar ziet dat wel als interessante insteek voor de toekomstige activiteiten.

## 2.5.2

### *Inter-persoonlijke (de)motiverende factoren*

#### *Invloed van ouders*

Voor jongeren zijn ouders, broers en zussen belangrijk. Toch hebben zij relatief weinig invloed op het gedrag van de jongere, vooral buitenshuis. Sommige ouders weten niet waar de jongeren zijn, anderen hebben wel zicht op hun kind en stimuleren hen aan het jongerenwerk van de Twern deel te nemen. De vraag of jongerenwerkers door ouderbetrokkenheid de motivatie van jongeren kunnen versterken beantwoorden zij als volgt. In veel gevallen is het belangrijk om de ouders te kennen en als jongerenwerker bekend te zijn bij de ouders. Per doelgroep en per situatie wordt er al dan niet actief met de ouders gewerkt.

Bij de Marokkaanse meisjes is het van groot cruciaal belang en heeft het een grote meerwaarde om de moeders actief bij de activiteiten te betrekken. Bij de Dordtse meiden is dat niet aan de orde. Wel kent de jongerenwerker de meeste ouders en weet hen te vinden als het nodig is. In Rijen zijn de ouders minder betrokken, en zijn ze minder controlerend en bevoogdend dan bijvoorbeeld de oudere broers als het om deelname aan de activiteiten gaat. Broers hebben daar meer invloed op de jongens dan de ouders.

Bij de jongeren in Tilburg blijkt dat jongeren afhaken op het moment dat ouders te veel worden betrokken. Zij willen graag in de anonimiteit blijven, maar de kans op risicogedrag is dan wel groter. Het moment waarop er met die oudercontacten wordt gestart is cruciaal. In het algemeen zeggen jongerenwerkers dat als je ouders pas gaat betrekken als de jongere de basisschool verlaat (12 jaar) dat het dan te laat is. Maar ouders zijn zeker belangrijke actoren in het motivatieproces. Ouders hebben lang niet altijd in de gaten dat hun kinderen zich slecht gedragen.

Een knelpunt is dat wanneer jongerenwerkers de ouders confronteren met het gedrag van hun kind, dat het de relatie met de jongeren kan schaden. Dit is een lastig dilemma.

Het is zeker belangrijk ouders te betrekken op het moment dat ze trots op hun kind kunnen zijn. Ouders worden uitgenodigd bij wedstrijden, presentaties en optredens. Het werkt motivatieverhogend voor de jongeren wanneer ouders en familie aanwezig zijn als de jongeren iets presteren.

### *Invloed van de jongerenwerker*

Jongerenwerkers vinden net als de jongeren respect belangrijk. Omdat zij de jongeren met respect behandelen en serieus nemen wordt er een basis gelegd voor de (professionele) relatie. Jongeren ervaren de jongerenwerker vaak als een vriend, een maatje, hoewel de jongerenwerker met professionele afstand deze relatie gebruikt om de jongere te motiveren, uit te dagen, te disciplineren en waar nodig te corrigeren. Daarvoor is het nodig dat het klikt tussen de jongere en de jongerenwerker. Serieus nemen en begrenzen zijn sleutelwoorden.

*"Contact leggen is de eerste stap, dan volgt deelname en pas daarna wordt gedragsverandering mogelijk. Maar met sommige jongeren kom je zo ver niet. Dan probeer je groepen jongeren te bereiken en in contact te blijven. Soms is het hele werk terug te herleiden tot: jongeren kennen en gekend worden!"*

De jongerenwerker is naast 'maatje' ook vaak een autoriteit en een voorbeeldfiguur voor de jongeren. Veel jongeren willen graag assistent jongerenwerker worden. *"We spelen een centrale rol in de leefwereld van de jongeren, tussen thuis, school en de wijk"*. Volgens de jongerenwerkers is hun invloed op het motivatieproces groot.

Knelpunten die het motivatieproces in de weg kunnen staan volgens jongerenwerkers:

- De jongerenwerker is te amicaal, te betrokken en heeft te weinig professionele afstand.
- De jongere identificeert zich te veel met de jongerenwerker en raakt niet intrinsiek gemotiveerd.
- De jongeren hechten zich te veel aan de jongerenwerker en haken af als deze jongerenwerker van baan verandert.
- Jongeren kunnen afhaken als de jongerenwerker er te veel bovenop zit. Hoe zwaarder de problemen van een jongere, des te meer weerstand heeft hij van een autoritaire aanpak.

### *Invloed van vrienden en 'peers'*

Jongerenwerkers maken gebruik van het feit dat leeftijdsgenoten en *peers* veel invloed hebben op het motivatieproces van de jongere. Daarom is een groepgerichte aanpak effectief. Binnen de groep zijn er meestal sleutelfiguren die het motivatieproces sterk beïnvloeden, in positieve of negatieve zin. Het is de kunst voor jongerenwerkers om deze sleutelfiguren te benutten of uit te schakelen.

Knelpunt hierbij is dat het niet altijd lukt om grip te krijgen op de invloed van "verkeerde vrienden". Vooral als het gaat om overlastgevendende jeugdgroepen en licht criminele groepen. Het is vaak een ingewikkeld netwerk waar je ook als jongerenwerker niet altijd zicht hebt op de invloedrijke personen. En soms weet je het wel, maar is het slecht voor de vertrouwensrelatie om daarop in te grijpen. In zo'n geval kan de samenwerking met politie effectief zijn. Als de ernstig ontspoorde jongeren er uitgepikt worden zijn de anderen veel toegankelijker voor de interventies van het jongerenwerk.

### *Invloed van rolmodellen*

Jongerenwerkers maken effectief gebruik van rolmodellen. Dat kunnen allerlei voorbeeldfiguren zijn: oudere broers (vooral bij de Turkse en Marokkaanse jongens), sporthelden, popstars, of populaire jongeren uit de *peer group* die het goed doen.

Bij de Marokkaanse meiden zijn de oudere zussen meestal geen rolmodel omdat die vaak (als oudste dochter) strak thuis gehouden worden.

Jongeren die het goed doen krijgen vaak de kans om een coachende rol te spelen voor andere jongeren, soms als assistent jongerenwerker of jongerenwerker in opleiding. Zij worden dan rolmodel voor een volgende generatie risicojongeren.

### 2.5.3 *Extra- persoonlijke (de)motiverende factoren?*

In deze paragraaf gaan we in op (de)motiverende factoren die te maken hebben met de aard en kwaliteit van het programma-aanbod, en de manier waarop het georganiseerd en uitgevoerd wordt. Ook de invloed van naamsbekendheid en reputatie van het jongerenwerk wordt hier besproken.

#### *Aard en type interventie*

Als we jongerenwerkers vragen of de aard van de activiteiten bijdragen aan effectief motiveren zijn krijgen we geen eenduidig antwoord. Opnieuw hebben we discussie over het doel: motiveren tot deelname, of motiveren tot gedragsverandering? Conclusie: Je kunt pas effectief motiveren als er eerste sprake is van deelname. Bij sommige moeilijke jongeren is contact hebben al een grote winst, en tegelijkertijd ook het maximaal bereikbare doel. Eigenlijk is het voor elke jongere anders. Sommige jongeren kun je effectief motiveren door groepsgerichte activiteiten in de vorm van open inloop, losse activiteiten of trajectactiviteiten. Anderen hebben veel meer individueel maatwerk nodig. Daar is veel tijd voor nodig, daar verkijkt de Gemeente zich op. Het kost tijd om risicjongeren te bereiken en te beïnvloeden. Het voordeel van individueel maatwerk is dat je moeilijke jongeren beter kunt beïnvloeden, en die zijn dan een goed voorbeeld voor de andere jongeren. Je kunt op deze manier beter werken aan een vertrouwensband.

Een knelpunt is dat alle jongerenwerkers aangeven dat individueel werken effectief is, maar dat de meeste huidige activiteiten een groepsgerichte aanpak hebben.

#### *De aansluiting van de activiteit op de behoefte van de jongeren*

Dit is een lastige vanwege de 'agendastrijd' die eerder in dit hoofdstuk werd besproken. Conclusie in relatie tot het hierboven beschreven punt is dat naar mate jongerenwerkers meer individueel maatwerk kunnen leveren, de agendaverschillen van de jongeren en professional transparant en bespreekbaar zijn.

#### *De wijze waarop de activiteit wordt begeleid/uitgevoerd*

Vanwege de vertrouwensrelatie enerzijds, en professionele afstand anderzijds hebben jongerenwerkers goed toegang tot de jongeren. Zij zijn experts als het om contactlegging gaat. Zij weten jongeren op te sporen, hen uit te dagen en weten potenties van jongeren aan te boren. Jongerenwerkers geven aan dat gezien de complexiteit van de doelgroep ook bepaalde hulpverleningscompetenties goed van pas kunnen komen. Zij geven aan dat het een meerwaarde is als er in een team van jongerenwerkers diverse sociaal agogische professionals werkzaam zijn: sociaal pedagogisch werkers, maatschappelijk werkers en creatief agogisch werkers. Een combinatie van methodische benaderingen in één team kan de effectiviteit versterken.

#### *Jongeren betrekken bij de organisatie en de uitvoering*

Het is een kunst om jongeren mede verantwoordelijk te maken voor de organisatie en uitvoering van activiteiten. Dit gebeurt in beperkte mate en hangt sterk af van de doelgroep en de setting.

In het deelproject in Tilburg zijn er een aantal voorbeelden genoemd, vooral bij de Marokkaanse meidengroep. Knelpunt in Rijen is dat het werken 'voor en door jongeren' nog vaak een papieren realiteit is en niet optimaal effectief motiverend werkt. Jongeren haken af als ze zich moeten inspannen. In Dordrecht worden de meiden niet bij het uitvoeren van de activiteit betrokken. Zij mogen bepalen welke activiteiten worden ondernomen, en de jongerenwerker zorgt ervoor dat het voor hen wordt geregeld.



### *Accommodatie*

Met name in Dordrecht wordt een accommodatie erg gemist waardoor de jongerenwerker beperkt wordt in het effectief motiveren. In de andere deelprojecten worden de jongerenwerkers niet belemmerd wat betreft de facilitaire voorzieningen.

Een aantal jongerenwerkers geven aan hun werk bewust op straat uit te voeren en op de plekken waar jongeren zich bevinden. Kenmerkend van het outreachend werken is de jongeren actief op te zoeken op zogenaamde vindplaatsen.

### *Tijd en frequentie*

De tijdsfactor is van invloed op het motivatieproces. Steeds moet de jongerenwerker schipperen met de beschikbare tijd. De opdrachtgever (gemeente) schat vaak niet goed in hoeveel tijd het kost om risicojongeren effectief te kunnen motiveren. Hierbij is zowel de hoeveelheid tijd als de frequentie erg belangrijk.

De vraag speelt vooral in Rijen. Daar zouden de Turkse jongeren graag elke dag naar de open inloop willen. Zou de sociaal maatschappelijke participatie bevorderd kunnen worden als er elke dag inlooptmogelijkheden voor deze jongeren zijn? *"Als laagdrempelige activiteit is het te verkopen, hoewel het niet meer is dan een hangplek."*

### *De organisatorische randvoorwaarden*

Het jongerenwerk van de Twern wordt organisatorisch aangestuurd door het managers. De wijze van uitvoering staat beschreven in het Kwaliteitsdocument Jongerenwerk (Van Groeningen, 2008a). Hierin worden ook zaken als overleg, kwaliteitsbewaking, vakbekwaamheid en deskundigheidsbevordering in beschreven. Ook is er een protocol Veilig Jongerenwerk (de Twern, 2007) waarin richtlijnen staan voor jongerenwerkers die geconfronteerd worden met jongeren die zich ongewenst of onwettig gedragen.

De inhoudelijk Werk Verantwoordelijke Jongerenwerk is degene die het Kwaliteitsdocument bewaakt. Jaarlijks vindt er een evaluatie plaats van de normen uit het Kwaliteitsdocument. Tweejaarlijks wordt het Kwaliteitsdocument zelf geëvalueerd.

Jongerenwerkers hebben door middel van een interne overlegstructuur per RVE<sup>4</sup> en doormiddel van functioneringsgesprekken invloed op de organisatorische randvoorwaarden van hun werk. Het management van de Twern vindt het belangrijk dat het jongerenwerk ook door externe onderzoekers wordt onderzocht op effectiviteit en stimuleert de medewerkers op een onderzoekende manier naar hun werk te kijken. Jongerenwerkers ervaren het als motiverend dat zij geprikkeld worden kritisch te zijn over de kwaliteit en effectiviteit van hun werk en het helpt hen bij het legitimeren en positioneren van het jongerenwerk. Ook dit zijn zaken die invloed hebben op het effectief motiveren van risicojongeren.

### *Naamsbekendheid en reputatie van het jongerenwerk.*

Ook de naamsbekendheid van het jongerenwerk van de Twern verschilt per locatie en per doelgroep. Behalve dat er via de site wordt gecommuniceerd over het aanbod en de activiteiten van het jongerenwerk is het vooral de mond-tot-mondreclame die vruchten afwerpt. Jongerenwerkers maken gebruik van jongeren waar zij contact mee hebben om breder te werven. De straatwerkers sporen zelf actief jongerengroepen op.

Reputatie is van belang voor het motivatieproces. Hier hebben jongerenwerkers niet altijd grip op omdat er hardnekkige vooroordelen bestaan zoals drugsgebruik, alcoholgebruik, agressie. Ook de reputatie dat jongerenwerkers 'soft' zijn, en dat het jongerenwerk erg vrijblijvend zou zijn komt de naamsbekendheid, en daarmee het motivatieproces niet altijd ten goede. Hier staat tegenover dat er ook positieve geluiden zijn over het jongerenwerk,

---

<sup>4</sup> RVE staat voor Resultaat Verantwoordelijke Eenheid

namelijk dat jongerenwerkers de toegangspoort tot risicjongeren zijn. Er komt steeds meer besef dat juist jongerenwerkers in staat zijn jongeren aan zich te binden en een centrale rol kunnen spelen in de diverse leefwerelden van risicjongeren: school, buurt(vrije tijd) en gezin. Jongerenwerkers zeggen vaak tegen de stroom in te moeten zwemmen als het om 'beelden van de buitenwereld' gaat omdat ze het heel lastig vinden hun werk inzichtelijk te maken voor anderen.

## 3 MOTIVEREN EN MOTIVATIEPROBLEMATIEK

*Met tekstbijdrage van Ben Rovers<sup>5</sup>*

Motiveren is een kernvraagstuk in het werken met risicjongeren. In dit hoofdstuk gaan we dieper in op dit vraagstuk: welke algemene beginselen van motiverend werken kunnen afgeleid worden uit wetenschappelijke literatuur en welke specifieke werkzame factoren zijn volgens de literatuur bepalend voor het effectief motiveren van risicjongeren (deelvraag C). We doen dit aan de hand van beschikbare wetenschappelijke literatuur, die we hier op hoofdlijnen zullen inventariseren en beschrijven. We beginnen met een begripsmatige verkenning in paragraaf 3.1: waar hebben we het zoal over wanneer we spreken over (cliënt)motivatie, motiveren en motivatieproblematiek? In de daaropvolgende paragraaf 3.2 staan we stil bij factoren die motivatie beïnvloeden. In paragraaf 3.3 verkennen we de relatie tussen cliëntmotivatie en de resultaten van sociale interventies. Welke rol speelt motivatie in de uitkomst van interventies? In paragraaf 3.4 bespreken we de inzichten uit de literatuur aangaande het effectief motiveren van cliënten. We besluiten dit hoofdstuk met een eerste reflectie op het materiaal in paragraaf 3.5 door een verbinding te maken met de praktijk van het jongerenwerk en het motivatievraagstuk daarbinnen. Van daar uit maken we de overstap naar de presentatie van het veldonderzoek (in het volgende hoofdstuk) te beginnen met de introductie van ons werkmodel 'integraal motiveren van risicjongeren'.

### 3.1 Motiveren: begripsverkenning

#### 3.1.1 *Motivatie voor gedrag*

Motivatie is net zoiets als zwaartekracht. Iedereen kent het fenomeen uit eigen ervaring, het is alom aanwezig, maar 'vastpakken' blijkt lastig. Net als bij zwaartekracht het geval is, laat motivatie zich niet direct waarnemen. Het wordt afgeleid uit de gevolgen. Uit het gedrag dat iemand vertoont kunnen we afleiden dat deze persoon gemotiveerd is om dit gedrag te vertonen (en ander gedrag dus niet). Dit gegeven brengt Petri & McGovern (2004) tot de stelling dat ongemotiveerdheid als fenomeen niet bestaat. Immers, een mens vertoont altijd gedrag en aan elk gedrag ligt enige motivatie ten grondslag. Het fenomeen ongemotiveerdheid betekent in zijn ogen niet veel meer dan dat het betreffende individu (of de groep) gemotiveerd is tot ander gedrag dan het kennelijk beoogde of gewenste gedrag (waaraan de ongemotiveerdheid wordt afgemeten). Dit lijkt een semantische kwestie, maar bij nadere beschouwing gaat het hier om een belangrijk vraagstuk. Het antwoord op de vraag waarom iemand doet wat hij doet zal veelal informatiever zijn dan het antwoord op de vraag waarom iemand iets niet doet. Immers, we doen allemaal voortdurend veel meer niet dan wel.

Met deze licht filosofische inleiding krijgen we meteen een indruk van de complexiteit van het fenomeen van de menselijke motivatie. Motivatiepsychologie is de wetenschap die zich bezighoudt met de vraag wat mensen beweegt bepaald gedrag te vertonen. Er bestaat in dit zeer uitgebreide veld geen overeenstemming over wat motivatie nu precies is. Dat heeft iets te maken met de conceptuele en empirische complexiteit van het fenomeen motivatie. In het navolgende zullen we een globale definitie presenteren waarna we enkele belangrijke conceptuele discussies verkennen

---

<sup>5</sup> Betreft paragraaf 3.1 tot en met 3.4

Op een heel algemeen niveau wordt motivatie beschouwd als de kracht die er binnen mensen voor zorgt dat gedrag ontstaat. Motivatie wordt aldus verondersteld de volgende gevolgen te hebben (Geen 1995):

- initiatie van gedrag
- richting van gedrag (intensiteit)
- duurzaamheid van gedrag.

Motivatie wordt beschouwd als een noodzakelijke voorwaarde om tot gedrag te komen. Zonder motivatie geen gedrag. Motivatie werkt dus initiërend. Daarnaast bepaalt motivatie de richting van het gedrag (waarom iemand gedrag A vertoont en niet B, C of Z). De intensiteit zegt iets over het wisselen tussen gedragskeuzes respectievelijk het vasthouden aan één van de gedragsopties. De intensiteit en duurzaamheid van het gekozen gedrag zeggen iets over de sterkte van de motivatie.

Volgens veel motivatiepsychologen bestaan er basisbehoeften bij mensen die ervoor zorgen dat het motivatiemechanisme in werking treedt (Franzen, 2008). Heel vaak worden hierbij voorbeelden aangehaald die op het fysiologische vlak liggen: als iemand honger heeft, ontstaat de motivatie om te eten. Schematisch ziet deze denktrant er als volgt uit:

Stimulus (basisbehoefte=honger) → motivatie → gedrag (eten)

Uiteraard zijn er veel meer interne en externe stimuli te bedenken die de mens aanzetten tot gedrag. Psychologen die uitgaan van dit model proberen de belangrijkste basisbehoeften te definiëren. Reiss (2000) bijvoorbeeld, definieert 16 basisbehoeften die ten grondslag liggen aan menselijk gedrag. Het gaat dan om zulke behoeften als macht, onafhankelijkheid, nieuwsgierigheid, acceptatie, eer, familie, wraak, et cetera. Fiske (2008), om een ander voorbeeld te noemen, formuleert vijf basisbehoeften: zelfhandhaving, functioneel vertrouwen, competente controle, begrip van zichzelf en anderen, en sociale inbedding. Er zijn echter veel meer van dit soort theorieën (denk bijvoorbeeld aan Maslows behoeftepiramide; Franzen, 2008).

Er bestaat echter ook kritiek op deze manier van denken. Deze kritiek is vooral empirisch van aard. Sommigen erkennen dat er mogelijk wel zoiets bestaat als basisbehoeften, maar in de praktijk levert dit weinig bruikbare kennis op. We kunnen er niet mee verklaren of voorspellen waarom individu X in omstandigheid Y voor gedragsoptie A of B zal kiezen. Daarvoor is het concept van de basisbehoefte te algemeen. Je hebt aanvullende factoren nodig om te kunnen verklaren waarom specifieke mensen in specifieke omstandigheden tot specifieke gedragskeuzes komen. Shah (2008) noemt dit motivationele relativiteit. Motivatie is allesbehalve een constant gegeven: het varieert tussen en binnen mensen, in de tijd, et cetera. Hetzelfde individu kan in verschillende omstandigheden of op verschillende tijdstippen tot heel andere gedragskeuzes komen. Om deze te verklaren kun je dus niet volstaan met (alleen) basisbehoeften.

Gerelateerd aan het idee van basisbehoeften is het idee dat de mens een doelgericht wezen is en dat deze doelen hem motiveren tot gedrag. Dit model ziet er schematisch als volgt uit:

Stimulus (gedragsdoel=motief) → motivatie → gedrag

Dit model lijkt op het hiervoor gepresenteerde model van de basisbehoeften, met dit verschil dat de stimulus hier nadrukkelijk cognitief is (een doel).

Hoewel dit een zeer gebruikelijke manier is om naar motivatie te kijken, is ook deze benadering niet zonder problemen. Dit model veronderstelt dat er een 1-op-1 relatie bestaat tussen motief en gedrag. Een motief is een wilsbeschikking om zich in een bepaalde richting te gedragen (om het gedragsdoel te realiseren). Het motief zet de motivatie in werking die de motor is voor actie. Deze relatie blijkt in de praktijk erg complex: één en hetzelfde motief kan tot zeer uiteenlopende gedragingen leiden, terwijl verschillende motieven tot hetzelfde kunnen gedrag leiden (Fiske 2008). Daarnaast is het zo dat de doelen die ten grondslag liggen aan gedrag zeer ongelijksoortig kunnen zijn. Zo veronderstelt het model dat de doelen altijd bekend zijn, terwijl dit heel vaak niet het geval is. Mensen zijn zich lang niet altijd bewust van hun motieven. En als mensen handelen vanuit onbewuste motieven biedt het hier gepresenteerde schema weinig houvast voor de verklaring van gedrag. Gedragsdoelen kunnen ook heel ongelijksoortig zijn: abstract of heel concreet (ik wil een beroemde zanger worden versus ik wil dit liedje op het aankomende dorpsfeest goed uitvoeren). Ze kunnen direct of indirect zijn (zie ook vorige voorbeeld) en ze kunnen betrekking hebben op de korte of lange(re) termijn (idem). Deze enorme variëteit en het hiervoor genoemde probleem van de onbewuste doelen maken het ook lastig om motivatie enkel te begrijpen vanuit de doelen die mensen zich stellen.

Weiner (1991) onderzocht een groot aantal definities van motivatie en komt tot de conclusie dat er eigenlijk twee basismanieren zijn waarop je naar dit fenomeen kan kijken: hij relateert deze aan de metafoer van de mens als machine en de mens als Godwezen. In de eerste betekenis is motivatie voor gedrag vooral een onvrijwillig, reflexmatig en onbewust fenomeen. Motivatie voor eten, slapen en seks zijn hiervan evidente voorbeelden, maar ook de motivatie voor veel complex (sociaal) gedrag, zoals recent onderzoek laat zien. In de tweede betekenis wordt motivatie gezien als iets dat voortvloeit of samenhangt met bewust streven en rationele afweging. Gedrag komt in deze optiek tot stand, omdat mensen bewust doelen nastreven. De waarheid zal –zoals vaker– ergens in het midden liggen: het is daarom veilig te veronderstellen dat veel menselijk gedrag tot stand komt door een combinatie van beide elementen.

### 3.1.2 *Motiveren, cliëntmotivatie en motivatieproblematiek*

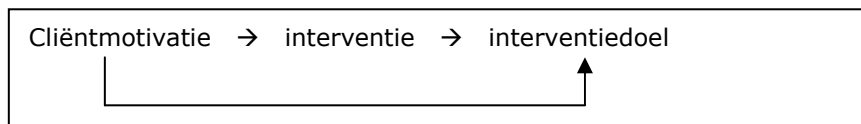
Motiveren veronderstelt interactie tussen een motivator, een actor die gedragsbeïnvloeding nastreeft, en een te motiveren individu of groep, de actor die onderwerp is van de gedragsbeïnvloeding. We zullen voor het gemak de motivator hier verder aanduiden als de professional (of zijn organisatie) en het te motiveren individu (of de te motiveren groep) als cliënt. Het verschijnsel motivatieproblematiek doet zich altijd voor in de interactie tussen deze twee actoren, het indiceert simpelweg dat de doelen van professional en cliënt niet op één lijn liggen. Er is, met andere woorden, sprake van een agendaconflict. De professional ziet dit vanzelfsprekend als een probleem. Niet zelden legt deze de oorzaak van dit probleem eenzijdig bij de cliënt (die wil iets niet, die doet niet het gewenste, et cetera). Ofschoon op psychologische gronden begrijpelijk, is een dergelijke analyse per definitie onjuist. Motivatieproblematiek is niet een kenmerk van een cliënt maar van een interactie tussen personen in een bepaalde context. In een dwangsetting, bijvoorbeeld, kunnen cliënten héél erg gemotiveerd zijn om bepaald gedrag te vertonen. Vaak is dit echter gedrag dat haaks staat op het door de organisatie en hulpverlener gewenste gedrag (weerspanning en verzet).

Sinds de jaren '80 is er in studies naar behandelmotivatie meer aandacht voor de verschillen in perceptie van cliënten en hulpverleners. Met name onderzoek van Proschaska en Di

Clemente (1984) was in die zin vernieuwend omdat onderzoekgegevens niet eenzijdig van hulpverleners afkomstig waren, maar rechtstreeks van cliënten. De belangrijkste bevindingen, die later veel preciezer zijn onderzocht, wijzen op een aantal discrepanties tussen de wijze waarop cliënten en hulpverleners motivatie voor behandeling duiden (de Boer & Noom, 2005). Deze inzichten hebben niet alleen geleid tot een andere kijk op motivatie, maar ook op een andere houding van professionals. De relatief passieve houding van professionals ten aanzien van motivatieontwikkeling veranderde geleidelijk in een meer actieve houding en meer inzicht in het eigen aandeel en verantwoordelijkheid bij het beïnvloeden van motivatie.

Motivatieproblematiek heeft uiteraard wel iets met het gedrag van de cliënt te maken, maar door het probleem hieraan gelijk te stellen (cliënt = het probleem), kan geen oplossing worden verkregen. Als we motivatieproblematiek breder beschouwen, als zijnde een interactieconflict, ontstaan meer mogelijkheden tot beïnvloeding. Immers, interacties laten zich doorgaans gemakkelijker beïnvloeden dan personen. De professional (en zijn organisatie) is bovendien vaak 'in charge' als het om de invulling van deze interacties gaat.

De vraag is nu waar het motivatieprobleem precies betrekking op heeft. In algemene zin kunnen we dit aanschouwelijk maken aan de hand van het volgende schema:



Er vindt een interventie plaats, in het kader waarvan de interactie tussen professional en cliënt aan de orde is. Deze interventie dient een bepaald doel. Dit kan gedragsverandering zijn hoewel in het jongerenwerk sociaal maatschappelijke activering als doel wordt gesteld, gericht op participatie en talentontwikkeling. De term interventie wordt hier heel algemeen gebruikt om allerlei soorten activiteiten, programma's, behandelingen, hulpverleningscontacten, et cetera te omvatten.

Clïëntmotivatie kan enerzijds verwijzen naar het doel van de interventie evenals naar de interventie zelf (het midde tot het doel). DiClemente (1999) spreekt in hulpverleningsituaties over cliënten die klaar zijn voor verandering versus cliënten die klaar zijn voor behandeling. Hoewel de motivatie voor de interventie zal samenhangen met de motivatie voor het achterliggende doel, hoeft er geen sprake te zijn van een 1-op-1 relatie. Denk aan een patiënt die zeer gemotiveerd is om beter te worden, maar niets ziet in een bepaalde behandeling of in een bepaalde dokter. Het omgekeerde geval, de patiënt die niet beter wil worden, of een patiënt die niet eens weet dat hij ziek is lijkt in voorkomende gevallen een betere beschrijving te geven van de praktijk van het jongerenwerk. Een cliënt die niet gemotiveerd is voor het doel, zal zeer waarschijnlijk ook minder of niet gemotiveerd zijn voor de interventie die daartoe moet leiden. Gelukkig voor het jongerenwerk, en dit geldt ook voor andersoortige interventies, wordt er vaak gewerkt met tussenliggende doelen waarvoor de cliënt gemakkelijker te porren is. Een hangplek bieden aan jongeren is hiervan een voorbeeld. Dit zal als zodanig misschien weinig bijdragen aan hun maatschappelijke participatie, maar zonder de hangplek is het achterliggende doel (nog) minder bereikbaar.

Als we nu dieper inzoomen op het fenomeen cliëntmotivatie, kunnen we vaststellen dat de motivatie voor elk van de hier genoemde onderdelen – de interventie zelf, de tussen- en einddoelen een gelaagde structuur kent. De motivatie voor de interventie (of het doel ervan)

is niet eendimensionaal. Met andere woorden, sommige aspecten van middel en doel kunnen voor de betrokkene motiverend werken, andere demotiverend. Deze gelaagdheid is ook de reden dat er geen 1-op-1 relatie bestaat tussen de motivatie voor het doel van de interventie en de interventie zelf. Een voorbeeld: een jongere is niet geïnteresseerd om terug te gaan naar school (doel van interventie), maar deelname aan een stimuleringsproject brengt hem in contact met mensen die hij leuk vindt, waardoor hij toch besluit mee te doen (interventiekenmerk).

Hoe ziet deze gelaagdheid van motivatie er precies uit? Als we naar de interventie zelf kijken kunnen we een kwantitatieve en een kwalitatieve dimensie onderscheiden (bedenk dat we motivatie telkens afleiden uit het gevolg, het gedrag dat we kunnen waarnemen):

#### *Motivatiedimensies in interventie*

- Kwantitatieve cliëntmotivatie
  - o Blijkt uit de participatie: doet iemand überhaupt mee, is hij telkens aanwezig, blijft hij meedoen? (Het gaat hier dus om prevalentie, frequentie en duurzaamheid van participatie.)
- Kwalitatieve cliëntmotivatie
  - o Blijkt uit de wijze waarop iemand participeert. Dit kan op zeer uiteenlopende manieren worden geoperationaliseerd. Relevante aspecten hangen samen met de context van de interventie. Auteurs noemen bijvoorbeeld de volgende dimensies (Klomp et al., 2004; Drieschner & Boomsma, 2008):
    - cliënt onderschrijft doel van interventie en verwacht dat interventie dit doel dichterbij brengt
    - cliënt maakt activiteiten af
    - cliënt komt afspraken na en houdt zich aan regels
    - cliënt staat open voor begeleiding, is (psychologisch) bereikbaar voor professional, is gesteld op professional
    - cliënt neemt initiatief
    - cliënt houdt zich vooral met eigen (i.p.v. andermans) problemen bezig.

Ook de motivatie voor het doel van de interventie, vaak aangeduid als verandermotivatie (motivation for change, readiness for change, en dergelijke), kent gelaagdheid. De meeste literatuur hierover heeft betrekking op een hulpverleningscontext en kan dus niet 1-op-1 worden toegepast op de context van het jongerenwerk. In deze literatuur kunnen we onder meer de volgende motivatiedimensies onderscheiden (VanHoek, 2002, De Weert van Oene et al., 2002).

#### *Dimensies van motivatie voor verandering*

- Cliënt heeft inzicht in eigen problemen.
- Cliënt heeft last hiervan (ervaart lijdensdruk, wil er vanaf).
- Cliënt heeft behoefte aan hulp.
- Cliënt is bereid probleem aan te pakken en gelooft dat het kan.
- Cliënt heeft concrete voorstelling van hoe dit doel bereikt kan worden (en wat professional / organisatie hierin kan betekenen).
- Cliënt ziet voordelen in verandering.
- Cliënt is bereid te investeren.
- Cliënt heeft hulpbronnen (sociaal en anderszins) om doel te bereiken.
- Cliënt heeft oprechte motivatie om te veranderen (geen verborgen agenda, geen passief volgen van sociale gewenstheid).

De voorgaande lijstjes maken duidelijk dat cliëntmotivatie een complex, want gelaagd, fenomeen is. Het feit dat motivatie niet één knop is die aan of uit staat, maar een verzameling van knopjes, maakt waarschijnlijk ook dat cliëntmotivatie niet een stabiel gegeven is, maar veranderlijk (en daardoor beïnvloedbaar). Proschaska en DiClemente (1984) en later ook vele anderen, hebben aangetoond dat cliëntmotivatie een veranderlijk gegeven is dat procesmatige eigenschappen vertoont. Zij hebben een model ontwikkeld waarin de fasen van veranderingsbereidheid worden beschreven. Dit model is inmiddels in veel hulpverleningscontexten gevalideerd als zijnde een model dat het procesmatige karakter van verandermotivatie adequaat beschrijft (Proschaska en Norcross 2007). De fasen van verandermotivatie zien er als volgt uit (overgenomen uit Van Yperen et al. 2003):

- *Voorbeschouwing (precontemplatie)*: op dit niveau bestaat er (nog) geen intentie tot verandering. De persoon is zich vaak niet bewust van het probleem. Het is hier doorgaans de omgeving die het probleem ervaart en op de persoon druk uitoefent om te veranderen. Er is doorgaans weerstand tegen de herkenning van het probleem en tegen pogingen van een professional om verandering in gang te zetten.
- *Overpeinzing (contemplatie)*: hier is de persoon zich bewust dat hij een probleem heeft. Ook bedenkt de persoon wat de verandering kan opleveren. De motivatie om er iets aan te doen is aanwezig, maar er wordt door de persoon nog geen actie ondernomen. De cliënt staat open voor interventies van de professional die een bewustmaking van het probleem bevorderen.
- *Besluitvorming (voorbereiding)*: op dit niveau maakt de persoon echt plannen om iets aan het gedrag te gaan doen.
- *Actie*: hier onderneemt de persoon daadwerkelijk actie om het gedrag te veranderen. De eigenlijke behandeling, gericht op de verandering, vindt hier plaats.
- *Onderhoud of consolidatie*: op dit niveau probeert de persoon de bereikte verandering te bestendigen en niet terug te vallen. Daartoe wordt het nieuwe gedrag zoveel mogelijk ingebouwd in het dagelijkse bestaan.
- *Terugval*. In de meeste gevallen is de persoon niet in staat om de bereikte situatie volledig vast te houden. Terugval komt geregeld voor. Het model is daarom spiraalvormig. Hierbij wordt ervan uitgegaan dat, elke keer wanneer de persoon terugvalt, hij niet helemaal opnieuw moet beginnen, maar leert van de eerdere pogingen.

De herkenning van deze fasen biedt mogelijkheden om heel gericht beïnvloedingsstrategieën toe te passen. Hierop komen we in paragraaf 3.4 terug.

Tot slot kunnen we uit de beschouwingen in deze paragraaf drie belangrijke conclusies trekken ten aanzien van cliëntmotivatie:

1. deze is veranderlijk (d.w.z. motivatie is niet een constant gegeven, geen vaste eigenschap van een individu)
2. deze is gelaagd (d.w.z. motivatie is niet één knop die aan of uit staat, maar het zijn een heleboel knopjes waarvan sommige aan staan en andere uit)
3. deze is situationeel bepaald (d.w.z. motivatie hangt onder andere samen met de interventiecontext).

### **3.2 Motivatietheorieën; waarom mensen doen wat ze doen**

Motivatie is een begrip waarmee gedrag van mensen in de breedte wordt verklaard. Er zijn verschillende theoretische perspectieven op motivatie en nog veel meer theorieën waarin



specifieke hypothesen zijn uitgewerkt. Aan Petri en McGovern (2004) ontlene we het volgende globale overzicht (eigen samenvatting):

<b>Theoretische benadering</b>	<b>Algemeen motatiemechanisme</b>	<b>Specifieke theoretische uitwerkingen (motivatiefactoren)</b>
<i>Fysiologische benadering</i>	Gedrag wordt veroorzaakt door <b>biologische</b> factoren (aanleg)  → mechanisme is onbewust en automatisch	<ul style="list-style-type: none"> <li>- (Overlevings)instincten / genetische aanleg</li> <li>- Hersenactivatie (arousal)</li> <li>- Homeostatische regulatie (handhaven van optimale 'biologische waarden' in lichaam)</li> </ul>
<i>Behavioristische benadering</i>	Gedrag wordt <b>aangeleerd</b> in interactie met omgeving  → mechanisme is onbewust en automatisch	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Conditionering (klassiek, instrumenteel en observationeel leren)</li> <li>- Incentieven (kenmerken doel beïnvloeden gedrag)</li> <li>- Zintuigstimulatie en hedonisme (pijnstimuli vermijden, genotstimuli zoeken)</li> </ul>
<i>Cognitieve benadering</i>	Gedrag wordt veroorzaakt door <b>rationele en perceptuele processen</b> (informatieverwerking)  → mechanisme is bewust en berust op wil	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Bewust doel nastreving</li> <li>- Doelverwachting en waarde daarvan</li> <li>- Sociale motivatie (aanwezigheid, reacties, verwachtingen van anderen)</li> <li>- Cognitieve consistentie (streven om inconsistente houdingen, opvattingen en gedrag te elimineren)</li> <li>- Attributie (oorzaken die mensen toekennen aan eigen en andermans gedrag)</li> <li>- Perceptie van competentie om controle op omgeving uit te oefenen (streven naar groei)</li> </ul>
<i>Emoties als motivatoren</i>	Gedrag wordt veroorzaakt door <b>emoties</b>  → mechanisme is bewust en automatisch	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Emoties (basis in biologie, leren of cognitie)</li> </ul>

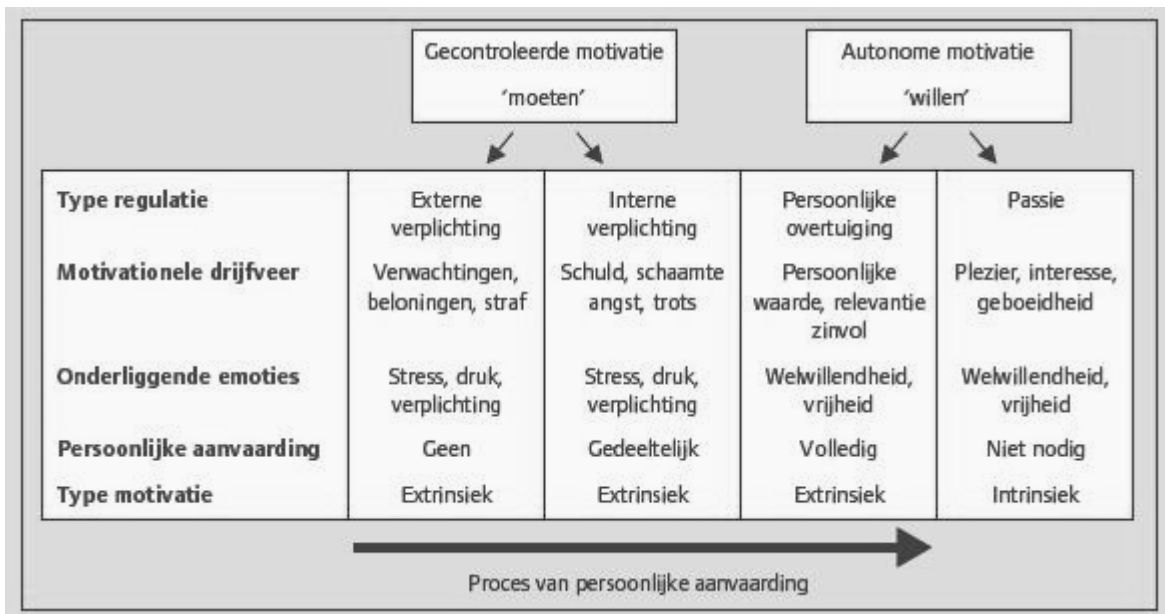
We zien in dit schema dat zij vier verklarende benaderingen van motivatie onderscheiden, gebaseerd op biologische factoren, op aangeleerd gedrag, op cognitieve factoren en op emoties. Elk van deze benaderingen verklaart de motivatie van gedrag uit een ander soort mechanisme, dat bewust of onbewust, automatisch of na een wilsbesluit werkt. Binnen elk van deze benaderingen is een reeks van theorieën ontwikkeld waarin specifieke motivatiefactoren en mechanismen zijn uitgewerkt. De belangrijkste zijn in de derde kolom van het schema genoemd. Het voert te ver om ze hier in detail te beschrijven, omdat er eenvoudigweg te veel theorieën zijn. Bovendien zijn, vanuit de optiek van het motiveren van cliënten, niet alle benaderingen even interessant. De moderne, cognitieve theorieën bieden hiervoor het meeste houvast, omdat ze rekening houden met de complexiteit van motatiemechanismen, waarbij het doelstreven van individuen, de betekenissen die zij toekennen aan eigen en andermans gedrag, de invloed van de sociale omgeving hierop, et cetera, in hun onderlinge samenhang worden gezien.

In het schema worden de belangrijkste (globale) mechanismen genoemd waardoor mensen zich volgens deze benadering in hun gedrag laten leiden:

- Mensen hebben de primaire behoefte om zichzelf als competent te ervaren, in de zin dat men controle heeft over de omgeving (het overlevingsmechanisme of de ingebouwde groeibehoefte van mensen; allebei cognitief beschouwd).
- Dit uit zich in het feit dat men zichzelf doelen stelt die men vervolgens nastreeft.
- Naarmate men hogere verwachtingen heeft van het realiseren van een dergelijk doel, neemt de kans op gedrag dat dit doel –naar verwachting- dichterbij brengt, toe.
- Bij de waardebeoordeling van het te realiseren doel, spelen behalve individuele, historische factoren ook allerlei sociale invloeden een rol. Dit kunnen verwachtingen van anderen zijn (groepsdruk), maar ook regels in een organisatie waaraan men zich moet houden, en dergelijke.
- Men attribueert oorzaken aan het eigen gedrag en dat van anderen. Dit betekent dat men na afloop de oorzaak 'bedenkt' van het gedrag. Deze attributie heeft een autonome invloed op (vervolg)gedrag.
- Men streeft ernaar eventuele onverenigbare cognities (in gedrag, houding, opvattingen, emoties) te elimineren. Cognitieve dissonantie is hiervan het bekendste voorbeeld (dit beschrijft hoe individuen tegenstrijdigheden oplossen door onbewuste cognitieve aanpassingen).

We zullen hier één theorie in het bijzonder bespreken, omdat deze een goede potentie lijkt te hebben voor het werken met risicojongeren. Dit is de zelfdeterminatietheorie (ZTD) van Deci en Ryan (2002). Deze theorie stelt dat mensen van nature geneigd zijn tot het vertonen van intrinsiek gemotiveerd gedrag. Deci (1975) definieert intrinsiek gemotiveerd gedrag als gedrag dat mensen vertonen om zichzelf competent te voelen en zelfdeterminerend. Mensen ervaren gedrag als meer bevredigend wanneer zij het idee hebben dat ze er zelf over kunnen beslissen (dit fenomeen wordt aangeduid als 'interne locus of control'). Dit is in tegenstelling tot gedrag dat extrinsiek gemotiveerd wordt, waarbij individuen een externe 'locus of control' ervaren.

Extrinsieke motivatie kan weliswaar van invloed zijn op gedrag, maar leidt zelden of niet tot duurzaam gedrag (of duurzame gedragsverandering). Onderzoek op verschillende terreinen ondersteunt deze hypothese (Deci & Ryan, 2002). Deci en Ryan onderscheiden drie typen extrinsieke motivatie als regulatiemechanisme voor gedrag. Deze worden, naast de regulatie door intrinsieke motivatie, gepresenteerd in het volgende schema (overgenomen uit Verstuyl en Vansteenkiste, 2008):



Intrinsieke motivatie onderscheidt zich hier van extrinsieke motivatie in de zin dat er geen doel verbonden is aan het gedrag dat men vertoont: het gedrag heeft in zichzelf- intrinsiek dus- waarde. De drie extrinsieke motiveringsmechanismen in het schema verwijzen naar gedrag dat doelgericht plaatsvindt. Dit doel kan een 'moeten' vertegenwoordigen (dat extern of intern wordt gevoeld) of een willen (persoonlijke overtuiging). De aanvaarding (en duurzaamheid) van het gedrag zal groter zijn naarmate het motiveringsmechanisme verschuift van extern naar intern, en van moeten naar willen.

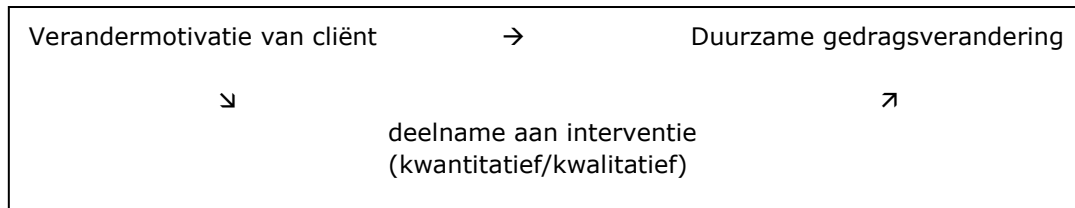
Verstuyf en Vansteenkiste (2008) stellen dat niet zozeer het onderscheid tussen interne en externe motivatie of tussen intrinsieke en extrinsieke motivatie van belang is, maar of een individu keuze en vrijheid ervaart (autonome motivatie), in tegenstelling tot een gevoel van dwang en verplichting. In deze theorie worden beloningen voor gedrag dan ook niet onverdeeld positief gewaardeerd, omdat het de motivatie kan externaliseren en het individu het idee kan geven dat hij op enigerlei wijze hierdoor gecontroleerd wordt. Mechanismen van extrinsieke motivatie kunnen een individu ook het gevoel geven dat hij zelf niet competent is. Daar staat tegenover dat beloning, of positieve feedback, ook heel andere effecten kan sorteren en juist gevoelens van competentie en zelfdeterminatie kan versterken (Hollyforde & Whiddett, 2002). Hierover bestaat dus wel enige discussie.

Onderzoek toont aan dat autonome motivatie (bijvoorbeeld willen veranderen) sterk wordt beïnvloed door de omgeving (Verstuyf en Vansteenkiste, 2008). Dit biedt handvatten voor beïnvloeding, die we in paragraaf 3.4 zullen bespreken.

### 3.3 Cliëntmotivatie en resultaten van interventies

De relevantie van het motivatievraagstuk staat of valt bij het antwoord op de vraag hoe relevant cliëntmotivatie is voor de uitkomst van een interventie. Immers, als zou blijken dat dit niet of hooguit marginaal bijdraagt aan het resultaat van een interventie, kunnen we het fenomeen cliëntmotivatie als niet erg relevant terzijde schuiven.

De resultaten van onderzoek bevestigen de *gutfeeling* van heel veel professionals in de praktijk, dat cliëntmotivatie een zeer sterke, zo niet doorslaggevende factor is voor het resultaat van een interventie. Studies in zeer uiteenlopende interventiecontexten (zoals in de medische sector -somatisch en GGZ, in de psychotherapie, de verslavingszorg, bij justitie en ook in het welzijnswerk) laten eigenlijk overal min of meer dezelfde resultaten zien. Deze resultaten laten zich als volgt samenvatten (zie schema):



De verandermotivatie van een cliënt blijkt een belangrijke factor te zijn bij het realiseren van duurzame gedragsverandering (Klingemann, 1991, McMahon en Jones, 1992, DiClemente, 1999, De Leon et al., 2000, McMurran et al., 2006, Trotter, 2006, Nock & Photos, 2006, Prochaska & Norcross, 2007). Dit ligt natuurlijk voor de hand. Daarnaast beïnvloedt verandermotivatie de deelname aan interventies, waarbij het zowel gaat om kwantitatieve als kwalitatieve aspecten van de deelname (DiClemente, 1999, De Leon et al., 2000, Melnick et al., 2001, Nock & Photos, 2006, Rovers, 2007, Welsh & McGrain, 2008). Ook dit ligt voor de hand. Het meest interessant is echter het gegeven dat deelname aan een interventie, onafhankelijk van de aanvangsmotivatie van een cliënt (en andere factoren) ook een positief effect kan hebben op duurzame gedragsverandering (DiClemente, 1999, De Leon et al., 2000, Miller & Rollnick, 2002, Nock & Photos, 2006, Trotter, 2006, Prochaska & Norcross, 2007, Rovers, 2007). Dit blijkt zelfs uit louter kwantitatieve maten voor deelname: dus bij iemand die langer meedoet aan een interventie bestaat een grotere kans op duurzame gedragsverandering, los van andere factoren die hierop van invloed zijn.

Nu is er over de effecten van jongerenwerk in deze zin nauwelijks iets bekend, maar wij achten het veilig te veronderstellen dat deze effecten, als ze optreden in de meest uiteenlopende interventiecontexten, ook zullen optreden in het jongerenwerk. Dit is goed nieuws, omdat het onderzoek aantoont dat cliënten die worden blootgesteld aan een interventie en aan professionals, hierdoor –op enigerlei wijze- beïnvloed worden. Het is heel wel mogelijk dat deze invloed in de dagelijkse praktijk van het jongerenwerk niet altijd even zichtbaar is, maar dit hoeft niet te betekenen dat deze invloed er ook niet is. Pligt et al. (2007) wijzen erop dat veel beïnvloeding niet verloopt via bewuste processen. Dit sluit aan op het gegeven dat motivaties van mensen lang niet altijd op een bewust niveau liggen. Dit betekent dat ook veel beïnvloeding plaatsvindt, zonder dat mensen dit zelf in de gaten hebben. Dit lijkt ons ook een belangrijke conclusie voor jongerenwerkers, vooral voor hen die wel eens twifelen aan het nut van hun werk of hun persoonlijke effectiviteit.

Zeker van jongerenwerkers, die we in zekere zin mogen beschouwen als experts in motivering (zeker meer expert dan bijvoorbeeld artsen in een ziekenhuis), mogen we verwachten dat zij goed in staat zijn het contact met de jongeren te leggen en een 'alliantie' aan te gaan. Het is deze contactname / alliantiekwaliteit die een zeer belangrijke factor vormt in het interventieresultaat. Meer in het algemeen kunnen we de conclusie trekken dat een belangrijk bestanddeel van de effectiviteit van interventies kan worden toegeschreven aan de professional-client relatie (Jagt, 2001, Miller & Rollnick, 2002, Hoogduin & Hoogduin, 2003, Wampold & Brown, 2005, Trotter, 2006, Baldwin et al., 2007, Keysers et al., 2007, Calder,

2008, Menger, 2009, Rooney, 2009). Gemotiveerde en motiverende professionals zijn cruciaal voor het resultaat van een interventie. Dit geldt voor het jongerenwerk misschien nog wel meer dan voor andere sectoren, omdat de werkzaamheid van de interventie hier veel sterker afhangt van de persoon van de professional (in tegenstelling tot contexten waarin interventies leidend zijn zoals in de zorg). In de volgende paragraaf zullen we aangeven welke werkzame factoren hierin zijn aangetroffen.

### **3.4 Beïnvloeden van cliëntmotivatie**

In psychotherapeutische kring komt men steeds meer tot de conclusie dat niet de behandelmethode van doorslaggevende betekenis is voor de uitkomst van de interventie, maar de vraag of therapeuten in staat zijn de verander- en behandelmotivatie van een cliënt te beïnvloeden. Het resultaat van deze interventies blijkt namelijk voor een substantieel deel daarvan af te hangen (Miller & Rollnick, 2002, Prochaska & Norcross, 2007). Motiveren werkt, zo zou de korte conclusie kunnen luiden. En dit geldt zeer waarschijnlijk niet alleen voor de psychotherapeutische context, maar ook voor andere contexten waarin beïnvloeding van menselijk gedrag aan de orde is, zoals het jongerenwerk.

Interessant is nu de vraag op welke wijze cliëntmotivatie effectief kan worden beïnvloed. Hierover is aardig wat literatuur beschikbaar, maar het is niet altijd even helder wat de empirische basis van het materiaal is. We vinden bijvoorbeeld veel 'lijstjes' met do's en don't's die verder niet onderbouwd zijn door onderzoek. In deze paragraaf beperken we ons tot enkele aanwijzingen voor motiverend werken die empirisch gefundeerd zijn, dat wil zeggen: beginselen waarvan de werkzaamheid is onderzocht en bevestigd. Daarnaast beperken we ons tot aanwijzingen die relevant zijn voor het jongerenwerk. We delen deze bespreking op in vier onderdelen: algemene beïnvloedingsmechanismen, motivatiemechanismen in methodisch werken, motivatiemechanismen in professional-client relaties en motivatiemechanismen in de organisatiecontext.

#### **3.4.1 *Algemene beïnvloedingsmechanismen***

Het beïnvloeden van motivaties is geen gemakkelijke opgave en hoe diepgaander mensen zich verbonden hebben met hun gedragskeuzes, des te lastiger deze opgave. Toch geeft de literatuur aanwijzingen dat het wel mogelijk is. Zelfs Van Binsbergen et al. (2001) die onderzoek deden naar de behandelmotivatie van jongeren in justitiële inrichtingen, concluderen dat deze jongeren vaak wel gemotiveerd zijn om mee te doen en als ze dat niet zijn ze deze motivatie wel kunnen ontwikkelen. Dit sluit aan bij andere literatuur die we hiervoor hebben besproken die stelt dat motivatie geen onveranderlijk persoonlijk kenmerk van een individu is, maar variabel, gelaagd en situationeel bepaald.

Pligt et al. (2007) onderscheiden een tweetal strategieën om menselijk gedrag te beïnvloeden. Hoewel deze op een erg algemeen niveau geformuleerd zijn, kunnen ze toch van nut zijn bij het bepalen van beïnvloedingsstrategieën in de context van het jongerenwerk. Het gaat om:

1. directe confrontatie met positieve en negatieve gevolgen van gedrag (straffen en belonen)
2. het verstrekken van informatie over gewenst en ongewenst gedrag.

Als het om straffen en belonen gaat, concluderen de auteurs dat beloningen onontbeerlijk zijn bij het duurzaam beïnvloeden van gedrag. Straffen kunnen op korte termijn wel ongewenst gedrag doen stoppen, maar het draagt niet bij aan duurzame gedragsverandering. Bovendien

kunnen bij straffen allerlei ongewenste neveneffecten optreden. Deze blijken het geringst te zijn als sprake is van milde straffen (deze worden beter aanvaard). De combinatie van mild straffen en belonen blijkt de beste resultaten te geven. Van belang is dat individuen het gevoel hebben dat ze - de uitkomsten van - hun gedrag in eigen hand hebben (autonomiebehoefte).

Straf of beloning zijn effectiever wanneer het aansluit bij de beleving van de betrokkenen. Naast instrumentele beloningen (zoals geld, prijzen, privileges) blijken ook andersoortige beloningen invloed uit te kunnen oefenen, vooral sociale en symbolische beloningen (zoals positieve labels koppelen aan gedrag, belonen met lidmaatschap van groep, sociale acceptatie, en dergelijke). Als de waargenomen kans op straf of beloning van te voren hoog wordt geschat, is de straf of beloning effectiever in het beïnvloeden van gedrag. Dus achteraf belonen zonder informatie vooraf heeft minder beïnvloedende waarde. Instrumentele en normatieve beloning en bestraffing zijn allebei beperkt in hun werking en kunnen dan ook het best in combinatie worden gebruikt.

Naast het direct straffen of belonen kan gedrag ook worden beïnvloed door het verschaffen van informatie over gewenst en/of ongewenst gedrag. Bijvoorbeeld door te dreigen met straf als iemand ongewenst gedrag vertoont of aan te kondigen dat beloning plaatsvindt bij gewenst gedrag. Pligt et al. wijzen erop dat deze informatie op twee manieren kan worden verstrekt: op een bewust niveau, zodat men de rationele afweging van de betrokkene bereikt, maar ook op meer onbewuste niveaus. Bij het laatste gaat het om methoden die minder of geen rationele afweging vereisen. Een voorbeeld: je kunt iemand met feitelijke informatie erop wijzen dat te hard rijden in het verkeer gevaarlijk is voor anderen (methode 1), maar je kan ook op humoristische wijze laten zien welke gevolgen dit heeft (methode 2). De met humor gebrachte boodschap wordt sneller aanvaard en vraagt veel minder cognitieve arbeid dan de feitelijke informatie waarin het gevaar wordt uitgelegd.

Vooraf beïnvloedingstechnieken die minder cognitieve arbeid vragen, bieden ook in het jongerenwerk aanknopingspunten voor gedragsbeïnvloeding. Het gaat dan om zulke mechanismen als:

- *consequente blootstelling* aan een helder normenkader ('zo doen we dat', 'dat vinden we hier van ...'). Deze beïnvloedingsmethode vereist geen cognitieve arbeid, en verloopt automatisch. Aangetoond is dat mensen gedrag en normen overnemen waaraan ze vaak worden blootgesteld;
- *expertise van de bron*: als iemand als deskundiger wordt beschouwd, wordt de informatie van deze persoon (of instantie) sneller overgenomen (zonder er zelf dus al te zeer bij na te denken); dit geldt ook als de bron status geniet, vertrouwd is, en dergelijke;
- *hoeveelheid informatie*; als er meer informatie of argumenten in een bepaalde richting worden verstrekt, gaan mensen sneller akkoord zonder na te denken over de kwaliteit van de argumenten;
- *positieve stemming* en houding tegenover de boodschapper: deze bevorderen het overnemen van informatie en gedrag (je zou het de 'affectieve weg' kunnen noemen, er wordt minder nagedacht over de gekozen gedragsopties);
- *wederkerigheid*: mensen zijn geneigd eerder gedrag over te nemen van een ander indien deze iets voor de betrokkene doet of betekent.

Kortom, er is een scala aan mechanismen waarbij gedragsverandering wordt gerealiseerd door processen waarvan de betrokkenen zich zelf niet (heel) bewust zijn. Deze processen kunnen wel bewust worden ingezet voor gedragsbeïnvloeding.

### 3.4.2 *Motivatiemechanismen in methodisch werken*

Er zijn tal van benaderingen waarin motivering het centrale methodische bestanddeel vormt of waarin motivering een cruciaal onderdeel is. We kunnen deze hier onmogelijk allemaal presenteren. We zullen voortbouwen op twee motivatiebenaderingen die hiervoor al geïntroduceerd zijn: de stadia-van-verandering benadering van Proschaska en DiClemente en de motivatiebeginselen die voortvloeien uit de zelfdeterminatietheorie van Ryan en Deci. Daarnaast zullen we enkele losse methoden noemen die eveneens veelbelovend lijken in het motiveren van (groepen) jongeren.

In het voorgaande spraken we over het model dat het procesmatige karakter van verandermotivatie beschrijft (Proschaska en Norcross 2007). Dezelfde en ook andere onderzoekers hebben aangetoond dat beïnvloeding van gedrag het beste werkt indien de gehanteerde methode aansluit bij het motivatiestadium van de cliënt ('Doing the right things at the right time'). Hiervoor zagen we dat deze stadia lopen van precontemplatie (nog onbewust van probleem) tot onderhoud van ingezette gedragsverandering. Proschaska en Norcross koppelen verschillende soorten therapeutische benaderingen aan deze fasen (respectievelijk affectief, cognitief en gedragsmatig georiënteerd). Deze zullen we hier niet bespreken, omdat ze minder relevant zijn voor het jongerenwerk. De lessen van de stadia-van-verandering benadering voor het jongerenwerk zijn tweeledig. Om jongeren effectief te kunnen motiveren dient vanuit deze optiek aan twee voorwaarden voldaan te worden: men moet weten in welke motivatiefase de doelgroep zich bevindt, en de aan te wenden strategie dient hierop afgestemd te zijn (zie voorgaande).

Verstuyf en Vansteenkiste (2008) hebben enkele beginselen van motiverend werken ontwikkeld die voortvloeien uit de zelfdeterminatietheorie van Deci en Ryan. Het streven is hier gericht op het stimuleren van persoonlijke aanvaarding van gedragsdoelen (het motivatiemechanisme verschuiven van extern naar intern en van moeten naar willen). Om dit te realiseren dienen drie psychologische basisbehoeften bevredigd te worden:

- de behoefte aan competentie (gevoel dat gedrag tot gewenste resultaten leidt)
- de behoefte aan autonomie (gevoel van psychologische vrijheid bij handelen)
- de behoefte aan verbondenheid (gevoel van geborgenheid en intimiteit).

De interventie dient gericht te zijn op het aanbieden van een context waarin deze behoeften bevredigd kunnen worden.

Bij het ondersteunen van de competentiebehoefte speelt het aanbieden van structuur een belangrijke rol. Het gaat dan om zulke zaken als heldere verwachtingen, duidelijke regels, en dergelijke. Deze geven houvast. Competentie speelt niet in alle motivatiecontexten een even grote rol, maar als het aan de orde is, kunnen organisaties de behoefte aan competentie op de volgende wijze ondersteunen:

- duidelijke en consistente regels en verwachtingen opstellen
- deze regels en verwachtingen helder en duidelijk communiceren
- consequent optreden bij het overtreden van gemaakte afspraken.

Ook de wijze waarop professionals omgaan met jongeren kan de competentiebehoefte ondersteunen. Tips die de auteurs hiertoe geven:

- Vooropstellen van realistische, maar toch uitdagende doelstellingen.
- Grote uitdagingen opdelen in meer realistische tussenstappen.
- Tips geven op moeilijke momenten.

- Positieve feedback geven over de vaardigheden van de jongere.
- Aanreiken van concrete werkpunten.
- Communiceren van het vertrouwen en geloof dat veranderingen haalbaar zijn.

Bij ondersteuning van de autonomiebehoefte is het van belang dat de hiervoor genoemde structuur wordt aangeboden op een wijze die individuen het gevoel geeft nog steeds autonoom te zijn. Mogelijkheden hiervoor zijn bijvoorbeeld het aanbieden van keuze of inspraak of ten minste het aanbieden van een goede uitleg waarom bepaalde verwachtingen en regels bestaan.

Voorbeelden van autonomieondersteunende maatregelen:

- Structureel inbedden van keuzes van jongeren.
- Verlenen van inspraak aan jongeren.
- Uitleggen/duiden van regels.
- Inbouwen van een motivationele fase in de interventie (jongeren de tijd geven om hun oude (probleem)gedrag te blijven vertonen en prikkels aanreiken die tot bewustwording leiden (zie ook het stadia-van-verandering model dat we hiervoor bespraken).

Controlerende maatregelen, zoals het belonen en straffen voor goed/slecht gedrag, het kritisch evalueren van jongeren, het opleggen van doelstellingen, het systematisch opleggen van deadlines en het structureel beperken van kansen om het opnieuw te proberen, staan persoonlijke aanvaarding in de weg.

De behoefte aan verbondenheid maakt dat we sneller vervelende taken zullen uitvoeren als we met iemand een warme en veilige band ervaren. De verbondenheid kan worden vormgegeven op het niveau van de organisatie, de groepen waarin jongeren in de organisatie verkeren en de relatie tussen professional en jongere. Organisatievormen, werkvormen en professionals die bijdragen aan een sfeer waarin jongeren zich veilig voelen en verbonden met anderen, zijn beter in staat het gedrag van jongeren te beïnvloeden. Op het niveau van de professional komen hierbij kwaliteiten en bejegeningkenmerken kijken die hem/haar in staat stellen een verbinding aan te gaan met de betreffende jongeren. Hierop gaan we in de volgende paragraaf verder in.

Verstuyf en Vansteenkiste (2008) concluderen dat het hanteren van de hier genoemde mechanismen bijdraagt aan de persoonlijke aanvaarding door jongeren van instellingsdoelen.

Tot slot van deze paragraaf zullen we nog enkele benaderingen en methoden noemen die in de hedendaagse praktijk worden gebruikt om cliënten te motiveren. Voor meer gedetailleerde informatie hierover verwijzen we naar de verschillende bronnen.

#### *Motiverende gespreksvoering (Motivational Interviewing - MI)*

Motiverende gespreksvoering is een directieve persoongerichte gesprekstijl, bedoeld om verandering van gedrag te bevorderen door ambivalentie ten opzichte van verandering te helpen verhelderen en oplossen. De cliënt wordt gestimuleerd om zelf verantwoordelijkheid te nemen voor de gemaakte gedragskeuzes. De basis van MI is dat de motivatie tot verandering vanuit de cliënt zelf komt en niet wordt opgelegd door een buitenstaander. De hulpverlener gaat uit van het perspectief van de cliënt, waarbij acceptatie niet wordt veroordeeld. Door spiegeling en selectieve aandacht voor gegevens die door de cliënt zelf worden aangedragen wordt constructieve zelfconfrontatie bereikt. MI is een uitgewerkte methodiek die uitvoerig onderzocht is en bewezen werkzaam (Miller en Rollnick 2002).



### *Socratisch motiveren (SM)*

Deze methode is in Nederland uitgewerkt door Martin Appelo (2007). In tegenstelling tot MI gaat het bij deze vorm van motiveren juist om een non-directieve vorm van motiveren. Eigenlijk is de professional in deze optiek er niet op uit om het gedrag van zijn cliënt te beïnvloeden (er is al genoeg bekeringsdrang aldus Appelo). In deze benadering is het voornaamste doel van de professional cliënten te helpen bewust te worden, ze meer tot zichzelf te laten komen. Daaruit volgt vaak ook gedragsverandering. De methode bestaat uit een vijftal stappen die Appelo beschrijft en toelicht. In tegenstelling tot MI is er weinig onderzoek gedaan naar deze benadering.

### *Contracting*

Trotter (2006) en later ook Rooney (2008, 2009) hebben erop gewezen dat het sluiten van contracten met cliënten een bruikbare methode kan zijn om de kans op gewenste gedragsverandering te vergroten. Dit werkt volgens het principe van de cognitieve consonantie dat we hiervoor bespraken: cliënten die een contract ondertekenen waarin bepaalde doelen zijn vastgelegd, vertonen vaker de neiging om gedrag te vertonen dat in overeenstemming is met de doelen die ze onderschreven hebben. Deze methode heeft zijn nut bewezen in niet-vrijwillige contexten. In sommige contexten van het jongerenwerk zou deze werkwijze echter ook bruikbaar kunnen zijn.

### *Talentcoaching als strength-based benadering*

Dit is niet zozeer een methode als wel een benadering waarin verschillende methoden passen die gebaseerd zijn op een bepaald principe, namelijk het principe dat cliënten altijd mogelijkheden, kansen, talenten, et cetera hebben die benut kunnen worden. Deze benadering staat tegenover de benadering waarin het opheffen van problemen, tekorten en dergelijke centraal staat. Er zijn tal van namen in omloop die dit principe beschrijven, zoals empowerment, krachtbenadering, positieve benadering, et cetera. In het jongerenwerk is talentcoaching een methode die gebaseerd is op deze benadering (Kooijmans 2009a). Vooral in de omgang met 'moeilijke groepen' jongeren bestaat het risico dat de focus snel komt te liggen op problemen en tekorten. Jongerenwerkers zijn specialist in het empoweren van risicjongeren en zullen zich de komende tijd steeds meer profileren als talentcoaches. Over de effectiviteit van de verschillende talentgerichte methoden is nog niet veel bekend. Er is veel behoefte aan meer kennis op dit terrein<sup>6</sup>.

### *Modeling*

Methoden waarin bijvoorbeeld ervaringsdeskundigen/rolmodellen worden gebruikt om probleemgedrag bij anderen te beïnvloeden (zoals in sommige maatjesprojecten) of motivatie in allerlei opzichten te versterken. In het jongerenwerk wordt heel veel gebruik gemaakt van modeling. Het werken met rolmodellen en zit meestal integraal in de jongerenwerkmethodeken verweven.

### *Motiveren van groepen*

Tot slot van deze paragraaf nog een korte beschouwing over het beïnvloeden van gedrag in groepen. Jongerenwerkers bevinden zich meestal in een situatie waarin ze met groepen werken. De invloed van de groep op de verandermotivatie bij individuele groepsleden kan positief zijn (dit proces versterken, vergelijk *weight watchers*) of negatief (in welk geval

---

<sup>6</sup> Op dit moment wordt een onderzoeksproject voorbereid om meer zicht te krijgen op de effectiviteit van talentcoaching (RAAK Pro talentontwikeling bij risicjongeren, 2009)

sprake is van versterking van onverschilligheid of verzet tegen verandering). Proschaska en Norcross (2007) stellen dat bij beïnvloeding van gedrag van mensen in groepen, de effectiviteit van de aanpak wordt bepaald door de zwakste schakel in de groep.

Jongerenwerkers kunnen de groepsmechanismen dus aanwenden voor het versterken van de gedragsbeïnvloeding. Als echter hoofdzakelijk sprake is van een negatieve groepsinvloed (die zich niet laat ombuigen), dient gekozen te worden voor een veranderstrategie die zich zoveel mogelijk op de individuele leden richt. De rol van de groep dient in dit geval dus zo klein mogelijk gemaakt te worden. Hiermee kan in voorkomende gevallen rekening worden gehouden in de te kiezen werkvormen.

### 3.4.3 *Motivatiemechanismen in professional-cliënt relaties*

Veruit de meeste literatuur over motiveren in een interventiecontext heeft betrekking op de relatie tussen professional en cliënt. Dit is ook niet verwonderlijk aangezien telkens opnieuw wordt vastgesteld dat de resultaten van interventies voor een substantieel deel zijn terug te voeren op de rol van de professional en de relatie die deze met de cliënt heeft (Dowden & Andrews, 2004, Wampold & Brown, 2005, Rovers, 2008). Professionals zijn meer dan louter uitvoerenden van een interventie, ze vormen zelf een belangrijk bestanddeel van de interventie. Rovers (2008) toonde aan dat zelfs bij medische interventies, een zeer belangrijk deel van het behandelingseffect kan worden toegeschreven aan de arts en zijn/haar relatie met de patiënt.

Wat maakt dat professionals in staat zijn het gedrag van hun cliënten te beïnvloeden? Om de inzichten die hieromtrent zijn opgedaan enigszins overzichtelijk te presenteren, onderscheiden we aan de relatie tussen professional en cliënt de volgende vier dimensies:

- affectief
- attitude/opvattingen
- gedrag
- kennis- en vaardigheden.

Deze dimensies zijn in de praktijk niet altijd van elkaar te onderscheiden en zullen vaak in elkaar overlopen. Voor de helderheid bespreken we ze hier echter apart.

Het belang van de affectieve relatie tussen professional en cliënt is evident en vaak bevestigd (zie bijvoorbeeld Binsbergen, 2003, Baldwin, Wampold & Imel, 2007, Yatchmenoff, 2008, Menger, 2009). Dit aspect van de relatie tussen professional en cliënt wordt in de literatuur aangeduid onder zulke uiteenlopende benamingen als klik, betrokkenheid, therapeutische alliantie, werkalliantie, contactname, et cetera. Zonder hier al te uitvoerig op definitiekwesties in te gaan – want het gaat hier feitelijk om een complex fenomeen (Yatchmenoff, 2008) – kunnen we stellen dat de affectieve verbinding tussen professional en cliënt op enigerlei wijze verwijst naar 'de klik' tussen beiden. Hoe beter deze klik, des te bereidwilliger is de cliënt om zich te laten beïnvloeden door de professional. Dit blijkt ook uit onderzoek onder cliënten. Cliënten die positievere (affectieve) labels plakken op de professional staan meer open voor hen. Het gaat dan om percepties als: de professional neemt mij serieus, is aardig, rustig, betrouwbaar, biedt veiligheid, etc. (Binsbergen 2003, Rovers 2008). De professional zelf kan dit aspect van de relatie moeilijk beïnvloeden. Op organisatieniveau zijn hier wel enkele mogelijkheden voor (waarover meer in de volgende paragraaf).

De opvattingen van professionals spelen ook een belangrijke rol in het motivatieproces. Een zeer belangrijke factor in dezen is het geloof dat professionals hechten aan de interventie. Dit is feitelijk een zeer gelaagd fenomeen, want het gaat om geloof in zichzelf (hun eigen

kunnen), geloof in de methoden die ze hanteren (zien ze deze als bruikbaar?) en vooral ook het geloof in de cliënt (dat deze het gewenste doel kan realiseren). Daarnaast speelt ook het geloof in de organisatie een rol, en bredere opvattingen over de problematiek en de doelgroep waarmee men werkt. Hoe meer professionals (oprecht!) geloven in zichzelf, in wat ze doen en in het feit dat hun cliënten het gewenste doel kunnen bereiken, des te groter de kans dat hun cliënten ook het gehoopte en verwachte resultaat laten zien. Dit is een sterk motiverende factor, die in tal van interventiecontexten is aangetoond (Trotter 2006, Appelo 2007, Rovers 2008). Vooral in het werken met moeilijke doelgroepen, zoals risicjongeren, kan deze factor onder druk komen staan. Motivatie van professionals zelf is dan ook een cruciaal vraagstuk. Net als hiervoor geldt voor deze factor dat op organisatieniveau aan bepaalde randvoorwaarden voldaan moet worden om te waarborgen dat professionals in dit opzicht 'fris' blijven.

Naast geloof worden ook andere houdingsaspecten genoemd die relevant zijn in het motivatieproces: het gaat dan om zaken als humor, optimisme, acceptatie, vertrouwen, en dergelijke (Binsbergen, 2003, Trotter, 2006). Deze factoren raken zowel aan affectieve als attitudeaspecten van de relatie. Acceptatie is waarschijnlijk de basisvoorwaarde voor een affectieve binding.

De gedragsdimensie van de relatie kunnen we zowel in kwantitatieve als in kwalitatieve termen beschouwen. In kwantitatieve zin gaat het om de duurzaamheid van de relatie (en dus de blootstelling aan beïnvloeding). Studies laten zien dat duurzaamheid een toegevoegde waarde heeft: professionals die langer contact hebben met cliënten zijn beter in staat om deze te beïnvloeden (Rovers 2008). De kwaliteit van de gedragsdimensie verwijst vooral naar bejegeningaspecten. In de literatuur zijn verschillende aanwijzingen te vinden voor bejegeningprincipes die motiverend werken (zie o.a. Hoogduin & Hoogduin 2003, Wagner & McMahon 2004, Keyzers et al. 2007). We bespreken hier kort de principes die voortvloeien uit de motiverende gespreksvoering, omdat deze methode empirisch het meest onderbouwd is. Miller en Rollnick (2002) noemen de volgende vier bejegeningprincipes:

- toon empathie
  - o cliënt accepteren
  - o begripvol luisteren
  - o ambivalentie toelaten
- ontwikkel discrepantie
  - o cliënt formuleert argumenten voor verandering (niet de professional)
  - o verandermotivatie volgt uit discrepantie tussen huidig gedrag en doelen
- beweeg mee met verzet
  - o geen pleidooien voor verandering
  - o geen oppositie tegen verzet
  - o nieuwe perspectieven zijn wenselijk maar worden niet opgedrongen
  - o cliënt is bron van antwoorden en oplossingen
  - o verzet is signaal om op andere manier te reageren
- ondersteun zelfwerkzaamheid (*self-efficacy*)
  - o ondersteun geloof in mogelijkheid van verandering
  - o cliënt – niet professional- is verantwoordelijk voor verandering
  - o geloof van professional in verandering werkt als *self-fulfilling prophecy*.

Naast deze bejegeningprincipes zien we in de literatuur ook nog andere gedragscomponenten genoemd worden die van belang worden geacht in het motivatieproces. Het gaat dan om zulke zaken als rolverduidelijking, wederkerigheid en samenwerking / autonomie.

Rolverduidelijking heeft te maken met feit dat de professional vaak een dubbele rol heeft (begrenzen/regels stellen versus ondersteunen/stimuleren). Deze rollen moeten in balans zijn en goed gecommuniceerd worden (Trotter, 2006). Wederkerigheid verwijst naar het hiervoor al besproken mechanisme dat professionals die iets voor hun cliënten doen daar ook wat voor terug krijgen (in de zin van invloed). Samenwerking/autonomie verwijst naar de rol van de cliënt in de interactie. Die dient een eigenstandige rol te hebben in de interventie en bij voorkeur samen met de professional te werken aan de oplossing van het vraagstuk dat voorligt. Autonomie van de cliënt en samenwerking verhogen de kans op gedragsverandering (Binsbergen 2003, Trotter 2006).

De vierde en laatste dimensie van de relatie tussen professional en cliënt heeft betrekking op de kennis en vaardigheden die nodig zijn om cliënten effectief te motiveren. De vaardigheden verwijzen feitelijk naar de voorgaande drie dimensies: vaardigheden zijn nodig om een affectieve verbinding aan te gaan, een positieve grondhouding in de interventie te realiseren en op de juiste manier de cliënt tegemoet te treden (bejegening). Kennis van de cliënt is een onderbelicht aspect in de literatuur. Vanuit het oogpunt van motiveren is het vooral belangrijk om te weten in welk motivatiestadium een cliënt zich bevindt en hoe deze motivatie zich ontwikkelt.

#### 3.4.4 *Motivatiemechanismen in de organisatiecontext*

Hoewel de literatuur over motiveringsstrategieën zich voor een belangrijk deel richt op de relatie van professionals met cliënten, is ook duidelijk dat in de (organisatie)context veel factoren het motivatieproces bij cliënten direct of indirect beïnvloeden. Hiervoor is echter nog weinig aandacht. Cherry (2005) besteedt in haar boek over pro-sociaal modelleren wel expliciet aandacht aan de rol die managers en organisaties in bredere zin hebben op het agogische proces. Zij stelt bijvoorbeeld dat het stimuleren van sociaal gedrag bij cliënten (want daarover gaat het boek) niet erg effectief kan zijn als professionals onderling of andere medewerkers in de organisatie zich niet aan dezelfde regels houden en deze naar buiten toe uitstralen. Ook Van Binsbergen (2003) concludeert dat de organisatie zelf van groot belang is in het creëren van een positief en veilig klimaat. In deze paragraaf bespreken we enkele praktische aanknopingspunten voor organisaties die het motiverend werken van hun professionals willen ondersteunen. Deze liggen op het vlak van de interventies zelf, het personeelsbeleid en de organisatiecultuur.

Twee factoren die een belangrijke bijdrage kunnen leveren aan de motiverende werking van interventies zijn het matchen van cliënten met interventiemethoden en het matchen van cliënten met professionals. Dit wordt ook wel het responsiviteitsprincipe genoemd. In het jongerenwerk zal het eerste waarschijnlijk vanzelf gebeuren. Het tweede zal ongebruikelijker zijn. Als er echter mogelijkheden zijn om professionals, op grond van hun uiteenlopende kwaliteiten, in te zetten in verschillende rollen (bijvoorbeeld contact leggen met cliënten versus organiseren), zou dit motivatieondersteunend kunnen werken. Hiervoor is natuurlijk een analyse nodig van ieders capaciteiten en de benodigde rollen.

Het personeelsbeleid kan op verschillende manieren invloed uitoefenen op het motivatieproces. In eerste instantie via het aannamebeleid. Hierbij zou rekening gehouden kunnen worden met de vaardigheden die van belang zijn voor motiverend werken. Daarnaast kan het van belang zijn om instrumenten in te zetten die waarborgen dat professionals fris kunnen blijven in het contact met cliënten. Vooral bij moeilijke doelgroepen ligt het gevaar van 'verzuring' op de loer. Het installeren van goede inter- en supervisie zou hiertoe kunnen

dienen, maar ook jobroulatie. Als er in teams wordt gewerkt kunnen deze instrumenten ook op dit niveau worden 'ingebouwd'.

Belangrijk is ook de cultuur in de organisatie. Deze kan soms haaks staan op de formele doelstellingen. Zo kan bijvoorbeeld het idee heersen dat met bepaalde doelgroepen niks te beginnen valt. Of er bestaan morele oordelen over (bepaalde) mensen of fenomenen. Deze kunnen zeer belemmerend werken in het contact tussen professional en cliënt. Rovers (2008) heeft laten zien dat dergelijke factoren kunnen doorwerken in de effectiviteit van interventies; organisaties waar respect, geloof in de eigen doelstellingen, optimisme en positiviteit centraal staan, presteren gemiddeld beter dan organisaties waar dit niet het geval is.

### **3.5 Motiveren en motivatieproblematiek binnen de context van jongerenwerk**

In de voorgaande paragrafen lieten we zien dat er een brede inventarisatie is gemaakt van literatuur over motiveren in het algemeen, over cliëntmotivatie en motivatieproblematiek. We besluiten dit literatuurhoofdstuk met een aantal samenvattende conclusies en zullen in deze paragraaf een vertaalslag maken naar de specifieke praktijk van het jongerenwerk. Omdat binnen deze context ten aanzien van motiveren een aantal eigen thema's spelen zullen we aan het einde van deze paragraaf hier speciaal aandacht aan besteden. Onderstaande opsomming is dus een selectie van het hiervoor gepresenteerde materiaal dat we goed kunnen gebruiken bij het analyseren van motivatievraagstukken binnen het jongerenwerk.

- We definiëren motivatie niet als een kenmerk van een individu maar als een veranderlijk fenomeen, dat gelaagd is en situationeel bepaald. Motivatie is niet een constant gegeven en hangt onder andere samen met de interventiecontext.
- Motivatieproblematiek zien wij niet als het probleem van het individu (de risicjongere), maar als een interactieprobleem tussen de risicjongeren, de professional (jongerenwerker) en belangrijke anderen uit zijn sociale omgeving.
- Om effectief te kunnen motiveren dient de motivatiestrategie van de jongerenwerker afgestemd te worden op het doel van de interventie en het motivatiestadium van de jongere.
- Aan menselijke motivatie liggen een aantal psychologische basisbehoeften ten grondslag:
  - de behoefte aan competentie (gevoel dat gedrag tot gewenste resultaten leidt)
  - de behoefte aan autonomie (gevoel van psychologische vrijheid bij handelen)
  - de behoefte aan verbondenheid (gevoel van geborgenheid en intimiteit).

Het jongerenwerk dient gericht te zijn op het creëren van een context waarin deze behoeften bevredigd kunnen worden.

- De ontwikkeling van motivatie is een cyclisch proces dat via allerlei onbewuste (affectieve) mechanismen en ook cognitieve (doelbewuste) mechanismen tot stand komt. De stadia van verandering van Proschaska en DiClemente bieden houvast om naar de praktijk van het jongerenwerk te kijken vooral als zij met moeilijk te motiveren risicjongeren worden geconfronteerd. Terugval is te beschouwen als een fenomeen dat

hoort bij deze motivatiecyclus en niet als een falen van de jongere of jongerenwerker. Elke fase vraagt om specifieke motivatiestrategieën.

- Motivatiemechanismen kunnen van diverse aard en kwaliteit zijn. Factoren die invloed hebben op motivatie kunnen
  - binnen de persoon zelf liggen
  - te maken hebben met de relatie tussen jongere en jongerenwerker
  - in de interventiemethode of motivatiestrategie besloten liggen
  - te maken hebben met de motivatie en deskundigheid van de jongerenwerker
  - van organisatorische en randvoorwaardelijke aard zijn.

Als we nu naar de praktijk van het jongerenwerk kijken zijn er een aantal specifieke kenmerken die we hier onder de aandacht willen brengen omdat ze van invloed zijn op het motiveren van jongeren.

Allereerst willen we opmerken dat in het jongerenwerk niet gesproken wordt in termen van 'cliënten' en men niet spreekt over 'motivatieproblemen', vanuit de diepgewortelde overtuiging dat binnen deze beroepscontext de potenties en kansen van jongeren centraal staan en niet hun problemen het vertrekpunt zijn voor de interventie. Jongerenwerkers kijken niet op een probleemgeoriënteerde manier maar ontwikkelingsgericht naar risicjongeren. Deze benadering en werkwijze zijn geïnspireerd en gebaseerd op de *empowerment*-gedachte, dat wanneer jongeren zich meer van hun kracht en talenten bewust worden zij meer zelfrespect ontwikkelen, wat hun geloof in ontwikkeling, en eventueel verandering, doet toenemen (van Doorn, 2008; van Regenmortel 2008). Jongeren worden in het jongerenwerk in plaats van cliënten, deelnemers genoemd. De jongerenwerker is gericht op sociaal maatschappelijke activering, participatie en talentontwikkeling, en niet primair op hulpverlening.

Een ander kenmerk van het jongerenwerk is dat jongeren altijd op basis van vrijwilligheid deelnemen, omdat de context 'vrije tijd' is. Daarom verloopt motiveren voor deelname op een andere manier dan in de meeste andere contexten waar met dezelfde doelgroepen wordt gewerkt (zoals onderwijs, jeugdzorg, of jeugdzorg plus). Deelnamemotivatie is dan ook erg onvoorspelbaar en soms moeilijk te managen.

Ook het feit dat jongerenwerkers in principe via groepsgerichte interventies hun werk uitvoeren is iets om bij stil te staan, omdat het specifieke motivatiestrategieën met zich meebrengt.

Het motivatievraagstuk binnen de context van het jongerenwerk gaat dus primair over motivatie tot deelname, en niet (zoals binnen een hulpverleningscontext) over motivatie tot gedragsverandering. Hier willen we nu dieper op ingaan omdat dit tijdens het onderzoek, in alle fasen, tot veel discussies heeft geleid.

Het jongerenwerk richt zich op een brede groep risicjongeren die weliswaar een verhoogde kans hebben uit te vallen of te ontsporen, maar corrigeerbaar zijn en te motiveren zijn tot deelname aan het programma's. De focus van dit onderzoek ligt echter op het motiveren van een zwaardere categorie risicjongeren, een relatief kleinere groep, die moeilijker te motiveren is voor deelname, maar waar het jongerenwerk zich ook op richt. Het zijn jongeren met een complexere problematiek, die gedrag vertonen dat sociaal maatschappelijk als ongewenst wordt beschouwd. Jongeren die zich vaak niet bewust zijn van hun problemen, de oorzaak van het probleemgedrag buiten zichzelf leggen en niet gemotiveerd zijn tot deelname aan het programma van het jongerenwerk. Juist deze groep heeft begeleiding nodig bij sociaal maatschappelijke participatie.

Als we het over motiveren van deze specifieke jongeren hebben kunnen we ons voordeel doen met empirische kennis uit diverse hulpverleningscontexten die we in de voorgaande paragrafen hebben beschreven. De context van jongerenwerk is weliswaar anders, maar aangezien in zekere zin met dezelfde type jongeren wordt gewerkt zouden de bewezen werkzame motivatiestrategieën ook in deze context effectief kunnen zijn. Voor deze jongeren geldt, ook binnen de context van jongerenwerk, dat zij gemotiveerd dienen te worden tot gedragsverandering. Een tussenliggend doel kan dus het realiseren van verandermotivatie zijn. Maar hoe kunnen jongerenwerkers dit aanpakken? Hier komen we in hoofdstuk 4 en 5 op terug.

In het volgende hoofdstuk presenteren we een nieuw werkmodel 'integraal motiveren' dat is ontwikkeld op basis van inzichten uit literatuurstudie en veldonderzoek.

Als bouwstenen voor dit model kozen we drie pijlers:

- het motivatieniveau van de jongere voor deelname
- de interventiedoelstelling van de jongerenwerker
- de motivatiestrategie van de jongerenwerker.

In hoofdstuk 4 worden deze bouwstenen nader toegelicht en wordt uitgelegd hoe het werkmodel gebruikt kan worden bij het analyseren van motivatievraagstukken en het bijstellen of ontwikkelen van motivatiestrategieën in het jongerenwerk.

Wat betreft de terminologie willen vanaf nu spreken over:

- deelnemers in plaats van cliënten
- deelnamemotivatie in plaats van behandelmotivatie of verandermotivatie
- het motivatieniveau van jongeren in plaats van motivatieproblematiek van jongeren
- het motivatievraagstuk in plaats van de motivatieproblematiek.

## **4 INTEGRAAL MOTIVEREN, EEN NIEUW WERKMODEL**

De uitkomsten van de literatuurstudie en het veldonderzoek zullen we in dit hoofdstuk met elkaar confronteren en gebruiken we als basis voor een nieuw werkmodel. We zullen daarbij nieuwe kennis uit vakliteratuur over het motiveren van risicojongeren verwerken. Bij het bouwen van het model gaan we er van uit dat gebrek aan motivatie niet een eenzijdig kenmerk is van de jongere, maar een interactieprobleem tussen de motivator (de jongerenwerker) en de te motiveren jongeren, op individueel- op groepsniveau. We willen het motivatievraagstuk dus breed beschouwen, als zijnde een interactieconflict. Dit is een belangrijke basis voor het ontwerpen van het model, en de keuze voor de drie pijlers. Eerst presenteren we in paragraaf 5.1 de pijlers waarmee het model wordt opgebouwd. Vervolgens wordt in de daarop volgende paragrafen elke pijler uitgewerkt. In paragraaf 5.5 wordt het nieuwe model 'integraal motiveren' schematisch weergegeven.

### **4.1 Drie pijlers als bouwstenen voor het model**

Uit recent onderzoek kwam naar voren dat professionals, om effectief te kunnen motiveren, de motivatiestrategie zouden moeten afstemmen op het doel van de interventie en het motivatiestadium van de jongeren. Bij het bouwen van het werkmodel integraal motiveren hebben we daarom gekozen voor de volgende drie pijlers:

1. Het **motivatieniveau** van de jongere voor deelname
2. Het **interventiedoel** van de jongerenwerker
3. De **motivatiestrategie** van de jongerenwerker.

In de volgende paragrafen wordt elke pijler afzonderlijk besproken en nader toegelicht.

### **4.2 Pijler 1: het motivatieniveau van de jongeren**

Voorafgaand aan de vraag hoe we risicojongeren effectief kunnen motiveren voor deelname aan het jongerenwerk van de Twern is het van belang zicht te krijgen op het motivatieniveau van de jongeren. Zoals we beschreven aan het einde van het vorige hoofdstuk is de grootste groep jongeren redelijk te motiveren tot deelname, en geldt voor de zwaardere groep risicojongeren dat zij lastiger te motiveren zijn. Voor alle jongeren geldt dat deelnamemotivatie kan groeien. Deelnamemotivatie is een veranderlijk en beïnvloedbaar fenomeen. Deelnamemotivatie verloopt niet volgens een vast patroon of op een bepaalde volgorde. Aangezien motivatie af te leiden is uit het gedrag dat jongeren laten zien hebben we het gedrag (mate van deelname) als uitgangspunt genomen bij het indelen van de motivatieniveaus.

Dat leverde het volgende schema op:



	<b>Gedrag</b>	<b>Motivatie niveau</b>
1	Niet aanspreekbaar, geen deelname	Niet gemotiveerd voor deelname
2	Aanspreekbaar, deelname als consument	Bereid tot contact. Extrinsiek gemotiveerd voor vrijblijvende deelname
3	Structurele deelname	Beginnend intrinsiek gemotiveerd voor een minder vrijblijvende deelname
4	Doelbewuste deelname als producent	Intrinsiek gemotiveerd voor talentontwikkeling

In paragraaf 3.1.2 beschreven we het verschil tussen kwantitatieve en kwalitatieve deelname.

Je zou kunnen zeggen dat bij de eerste twee niveaus sprake is van een kwantitatieve deelname, en bij de laatste twee niveaus over kwalitatieve deelname kan worden gesproken. Hiermee wordt bedoeld dat naar mate jongeren op een hoger motivatieniveau komen de kans op participatie en talentontwikkeling groter is. Niet voor alle jongeren is het realistisch om te streven naar het hoogst haalbaar niveau. Daarover gaat de volgende pijler.

#### **4.3 Pijler 2: het interventiedoel van de jongerenwerker**

Vooraf tijdens de gesprekken met jongerenwerkers en tijdens expertmeetings hebben we veel discussie gehad over waartoe jongeren dienen te worden gemotiveerd. Waar streven jongerenwerkers naar als het gaat om deelname door risicojongeren? Tot welk niveau kunnen zij als professionals deelname en deelnamemotivatie beïnvloeden? Het was niet eenvoudig om met elkaar scherp te krijgen wat we precies onder deelname verstaan, en wat onder deelnamemotivatie kan worden verstaan.

*De ene jongerenwerker is gericht op contact en zeer tevreden als een bepaalde groep is bereikt, terwijl een andere jongerenwerker pas tevreden is als de betreffende jongeren zich bewust aan een aanbod hebben gecommitteerd, en zelf verantwoordelijkheid nemen voor de uitvoering en de realisatie ervan. Weer andere jongerenwerkers zijn door individuele maatwerktrajecten gericht op gedragsverandering.*

Het empirische materiaal van dit onderzoek hebben we gelegd naast het meest actuele Nederlandse beroepsprofiel Jongerenwerk (van Dam en Zwikker, 2008) en nieuwe inzichten uit o.a. Duits onderzoek naar de praktijk van het jongerenwerk (Cloos e.a., 2009). Dit heeft de volgende indeling opgeleverd waarmee we de diverse interventiedoelen willen onderverdelen.

Jongerenwerkers zijn in het contact met jongeren gericht op:

- bereiken (contactlegging)
- binden (working consensus)
- participatie en talentontwikkeling (sociaal culturele activatie)
- individuele gedragsverandering, participatie en talentontwikkeling: (maatwerkprojecten/ talentcoaching)
- producentchap.

#### 4.3.1 *Bereiken als doel*

Met name het *outreaching* jongerenwerk (jongerenstraatwerk en ambulante jongerenwerk) is gericht op het bereiken van risicjongeren. Het is voor dit type jongerenwerkers een kerntaak om jongeren op te sporen en contact met hen te leggen. Vooral als het om niet aanspreekbare, overlastgevend jongeren gaat is het al een prestatie om contact met hen te krijgen door een praatje te maken en kennis te maken.

#### 4.3.2 *Binden als doel*

Wanneer het is gelukt om in contact te komen met jongeren en dit contact zich voortzet, dan kan het ambitieniveau van de jongerenwerker een stapje stijgen. De volgende stap is een vertrouwensrelatie met de jongeren op te bouwen zodat er wederkerigheid ontstaat. Binden dus. Het initiatief voor contact ligt nu niet meer alleen bij de jongerenwerker, maar de jongeren zelf weten de jongerenwerker te vinden omdat ze inzien dat ze er iets bij te winnen hebben. Jongeren zullen in deze fase een sterke afweging maken tussen kosten en baten, soms bewust, maar ook vaak onbewust. *Gedrag wordt alleen veranderd als het alternatief minstens evenveel of meer oplevert en niet meer of zelfs minder kost dan het gebruikelijke gedrag. Motivatie heeft ook te maken met de aantrekkelijkheid van de verandering voor de jongere* (Nugteren, 1997, pagina 272).

Als de jongerenwerker een band met de jongeren heeft opgebouwd kan er toegewerkt worden naar een '*working consensus*' (Cloos, 2009). Hiermee wordt bedoeld dat er een alliantie wordt aangegaan met de jongeren. Er wordt met hen uitonderhandeld op basis van welke afspraken, regels en wederzijdse inspanningen aan de activiteiten kan worden deelgenomen of nieuwe activiteiten kunnen worden ontworpen.

#### 4.3.3 *Participatie en talentontwikkeling als doel*

Als er een *working consensus* is ontstaan kan het volgende 'overgangsgebied' worden overgestoken, en heeft de jongerenwerker een nieuw interventiedoel, namelijk: jongeren te activeren tot sociaal maatschappelijke participatie en talentontwikkeling. Dit is een behoorlijke stap omdat dit gepaard gaat met een bewustwordingsomslag bij de jongeren. Hier stuiten we op het zogenaamde agendaconflict dat zowel in hoofdstuk 2 als in hoofdstuk 3 aan de orde kwam.

Jongeren willen op de eerste plaats vrienden ontmoeten en willen daarnaast best hun talenten ontwikkelen in een uitdagende omgeving. Maar vaak zijn ze er nog niet van doordrongen dat er dan een andere houding noodzakelijk is. Jongerenwerkers helpen jongeren in dit stadium om helder te krijgen waar ze goed in zijn (talent opsporen), waar ze nog beter in willen worden (talent aanspreken), wat zij daarvoor moeten doen en ook laten. Samen met de jongeren worden doelen gesteld op welke manier zij aan de slag gaan om talenten te ontwikkelen.

#### 4.3.4 *Producenten als doel*

Voor een aantal jongeren gaat het jongerenwerk nog een stap verder wat betreft interventiedoelen. Jongeren die intrinsiek gemotiveerd zijn voor deelname aan het jongerenwerk krijgen een steeds grotere autonomie en kunnen zelfstandig programma's organiseren en uitvoeren. Zij worden producent van hun eigen programma's waar andere jongeren als bezoekers of deelnemers aan mee kunnen doen. Zij worden ondersteund en gefaciliteerd door het jongerenwerk. Deze jongeren vervullen vaak een rol als vrijwilliger en treden op als rolmodel voor andere jongeren of als expert in de programma's van het jongerenwerk.

#### *Individuele gedragsverandering als tussenliggend doel*

Voor jongeren met een complexe gedragsproblematiek zijn de doelstellingen van het jongerenwerk soms te hoog gegrepen en moeten er tussendoelen worden geformuleerd. Als deze laatste groep jongeren gemotiveerd is voor deelname aan de programma's van het jongerenwerk komt het voor dat zij op een bepaald moment tegen een grens aanlopen. Vanwege (soms ernstige) gedragsproblemen lukt het deze jongeren niet hun talenten te ontwikkelen, en daardoor ook niet sociaal maatschappelijk te participeren. Soms trekken ze zelfs andere jongeren mee.

Ten aanzien van deze relatief kleine groep risicojongeren wordt dan een ander tussenliggend interventiedoel gesteld, namelijk: individuele gedragsverandering. In het werken met deze jongeren staat dit interventiedoel nooit op zichzelf maar altijd in relatie tot de hoofddoelstelling van het jongerenwerk: participatie en talentontwikkeling. Sommige jongeren moeten zich eerst bewust worden van hun eigen probleemgedrag en de effecten daarvan, voordat zij op een effectieve manier kunnen participeren. Daarom is een traject van individueel maatwerk soms nodig als tussenstap in het proces van talentontwikkeling. Je zou kunnen zeggen dat er bij deze jongeren naast deelnamemotivatie ook een zekere mate van verandermotivatie ontwikkeld moet worden om effectief te kunnen motiveren.

Ook hier is de doelstelling van het jongerenwerk: sociaal maatschappelijk activering, en is het zeker niet de bedoeling hen te behandelen bij zware gedragsproblematiek.

### **4.4 Pijler 3: De motivatiestrategie van de jongerenwerker**

Afhankelijk van het motivatiestadium van de jongeren en de motivatiedoelstelling van de interventie zal de jongerenwerker een gepaste motivatiestrategie inzetten. Op basis van gesprekken met jongerenwerkers en vakliteratuur is de volgende onderverdeling gemaakt:

- verleiden
- animeren en onderhandelen
- activeren (groepsgericht begeleiden) en coachen (individueel maatwerk)
- faciliteren en ondersteunen
- coachen (bij de individuele maatwerktrajecten).

#### **4.4.1 Verleiden**

Bij jongeren die niet gemotiveerd zijn (niveau 1) zal de jongerenwerker vooral proberen om hen te verleiden tot contact. In de eerste fase van contactlegging worden omgangsvormen gekozen die passen bij de beleving en behoefte van de jongeren. Door middel van een zogenaamde judo-aanpak (Kaldenbach, 2008) wordt in eerste instantie met de jongeren meebewogen om hen te motiveren voor contact en hen te verleiden in gesprek te gaan. Deze aanpak wordt gekenmerkt door een schijnbaar amicale benadering waarbij de confrontatie wordt vermeden en ingespeeld wordt op de persoonlijke relatie. Het tegenovergestelde van deze judo-aanpak is de door Hans Kaldenbach geïntroduceerde karateaanpak. Kenmerkend van deze aanpak is dat de confrontatie met jongeren wordt opgezocht door hen direct aan te spreken op gedrag. Deze aanpak werkt averechts omdat de jongeren zich snel tegen je keren. De kunst in deze fase is in de straatcultuur te opereren als 'andere onder gelijken' (Cloos e.a., 2007) waarmee bedoeld wordt dat je jongeren met respect en vanuit gelijkwaardigheid bejegt. Als jongerenwerkers proberen om met jongeren als hun gelijken om te gaan word zij niet serieus genomen. De strategie in deze fase is als een spel waarbij wederzijds wordt afgetast 'wat voor vlees er in de kuip zit'.

#### 4.4.2 *Animeren en onderhandelen*

Wanneer een eerste contact met jongeren tot stand is gekomen is het de kunst om hen te motiveren voor deelname aan de programma's. Onder animeren wordt verstaan dat je op allerlei manieren de aantrekkelijkheid van deelname laat zien (of laat ervaren) en op die manier jongeren uitdaagt deel te nemen. Dit kan op heel veel verschillende manieren. Jongerenwerkers kunnen animeren door goede en aansprekende voorlichting te geven, door een aansprekende PR en goede mond-op-mond reclame, maar ook werkt het sterk om rolmodellen in te zetten waardoor jongeren sterk gemotiveerd raken. Rolmodellen kunnen *peers* zijn, andere jongeren die het goed doen en populair zijn, maar ook beroemde topsporters, muzikanten, acteurs, helden en popstars die een zekere status hebben. Sommige jongerenwerkers zijn zelf populair en kunnen een rolmodel voor de jongeren zijn. De meeste animatietechnieken zijn gericht op 'doen doet volgen'. Met andere woorden, vanuit meedoen en ervaren kan motivatie voor deelname ontstaan.

Deze manieren van motiveren verlopen via de zogenaamde affectieve weg. De jongeren hebben zelf niet in de gaten dat beïnvloeding plaats vindt. Het vraagt van hen weinig cognitieve arbeid om gemotiveerd te raken. Het lijkt vanzelf te gaan omdat de werkzaamheid van het motiveren in de persoon van de professional of het betrokken rolmodel zit. Ook het aanbod zelf kan zo aansprekend of aantrekkelijk zijn dat motivatie voor deelname als vanzelf lijkt te gaan. Dit wordt ook bevorderd als jongeren zien dat jongerenwerkers iets voor de jongeren doen of iets voor hen willen betekenen.

Naast deze affectieve motivatiestrategieën is het ook nodig dat er afspraken worden gemaakt over de voorwaarden waaronder kan worden deelgenomen. Dit mechanisme vraagt wel om een zekere cognitieve inspanning van de deelnemers. Kenmerkend voor de motivatiestrategie in deze fase is dat er met jongeren onderhandeld wordt over regels, omgangsnormen en omgangsvormen, de ruimte die jongeren krijgen hun ding te doen, en de grenzen die daaraan worden gesteld. Deze zaken geven houvast aan de jongeren. Als hierover overeenstemming wordt bereikt zullen jongeren het gevoel hebben dat zij zelf mee kunnen bepalen hoe ze zich kunnen gedragen, dat zij een redelijke vrijheid van handelen hebben en dat wanneer zij zich houden aan de afspraken dit tot gewenst gedrag leidt. Dit versterkt hun motivatie tot deelname, die verloopt van extrinsiek naar intrinsiek, en van moeten naar willen (Decy & Rian, 2002).

Dit sluit naadloos aan bij wat Verstuyf en Vansteenkoste schrijven (2008) over beginselen van motiverend werken (paragraaf 3.1.2) waarbij drie psychologische basisbehoeften dienen te worden bevredigd:

- behoefte aan competentie (gevoel dat gedrag tot gewenste resultaten leidt)
- behoefte aan autonomie (gevoel van psychologische vrijheid bij handelen)
- behoefte aan verbondenheid (gevoel van geborgenheid).

Als deze motivatiestrategie haar werk heeft gedaan is er een *working consensus* tot stand gekomen (Cloos e.a., 2007).

#### 4.4.3 *Activeren en groepsgericht begeleiden*

Verreweg de meeste motivatiestrategieën in het jongerenwerk hebben het karakter van een groepsgerichte aanpak. Omdat jongeren sterk op hun sociale netwerk zijn gericht, en vooral op leeftijdsgenoten, is de groep een krachtig medium. De jongerenwerker is expert in het beïnvloeden van groepsdynamische processen waarbij de jongerenwerker zeer alert is op de individuele krachten in de groep, de rol en de positie van bepaalde sleutelfiguren die soms uitgeschakeld dienen te worden of positief benut kunnen worden. Zoals soms overlastgevend gedrag moeilijk te beïnvloeden is vanwege de groepsdruk, zo kan de groepsdruk omgekeerd ook een sterke positieve stimulerende werking hebben als het om motiveren gaat.

Bij het activeren is het de kunst een balans te vinden tussen uitdagen (maar niet overvragen) en tot bedaren brengen (maar niet ondervragen). Hier kunnen we leren van talentprojecten als 'All Stars' afkomstig uit Amerika, overgenomen door het stedelijk Jongerenwerk Amsterdam, waarbij jongeren op verschillende niveaus worden geactiveerd: als bezoekers, als deelnemers, als vrijwilligers en ten slotte als producenten (Houwerzijl, 2006). Tijdens dit proces krijgen de jongeren steeds meer verantwoordelijkheden en inspraak, steeds meer ruimte om het eigen ontwikkeltraject vorm te geven, zodat er intrinsieke, oftewel autonome motivatie kan ontstaan. De lat wordt steeds een stukje hoger gelegd. De groepscohesie blijft in alle stadia een belangrijk werkzaam principe, ook al heeft het steeds een ander accent.

#### 4.4.4 *Faciliteren en ondersteunen*

Jongeren die als producent gaan deelnemen worden door jongerenwerkers gefaciliteerd en ondersteund. Zij worden begeleid bij het ontwikkelen van vaardigheden die ze als ondernemers en producers nodig hebben. Omdat het jongeren betreft die al intrinsiek gemotiveerd zijn is het aan de jongerenwerkers om hen te blijven stimuleren, ook bij tegenslagen.

#### 4.4.5 *Coachen (individueel maatwerk)*

Vanwege de complexe meervoudige problematiek van risicojongeren is er steeds meer behoefte aan jongerenwerkers die als activerend coach, of talentcoach kunnen optreden (Noorda, 2009; Stoffelen, 2009), naast andere actoren die zich professioneel met deze jongeren bezig houden. Motivatiestrategieën die bij talentcoaching passen kenmerken zich door individueel maatwerk en sluiten aan bij potenties en talenten van jongeren. In het coachingstraject zal de jongere begeleid worden om op het eigen gedrag te reflecteren, en leert zich bewust te worden en meer verantwoordelijkheid te nemen voor het gedrag. Er wordt toegewerkt naar intrinsieke motivatie. De talentcoach is enerzijds gericht op het versterken van het handelingsrepertoire van de jongeren, anderzijds op het versterken van het sociaal netwerk van de jongere.

### 4.5 **Schematische weergave van het werkmodel**

*Algemeen model integraal motiveren van risicojongeren*

	<b>Gedrag</b>	<b>Motivatie-niveau van jongeren</b>	<b>Interventiedoel</b>	<b>Motivatiestrategie</b>
1	Niet aanspreekbaar, geen deelname	Niet gemotiveerd	Bereiken	Verleiden
2	Aanspreekbaar, vrijblijvende deelname als consument	Bereid tot contact en extrinsiek gemotiveerd voor vrijblijvende deelname	Binden	Animeren en onderhandelen
3	Structurele deelname	Beginnend intrinsiek gemotiveerd voor minder vrijblijvende deelname	Participatie en talentontwikkeling	Activeren en groepsgericht begeleiden
4	Doelbewuste deelname als producent	Intrinsiek gemotiveerd voor talentontwikkeling	Producentschap	Faciliteren, ondersteunen en begeleiden

Voor het motiveren van jongeren met een complexe problematiek is een toevoeging nodig op dit model. Voor risicojongeren met overlastgevend en antisociaal gedrag geldt dat er meer individueel maatwerk nodig blijkt voor een effectieve gedragsbeïnvloeding. We hebben voor deze specifieke groep een eigen schema gemaakt, waarbij in de laatste kolom motivatiestrategieën zijn opgevoerd die als kenmerk hebben dat er meer aandacht is voor individuele begeleiding en coaching. In dit schema is bovendien één rij toegevoegd. Dit heeft te maken met het tussenliggend doel; het vergroten van bewustwording en verandermotivatie bij de jongeren.

*Specifiek model integraal motiveren van risicojongeren met gedragsproblemen*

	<b>Gedrag</b>	<b>Motivatie-niveau van jongeren</b>	<b>Interventiedoel</b>	<b>Motivatiestrategie</b>
1	Geen deelname	Niet gemotiveerd voor deelname	Bereiken	Verleiden
2	Vrijblijvende en onregelmatige deelname	Extrinsiek gemotiveerd voor deelname	Binden	Animeren
3	Structurele, onbewuste deelname	Extrinsiek gemotiveerd voor gedragsverandering	Bewustwording	Confronteren (Motivational Interviewing)
4	Bewuste deelname, minder vrijblijvend	Beginnend intrinsiek gemotiveerd voor gedragsverandering	Gedragsverandering	Activeren op maat (Talentcoaching)
5	Doelbewuste deelname, niet vrijblijvend	Intrinsiek gemotiveerd voor deelname en talentontwikkeling	Talentontwikkeling en participatie	Committeren (Contracting)

*Samenvattend*

Bij het effectief motiveren van risicojongeren zal er steeds nagegaan moeten worden of de motivatiestrategie in overeenstemming is met het motivatieniveau van de jongeren en het interventiedoel van de jongerenwerker. Het model kan gebruikt worden al 'tool' om het motivatievraagstuk in kaart te brengen en op die manier tot een analyse te komen. Hier kan vervolgens een bijstelling uit voortvloeien op één of meerdere pijlers. Soms moet het ambitieniveau of de interventiedoelstelling worden aangepast, soms zal de strategie moeten worden aangepast.

Het is niet zo dat het jongerenwerk haar doel heeft bereikt als iedereen op het niveau van productenschap 4 zit! Nogmaals, bij sommige doelgroepen is het bereiken en contact onderhouden het hoogst haalbare niveau. Het is naar ons idee belangrijk om op groepsniveau en op individueel niveau te kijken of het interventiedoel is behaald, en of de jongeren wat betreft het motivatieproces een stapje kunnen klimmen.

In het volgende hoofdstuk zullen de conclusies van het onderzoek worden beschreven en worden er aanbevelingen gedaan. We laten zien wat het oplevert om met dit model naar het motivatievraagstuk te kijken.

## 5 CONCLUSIES EN AANBEVELINGEN

In dit laatste hoofdstuk laten we onze analyse zien ten aanzien van het motivatievraagstuk van de Twern door met behulp van het werkmodel 'integraal motiveren' naar het vraagstuk te kijken. We zullen een antwoord formuleren op de centrale onderzoeksvraag: Hoe kan de Twern als instelling en hoe kunnen jongerenwerkers als uitvoerende professionals overlastgevendende risicojongeren effectiever motiveren voor deelname aan de programma's van de Twern, zodat het uiteindelijk mogelijk wordt sociaal maatschappelijke activering op verschillende vlakken vorm te geven?

In paragraaf 5.1 bespreken we per deelproject onze analyse van de deelnameproblematiek en onze kijk op het motivatievraagstuk. Vervolgens zullen we de conclusies en aanbevelingen ordenen naar:

- intra-persoonlijke motivatiemechanismen (par. 5.2)
- motivatiemechanismen in het methodisch werken/de motivatiestrategie (par. 5.3)
- motivatiemechanismen in de relatie tussen jongerenwerker en jongere (par. 5.4)
- motivatiemechanismen in de organisatiecontext (par. 5.5).

Elke paragraaf wordt afgesloten met een aantal concrete aanbevelingen.

### 5.1 Algemene conclusies per deelproject

Een belangrijke basisconclusie van dit onderzoek is dat motivatie van risicojongeren een dynamisch proces is dat te beïnvloeden is door professionele interventies van jongerenwerkers. We hebben gezien dat motivatie invloed heeft op de kwaliteit van deelname. Zowel uit de literatuur als uit veldonderzoek is gebleken dat motivatiestrategieën effectiever zijn wanneer deze afgestemd worden op het motivatieniveau van de jongere en de interventiedoelstelling van het jongerenwerk.

Om hier zicht op te krijgen is het van belang om in het werken met risicojongeren regelmatig een analyse te maken van het motivatieproces. Als er sprake is van een deelnameprobleem, kan de professional beoordelen of er sprake is van een mismatch tussen motivatieniveau van de jongere, de toegepaste methoden en strategieën en de interventiedoelstelling. Hierbij gaan we uit van het inter-actionele karakter van motivatievraagstukken. Het model integraal motiveren kan hierbij als analyse-instrument ingezet worden.

Hieronder presenteren we per deelproject onze analyse van het motivatievraagstuk .

- In Dordrecht zien we dat de huidige motivatiestrategie (verleiden) ingezet wordt alsof de meiden onderaan op motivatieniveau 1 zitten (niet gemotiveerd). Het veldonderzoek in Stadspolders laat zien dat zij wel te verleiden zijn voor deelname, maar dat er nog geen sprake is van wederkerig contact, of een *working consensus*. De meiden hoeven weinig inspanning te leveren om deel te mogen nemen aan de uitstapjes. Wij schatten in dat hier sprake kan zijn van ondervragen. Door animatietechnieken en onderhandelingsstrategieën (fase 2 in het model) kan er toegewerkt worden naar een meer wederkerige relatie en dus *working consensus*. Wat betreft de interventiedoelstelling (nu is dat bereiken, fase 1) mag het ambitieniveau wellicht een stapje hoger (van bereiken naar binden en zelfs naar participatie en talentontwikkeling). De meiden geven in gesprekken te kennen dat zij best iets willen leren, maar niet weten wat dat zou kunnen zijn. Ze weten niet goed wat de Twern te bieden heeft en waar ze goed in zijn. In dat opzicht dient er een goed gesprek plaats te vinden tussen de jongerenwerker, het management van de Twern en de opdrachtgevendende gemeente Dordrecht, want de jongerenwerker zal (wanneer het accent op talentontwikkeling komt

- te liggen) anders gefaciliteerd moeten worden. We denken dan onder andere aan een accommodatie en aan het inzetten van rolmodellen voor de meiden.
- Bij de Tilburgs-Marokkaanse jongens zien we dat het motivatieniveau van de jongens (de respondenten) balanceert tussen niveau 2 en 3, dat wil zeggen extrinsiek gemotiveerde deelname, maar opschuivend naar intrinsiek gemotiveerde deelname. De interventiedoelstellingen zijn gericht op binden (niveau 2) en op participatie en talentontwikkeling (niveau 3). De motivatiestrategieën sluiten dus goed aan: animeren en activeren passen als strategieën in deze fasen, en waar het om specifieke problemen gaat wordt er op basis van individueel maatwerk gecoacht. Wat is dan hier dan het motivatievraagstuk? Ons inziens is er wat betreft deze onderzoeksgroep geen deelnameproblematiek.  
Wat betreft de aanpak van overlastgevende en moeilijk te bereikbare jongeren zijn er in Tilburg specifieke maatwerktrajecten ontwikkeld. Zo kent de Twern het programma 'Op Antilliaanse maat' en zal dit concept waarschijnlijk in de nabije toekomst ook gebruikt worden voor de aanpak van Marokkaanse overlastgevende jongeren. Wij vragen ons af in hoeverre er in Tilburg sprake is van een niet realistisch ambitieniveau van de gemeente, of een agendaconflict tussen overheid, beleid en uitvoering. Van het jongerenwerk wordt verwacht dat zij het overlastgevende en antisociale gedrag van risicjongeren kunnen beïnvloeden. Is dit goed met elkaar afgestemd? Hier komen we in paragraaf 5.4 nog op terug omdat dit aspect te maken heeft met de organisatiecontext.
  - De Tilburgs-Marokkaanse meiden die we spraken zijn iets meer intrinsiek gemotiveerd voor deelname (niveau 3) dan de jongens. Dit is een algemeen bekend verschil tussen jongens en meisjes, ook waargenomen in andere contexten, zoals in het onderwijs. Het interventiedoel van de jongerenwerker en de bijpassende motivatiestrategieën sluiten op elkaar aan. Wij denken dat bij deze meiden de stap naar producentschap (niveau 4) mogelijk zou moeten zijn zodat zij nog meer intrinsieke gemotiveerd worden voor het ontwikkelen van hun talenten. Dit zou motiverend kunnen werken omdat dan de lat iets hoger komt te liggen. Ook bij een aantal jongens in Tilburg zou dit mogelijk moeten zijn. We signaleren bij de onderzoeksgroepen voldoende deelnamemotivatie, maar denken dat er meer uitgehaald kan worden. De vraag is uiteraard of deze behoefte er is.
  - In Rijen zien we jongens die qua motivatie op niveau 2 zitten, extrinsiek gemotiveerd voor deelname. Het interventiedoel van het jongerenwerk in Rijen is veel hoger; er wordt gestreefd naar niveau 3 of zelfs 4 (participatie, talentontwikkeling en producentschap). Het feit dat alle initiatieven voor projecten 'voor en door jongeren' zijn mislukt heeft ons inziens te maken met een mismatch tussen motivatieniveau van de jongeren en het interventiedoel van het jongerenwerk. De jongens willen best deelnemen aan allerlei activiteiten, maar als ze zich moeten inspannen haken ze af. De inlooptmogelijkheden worden bewust beperkt gehouden omdat het leereffect nihil zou zijn. Wat betreft de motivatiestrategieën zien we aansluiting op niveau 1 en 2 (bereiken en binden), wat in Rijen dan ook erg goed lukt. Het zou een experiment waard zijn om te onderzoeken wat er met het motivatieniveau van de jongeren gebeurt als de inloopavonden worden uitgebreid en op die manier wordt toegewerkt naar overgangssituaties met meer activerende en coachende technieken. Een ander idee is om in Rijen een selecte groep jongeren te coachen naar producentschap en ondernemerschap.

#### Aanbeveling 1

Maak een grondige analyse door middel van het werkmodel integraal motiveren en stel vast op welke niveaus het motivatievraagstuk speelt. Toets of de toegepaste methoden en strategieën aansluiten bij het motivatieniveau van de jongeren en in hoeverre deze passen bij de interventiedoelstelling.



## 5.2 Conclusies ten aanzien van intra-persoonlijke motivatiemechanismen

### *Onbewuste en bewuste deelname*

Theorieën over motiveren (par. 3.2) laten zien dat motivatieprocessen vaak automatisch en onbewust verlopen, door onbewuste interactie met de omgeving, door conditionering van gedrag of door prikkels die genot of pijn/afkeer opwekken. Daarnaast kan motivatie in een meer cognitieve benadering ook bewust zijn, en berust zijn op wil, bijvoorbeeld wanneer er sprake is van bewuste doelverwachting, of streven naar groei.

Voor wat betreft het effectief motiveren concluderen we dat de jongerenwerker vooral inspeelt op onbewuste processen bij risicojongeren. Vooral niet willende en moeilijk aanspreekbare jongeren zijn zich niet bewust van hun problemen en de effecten op gedrag. Motiveren verloopt in die zin heel vaak via de affectieve weg, waarbij jongeren deelnemen zonder bewuste doelverwachting. Naarmate jongeren klimmen voor wat betreft de motivatiestadia zie je in dit opzicht een veranderingsproces: van onbewuste naar meer bewuste deelname, van extrinsieke naar intrinsieke motivatie voor deelname.

Bij het effectief motiveren is het niet zozeer een probleem dat er grote agendaverschillen zijn, maar dat de jongerenwerker op het juiste moment (stadium) en op de juiste manier (strategie) de jongere begeleidt bij dit bewustwordingsproces.

### Aanbeveling 2

Motiveer risicojongeren via de affectieve weg voor deelname en begeleidt hen naar meer bewuste en doelgerichte deelname. Affectief motiveren kan zodra jongeren 'er zijn', waarbij de jongerenwerker aansluiting kan proberen te vinden door mee te bewegen met verzet. Zet daarbij bewust rolmodellen in.

Voor het ontwikkelen van een meer intrinsieke en doelbewuste motivatie kunnen jongeren ondersteund worden door methoden die een sterk individuele focus hebben (zie ook aanbeveling 7).

### *Basisbehoeften bij motiveren*

In paragraaf 3.5 kwam aan de orde dat aan menselijke motivatie een aantal psychologische basisbehoeften ten grondslag liggen (Vansteenkiste en Verstuyf 2008, in navolging van Decy en Rian 2002) te weten:

- competent te zijn (om te overleven, te groeien en invloed uit te kunnen oefenen op hun omgeving)
- autonoom te zijn (in zekere mate zelf kunnen beslissen, wat een psychologische vrijheid oplevert bij het handelen waardoor intrinsieke motivatie kan ontstaan)
- behoefte aan verbondenheid (gevoel van geborgenheid en intimiteit).

### *Competent en autonoom*

Veel jongeren geven zelf (soms indirect) in gesprekken aan dat ze graag iets willen leren of zichzelf willen verbeteren en talent willen ontdekken en ontwikkelen. Jongerenwerkers van de Twern zijn (bijna van nature) hierop gericht omdat het past bij de karakteristieke eigenschappen van het beroep, maar ook omdat het past bij de missie en doelstelling van de Twern. Talentontwikkeling is speerpunt van het beleid.

Jongerenwerkers van de Twern zijn dan ook sterk gericht op deze behoefte van jongeren door hen in een uitdagende omgeving aan te spreken op talenten en hen actief te betrekken bij het ontwikkelen en uitvoeren van de programma's. We hebben de indruk dat er in algemene zin sprake is van een goede balans tussen enerzijds het bieden van mogelijkheden en

structuur (kaders, regels, afspraken) en anderzijds het bieden van ruimte voor jongeren om mee te kunnen beslissen over de inhoud en kwaliteit van het programma.

Het belang van autonomie kwam vooral in het deelproject in Rijen aan de orde, omdat de jongens in de periode van het veldonderzoek verontwaardigd waren over het feit dat het contract van een junior-jongerenwerker niet kon worden verlengd. De jongens gaven de indruk dat zij weinig invloed konden uitoefenen op de keuzes die het management van de Twern voor hen maakt, ook ten aanzien van de beperkte inlooptmogelijkheden.

### Aanbeveling 3

Evalueer met regelmaat of de interventies tegemoet komen aan de basisbehoeften van de deelnemers om competent en autonoom te zijn en zorg voor een goede balans tussen ruimte bieden en begrenzen.

### *Verbondenheid*

In het algemeen zeggen de jongeren zich erg op hun gemak te voelen bij het jongerenwerk van de Twern. Ze voelen zich thuis en zijn zeer vertrouwd met jongerenwerkers die ze erg aardig vinden. Ze zien hen als vaste vertrouwde personen in hun leven. Heel vaak werd door de jongeren gezegd dat ze zich met respect behandeld voelen door de jongerenwerkers. Voor jongeren voelt dat als vriendschap. Ook de jongerenwerkers vertellen (direct en indirect) over hun professionele betrokkenheid bij de jongeren en de wijze waarop zij hen met respect bejegenen. Wat betreft de behoefte aan verbondenheid trekken we de conclusie dat er bij de Twern een optimaal klimaat wordt gecreëerd om een vertrouwensrelatie met jongeren aan te gaan. Dit is een sterk motiverende factor.

### Aanbeveling 4

Profileer je als jongerenwerker naar de buitenwereld als specialist in het opbouwen van een vertrouwensrelatie met risicjongeren, die als basis dient voor de effectiviteit van elke motivatiestrategie.

### *Weerstand van jongeren*

In paragraaf 3.5 beschreven we dat weerstanden tegen ontwikkeling of verandering een factor kan zijn waardoor risicjongeren niet gemotiveerd raken om op een effectieve manier deel te nemen aan het jongerenwerk. Het is mogelijk dat de weerstand te maken heeft met niet willen, niet kunnen, niet durven of niet weten.

Uit het onderzoek blijkt dat hier niet altijd goed zicht op is, of dat er in zeer algemene zin gesproken wordt of de achtergronden van weerstand. Spreken in termen van 'niet-willers, meelopers of niet-kunners' zouden ons inziens vermeden moeten worden.

In de eerste twee fasen van het motiveren van jongeren voor deelname, zou ons inziens meer benut kunnen worden om een analyse van de beginsituatie te maken, waarbij verkend kan worden waarom jongeren wel of niet gemotiveerd raken voor deelname. Vooral bij jongeren die op motivatieniveau 1 of 2 zitten mag meer aandacht besteed worden aan de individuele vraag: waarom doet deze jongere niet mee? Hierbij kan uiteraard de groepsinvloed een van de factoren zijn waarom een jongere ge(de)motiveerd is voor deelname.

Ten aanzien van het in kaart brengen van gedrag van overlastgevendende jongeren is de zogenaamde Beke-methode erg populair, onder andere vanwege de samenwerking met politie die deze methode gebruiken om jeugdgroepen in kaart te brengen. Deze methode brengt ook nadelen met zich mee.

De Beke-methode brengt vooral het risicogedrag en de risicofactoren in beeld. Wij willen benadrukken dat bij het analyseren van de doelgroep juist door jongerenwerkers ook een

'kansanalyse' moet worden gemaakt, door juist de beschermende factoren in kaart te brengen (zoals hobby's, interesses, talent, netwerk). Hiermee kan problematisering en stigmatisering worden voorkomen.

Ook de reden achter het probleemgedrag zal moeten worden geanalyseerd: Verveling? Frustratie? Gedragsstoornis? Gebrek aan vaardigheden? Sociaal Onvermogen? Boosheid? Kickgedrag? Is het een alternatief gedrag om pijn, verdriet of gemis te compenseren? Is het bewust provocerend? Leeftijdsgelaten? Groepsdruk, erbij horen? Status verhogend? Wie zijn de jongeren, hoe gedragen zij zich, wat beweegt hen en wat blokkeert hen om deel te nemen? Met andere woorden: wat zijn de meewerkende en wat zijn de tegenwerkende krachten? Wat zijn de achtergronden van het waargenomen (overlastgevende) gedrag?

#### Aanbeveling 5

Onderzoek in de eerste fase van contactlegging op groepsniveau en op individueel niveau, wat de achterliggende redenen zijn van het feit dat jongeren niet gemotiveerd zijn voor deelname, en bijvoorbeeld wel gemotiveerd zijn om met leeftijdsgenoten op straat te hangen. Het waarom achter het gedrag kan soms beter worden verkend door ook op individueel niveau met jongeren in gesprek te gaan.

#### Aanbeveling 6

Maak in de eerste fase van contactlegging (eventueel als aanvulling op de Beke-methode) een gedegen doelgroepanalyse, waarbij ook aandacht is voor de beschermende factoren en meewerkende (motiverende) krachten. Als aanvulling op de traditionele risicoanalyse kan de jongerenwerker, vanuit zijn professionele kijk op deze jongeren, een gedegen kansanalyse maken.

### **5.3 Conclusies ten aanzien van het methodisch werken en motivatiestrategieën**

#### *Methoden en technieken*

In het jongerenwerk van de Twern wordt gebruik gemaakt van een grote verscheidenheid aan methoden en technieken. Er wordt zowel op straat, bij vindplaatsen als accommodatiegebonden gewerkt. Er wordt zowel groepsgericht als individueel gewerkt. Er wordt vraaggericht gewerkt, maar er is ook een regulier aanbod in de vorm van open inloopmogelijkheden, huiswerkbegeleiding et cetera.

De kwaliteit van het programma werkt naar ons idee in algemene zin motiverend, voor zover wij in dit onderzoek hebben kunnen toetsen. Zowel jongeren als jongerenwerkers zijn over het algemeen tevreden over de kwaliteit van de interventies. Het programma is aansprekend, sluit goed aan en komt op vraaggestuurde manier tot stand.

Wanneer we inzoomen op risicjongeren die moeilijk te motiveren zijn voor deelname, en jongeren die door complexe problemen overlastgevend gedrag blijven vertonen, zien we dat er nog een zekere handelingsverlegenheid is bij jongerenwerkers. We concluderen, in overeenstemming met jongerenwerkers die aan de expertmeetings deelnamen, dat naar mate de problemen groter zijn er meer sprake zou moeten zijn van individueel maatwerk en coachingstrajecten. De interventiemethoden van het jongerenwerk zouden voor deze doelgroep aangevuld of aangepast moeten worden, waarbij gebruik gemaakt kan worden van effectief gebleken methodieken uit andere disciplines.

Als voorbeeld willen we hier drie methoden noemen die als aanvulling op het huidige aanbod de effectiviteit zouden kunnen versterken:

- *Motiverende gespreksvoering (Motivational Interviewing, MI)*: waarbij door een directieve en persoonlijke gesprekstijl jongeren zelf verantwoordelijk worden gemaakt

voor de gemaakte gedragskeuzes. Deze methode zou naar ons idee vooral in de individuele maatwerktrajecten effectief kunnen zijn. Deelnamemotivatie wordt niet van buitenaf opgelegd, maar de begeleiding is gericht op het ontwikkelen van intrinsieke motivatie.

- *Contracting*: waarbij deelname nog steeds vrijwillig is, maar minder vrijblijvend, en dus de *working consensus* min of meer wordt geformaliseerd. Het contract is 'wederzijds': de jongere en jongerenwerker spreken formeel af wat zij van elkaar kunnen verwachten en welke afspraken daarvoor nodig zijn en welke consequenties en volgen als de afspraken niet worden nageleefd. Contracting is naar ons idee geschikt vanaf niveau 2 (extrinsiek gemotiveerd).
- *Talentcoaching*: waarbij de jongerenwerker door middel van creatief agogische talentprojecten zich richt op het opsporen, aanspreken en ontwikkelen van talenten van risicojongeren, zodat zij succeservaringen kunnen beleven welke bijdragen aan persoonlijke en culturele groei (Kooijmans, 2009a). Deze methodiek kan (in aangepaste vorm) toegepast worden op alle motivatieniveaus, zowel om jongeren te verleiden tot deelname, als jongeren te activeren en te begeleiden naar producentschap. Talentcoaching kan (in het kader van overlastbestrijding) als preventieve methode worden toegepast. Naar mate de problematiek van risicojongeren ernstiger is, wordt er in het talentcoachingstraject intensiever en meer individueel begeleid en kan het als curatieve methode worden ingezet als middel bij gedragsverandering.

Een gemeenschappelijke eigenschap van deze 3 methoden is dat zij gericht zijn op individuele gedragsbeïnvloeding, waarbij de jongere wordt gestimuleerd en geleerd om zelf verantwoordelijkheid te nemen voor bepaalde gedragskeuzes. Een ander kenmerk is dat bij deze methoden sterk wordt uitgegaan van een *strength-based* benadering die heel goed past bij het karakter van het beroep van jongerenwerker.

#### Aanbeveling 7

Onderzoek de mogelijkheden van motiverende gespreksvoering, contracting en talentcoaching als aanvullende methodieken om de effectiviteit van motivatiestrategieën te vergroten.

#### *Motivatiestrategieën*

De motivatiestrategieën die benoemd zijn als derde pijler in het model integraal motiveren hebben we gekozen als basisstrategieën van jongerenwerkinterventies, verzameld uit literatuur en veldonderzoek.

- verleiden
- animeren en onderhandelen
- confronteren
- activeren (en coachen)
- faciliteren en ondersteunen

Het doelbewust inzetten van deze strategieën kan alleen als er voldoende kennis en kunde bij jongerenwerkers aanwezig is. Onze indruk is dat er in het algemeen deskundig en professioneel wordt gewerkt. Jongerenwerkers van de Twern kunnen goed verwoorden waarom en hoe ze met jongeren werken en geven aan dat zij lerende professionals zijn en steeds zoeken naar methoden en strategieën die goed aansluiten. We hebben de indruk dat het collegiaal uitwisselen van kennis en ervaringen soms lastig is omdat er niet in een eenduidige taal en terminologie wordt gesproken. Dit kan te maken hebben met de verschillende opleidingsachtergronden van de jongerenwerkers (CMV, SPH, MWD,

sportopleiding, Creatief agogische opleiding) die elk andere accenten leggen in het werken met de doelgroep. Ook speelt het verschil in opleidingsniveau (HBO, MBO of VMBO) hier een rol. Onze algemene indruk is dat er op het deskundigheidsniveau van motivatiestrategieën te winnen is. Aangezien dit een factor is die ook te maken heeft met de organisatiecontext komt dit terug in paragraaf 5.5.

Wat betreft de motivatiestrategieën 'verleiden en animeren' willen we opmerken dat deze vooral inspelen op onbewuste beïnvloedingsmechanismen. Er wordt dan ook volop van deze strategieën gebruik gemaakt, ook door jongerenwerkers van de Twern, in het bijzonder tijdens inloopactiviteiten en straatwerk. Deze kenmerken zich door een meer informele context, waar deelname lastig te managen is.

We willen benadrukken dat het soms lijkt alsof bij deze strategieën geen gedragsbeïnvloeding plaatsvindt en er geen resultaten worden geboekt. Vooral in Rijen worden ons inziens de effecten van de strategie door de professionals ondergewaardeerd. De literatuur laat zien dat als er contact met de professional tot stand komt, hieruit beïnvloeding vanzelf voortvloeit. Of je nu tafeltennis speelt of diepe gesprekken hebt: die beïnvloeding loopt via minder bewuste processen!

#### Aanbeveling 8

Weet de onbewuste en soms onzichtbare gedragsbeïnvloeding tijdens straatwerk en open inloopactiviteiten op waarde te schatten.

#### *Presentie*

Ook al zijn jongerenwerkers niet altijd in fysieke zin aanwezig en *live* in contact met jongeren, toch zijn zij op allerlei manieren met de doelgroep *connected*. We bedoelen hier het contact via mobiele telefoons (bellen en sms'en) en via internet (MSN, hyves, et cetera). Ook deze relatief nieuwe verschijningsvormen willen wij beschouwen als motivatiestrategieën die goed passen bij deze tijd en bij de jongerencultuur. Ook dit is een middel dat doelbewust en professioneel dient te worden gebruikt en waar in de toekomst nog meer mogelijkheden liggen.

#### Aanbeveling 9

Ontwikkel nieuwe motivatiestrategieën voor contactlegging die op digitale wijze geschiedt (*online*), via mobiele telefoons en internet.

#### *Belonen en straffen*

In hoeverre kan motivatie beïnvloed worden door jongeren te confronteren met de positieve en negatieve gevolgen van gedrag door straffen en belonen (Pligt, 2007)? Wij constateren dat bij de Twern hier impliciet mee wordt gewerkt, wat ook weer goed past bij het karakter van het beroep. Jongeren worden uitgedaagd deel te nemen, en als zij positief gedrag laten zien worden ze beloond door meer inspraakruimte, meer invloed op de inhoud van de programma's, en soms door meer ontwikkelmogelijkheden te krijgen (richting producentenschap en ondernemerschap). Andersom werkt het ook. Als jongeren zich misdragen kunnen de verworvenheden weer ingetrokken worden.

Hier kunnen we leren van bijvoorbeeld de All Stars Methode ( zie paragraaf 4.4.3) waar als een soort beloningssysteem doorgroeimogelijkheden zijn voor de jongeren: van bezoeker naar deelnemer naar vrijwilliger en ten slotte producent (Houwerzijl, 2006). Elementen van deze methode zien we terug in diverse talentprojecten van de Twern.

### *Succeservaringen*

Wanneer de lat hoog wordt gelegd en jongeren zichzelf overtreffen in een activiteit waar ze goed in willen worden, dan kan dat succeservaringen opleveren die bijdragen aan persoonlijke en culturele groei. Het bevordert intrinsieke motivatie tot gedragsverandering. Jongeren kunnen groeien naar mate ze meer succeservaringen beleven (Kooijmans 2009a). Met name creatief agogische talentprojecten lenen zich als methoden goed voor het kunnen opdoen van succeservaringen. Ook binnen de Twern worden jongeren uitgedaagd talenten te ontwikkelen op gebied van sport, theater, muziek, dans en film. Bij risicojongeren met probleemgedrag kan er verschuiving nodig zijn naar talentcoaching, waarbij talentontwikkeling niet het doel, maar het middel is voor de interventie en er individueel maatwerk wordt geleverd.

### Aanbeveling 10

Bepaal bij creatief agogische talentprojecten (als activerende motivatiestrategie) of talentontwikkeling het doel is, of het middel van de interventie.

### *Ouders en belangrijke anderen*

De rol van ouders en belangrijke anderen bij het motiveren voor deelname is evident, zo blijkt uit literatuur en veldonderzoek. Bij jongeren die niet gemotiveerd zijn voor deelname zijn ouders vaak niet betrokken bij de vrijetijdsbesteding van hun kinderen, en zij zijn er zich soms niet van bewust (of ontkennen) dat er problemen zijn. Ook komt het voor dat ouders geen raad weten hoe ze hun kinderen kunnen motiveren tot andere gedragskeuzes. Vooral voor jongeren die verleid zijn voor deelname is het erg stimulerend als ouders en belangrijke anderen betrokken zijn bij de activiteiten, en vooral bij het vieren van successen. Dit geeft zowel voor ouders als de jongeren een gevoel van trots.

### Aanbeveling 11

Betrek waar mogelijk ouders en belangrijke anderen uit de sociale omgeving van jongeren om successen te vieren. Dit werkt sterk motiverend voor jongeren omdat het bijdraagt aan een positief zelfbeeld.

## **5.4 Conclusies ten aanzien van de relatie jongerenwerker en jongere**

We hadden al geconcludeerd dat jongerenwerkers experts zijn in motiveren omdat zij in staat zijn een goede vertrouwensrelatie met jongeren op te bouwen. Jongerenwerkers van de Twern verstaan de straattaal en kennen de 'tricks' waarmee ze risicojongeren met zeer diverse achtergronden kunnen bereiken. Jongeren zijn soms gemotiveerd vanwege de persoon van de jongerenwerker.

### *Andere onder gelijken*

De jongeren die we hebben gesproken zijn unaniem positief over de jongerenwerkers. Ze vinden hen aardig en ze zeggen bijna allemaal letterlijk dat er met veel respect met hen wordt omgegaan. Voor de meeste jongeren is de jongerenwerker een vaste vertrouwde persoon. Geen hulpverlener, maar wel iemand bij wie ze terecht kunnen voor allerlei zaken die hen bezighouden. Zij beschouwen de jongerenwerker als een vriend, een maat, een gelijke. De jongerenwerkers vertellen dat ze in relatie met jongeren balanceren tussen enerzijds ruimte bieden en anderzijds het aanbieden van regels en structuur. Tussen enerzijds een rolmodel en vertrouwenspersoon zijn, en anderzijds een autoriteit zijn. Ook in hoofdstuk 3 hebben we besproken dat een dergelijke relatie de behoefte aan competentie, autonomie en verbondenheid bevredigt (Verstuyf en Vansteenkiste, 2008). Jongerenwerkers

van de Twern zijn zich goed bewust van deze soms kwetsbare vertrouwensrelatie en spelen het spel vanuit pedagogische professionaliteit. Er is een hoge mate van bewustzijn over wat het betekent 'andere onder gelijken' te zijn (Cloos e.a. 2009).

#### *Wederkerigheid*

In gesprek met jongeren viel het ons op dat jongeren vaak uitspraken deden die lijken op consumentengedrag. We bedoelen hiermee dat jongeren soms letterlijk zeggen dat de jongerenwerkers organiseren wat zij leuk vinden, zonder inspanningsverplichtingen van de jongeren zelf. Vooral in Dordrecht speelt dit, wat bevestigd werd door de jongerenwerker. In Rijen zegt de jongerenwerker ook dat activiteiten voor en door jongeren een papieren werkelijkheid is, maar in de praktijk erg tegen valt.

In het Duitse onderzoek naar jeugd- en jongerenwerk van Cloos e.a. (2009) dat in hoofdstuk 4 werd geïntroduceerd is nauwkeurig studie gedaan naar de wederkerigheid van de relatie tussen jongerenwerkers en jongeren, in de diverse stadia van deelname. Er wordt in dit boek beschreven hoe jongerenwerkers steeds weer proberen in onderhandelingsituaties te komen, en overgangssituaties te creëren, met steeds weer een nieuwe 'working consensus' tot gevolg. Dit is een constant proces, op welk niveau jongeren ook deelnemen.

Kijkend naar het model integraal motiveren zou je kunnen zeggen dat de jongerenwerker in elk stadium van deelname op een ander *level* met jongeren onderhandelt, en dat er op elk niveau gestreefd wordt naar een zekere mate van wederkerigheid.

#### Aanbeveling 12

Het is als professional niet gemakkelijk om zicht te houden op de balans van wederkerigheid, en 'andere onder gelijken' te zijn in de professionele relatie met jongeren, omdat je zelf onderdeel uitmaakt van die relatie. Het werken in teamverband biedt de mogelijkheid om elkaar hierin te ondersteunen en te coachen, bijvoorbeeld door collegiale consultatie of intervisie bijeenkomsten te organiseren. Vaak zie je van collega's scherper hoe een 'working consensus' tot stand kan komen.

## **5.5 Conclusies ten aanzien van de organisatiecontext**

Ook aspecten die te maken hebben met de organisatie en de organisatiecontext kunnen een motiverend of demotiverend effect hebben op deelname van risicojongeren aan, zowel in kwantitatieve als in kwalitatieve zin. In het veldwerk hebben we zowel met jongeren als jongerenwerkers hierover gesproken.

#### *Ambitieniveau*

Een algemene conclusie die we stellen is dat er in Tilburg, en dit geldt voor jongerenwerk in heel Nederland (Noorda, 2009), geen optimale afstemming (of consensus) is bereikt voor wat betreft het ambitieniveau van het jongerenwerk. Of anders gezegd, het is voor jongerenwerkers niet altijd helder welke resultaten zij met hun interventies moeten boeken. Vooral in het werken met moeilijk bereikbare, overlastgevende groepen jongeren is het de vraag in hoeverre, en tot welk niveau, zij de jongeren kunnen motiveren voor deelname. Wij signaleren dat er verschillen zijn voor wat betreft de doelstellingen en ambities, die verwoord worden in het 'Programma van eisen' van de gemeente (Gemeente Tilburg, 2008), de doelstellingen van de Twern (Van Groeningen, 2008b) en de interventiedoelstellingen waar uitvoerend jongerenwerkers over spreken. Vanuit het perspectief van jongerenwerkers, vooral zij die ambulante jongerenwerk en jongerenstraatwerk uitvoeren, is in een aantal gevallen de interventie geslaagd wanneer bepaalde groepen worden bereikt, en er contact met hen onderhouden kan worden. Voor de gemeente ligt het ambitieniveau hoger. De

gemeentelijke bestuurders verwachten namelijk dat jongerenwerkers in staat zijn overlastgevend gedrag van jongeren duurzaam te veranderen zodat de kans op uitval en ontsporen kleiner wordt.

Ideaal zou zijn als er een simpele verdeling gemaakt zou kunnen worden; als het beleid (de gemeente) het WAT bepaalt en de aanbieders en uitvoerders van jongerenwerk het HOE. De werkelijkheid is echter veel complexer, waardoor het 'hoe en wat' niet altijd zuiver zijn te scheiden. Jongerenwerkers hebben veel informatie en goed zicht op de doelgroep, de risico's en de kansen. Zij hebben dus zowel goed zicht op het WAT als het HOE. Wij hebben de indruk dat jongerenwerkers meer betrokken zouden kunnen worden in de gesprekken tussen opdrachtgever en aanbieder.

### Aanbeveling 13

Maak als organisatie (in aansluiting op aanbeveling 1) een analyse van het eigen ambitieniveau en interventiedoelstelling van het jongerenwerk in relatie tot de verwachtingen, geformuleerd in het Programma van eisen van de financier/opdrachtgever (gemeente Tilburg). Beoordeel daarbij kritisch of de interventiedoelstellingen afgestemd zijn op de mogelijkheden van de uitvoerende professionals, de jongerenwerkers. Dit vergt een goed gesprek tussen opdrachtgever en aanbieder, waar naar ons idee jongerenwerkers bij betrokken zouden kunnen worden. Op deze manier kan een optimale overeenstemming worden bereikt over het beoogde resultaat van het jongerenwerk.

### *De context van het jongerenwerk is vrije tijd*

In deze gesprekken zou de context van het jongerenwerk, en dat is vrije tijd, centraal moeten staan. Vanuit dat perspectief kunnen de jongerenwerkinterventies op juiste waarde worden geschat. Hoewel dit voor jongerenwerkers waarschijnlijk logisch klinkt, is het voor samenwerkingspartners uit andere velden, zoals onderwijs, jeugdzorg, politie, woningbouwcoöperaties en gemeentelijke overheid, niet zo helder. In hoeverre raakt vrije tijd uit beeld? Soms wordt toeleiding naar arbeid, scholing of huisvesting als doel geformuleerd, terwijl het primair om vrije tijd gaat.

### Aanbeveling 14

Blijf bewaken dat de context van jongerenwerk vrije tijd is, en dat de interventies, ook door derden, op juiste waarde worden geschat.

### *Bekendheid*

In gesprekken met jongeren bleek dat de Twern als organisatie niet altijd bekend is bij de jongeren, en ze vaak niet weten welke mogelijkheden er allemaal zijn. In Dordrecht was dat uiteraard een kwestie omdat de Twern daar pas een aantal maanden actief was. In Rijen viel het op dat de jongeren verontwaardigd waren over de besluiten die er genomen waren, en zeggen ze niet te snappen waarom er niet meer inloopavonden zijn. De jongerenwerker geeft de indruk hier veelvuldig met de jongeren over in gesprek te zijn.

### Aanbeveling 15

Als jongeren hun ongenoegen blijven uiten tegen een jongerenwerker over het beleid kan er misschien met jongeren een passende activiteit met de directie worden georganiseerd, zodat er een dialoog tussen deze partijen kan ontstaan.

### *Werken in teams*

Jongerenwerkers van de Twern werken in teamverband. Dit wordt door de respondenten als positief ervaren. Zij geven aan dat de doelgroep zo veelzijdig is, dat het prettig is om vanuit



diverse invalshoeken de jongeren te kunnen motiveren en begeleiden. Jongerenwerkers zeggen daarover dat het niet wenselijk is dat alle jongerenwerkers dezelfde competenties ontwikkelen, maar dat er in elk team specialisten moeten zijn.

#### Aanbeveling 16

Stel jongerenwerkteams samen met zo veel mogelijk variatie qua opleidingsachtergrond (MWD, SPH en CMV), etnische diversiteit, goede verdeling tussen mannen, vrouwen en leeftijd. Ideaal zou zijn als in elke team creatief agogische deskundigheid aanwezig is, maar deze kan ook worden ingehuurd. Ook met het oog op rolmodel-werking is het raadzaam om ruimte in de begroting te houden voor inzet van specifieke deskundigheid. Op die manier kan vanuit een team de gewenste expertise of eigenschappen worden ingezet en worden aangevuld met freelancers of tijdelijke krachten.

#### *Motivatie van de jongerenwerkers*

Zowel uit literatuur- als uit het veldonderzoek blijkt dat een gemotiveerde jongerenwerker beter in staat is jongeren te motiveren voor deelname. Wij hebben de indruk dat de jongerenwerkers van de Twern gemotiveerde krachten zijn die geloven in de jongeren waar ze mee werken. De lezing over het 'belief-effect' in het werken met moeilijke jongeren door Ben Rovers in 2008 heeft op veel jongerenwerkers indruk gemaakt en hen aan het denken gezet. Er is een grote betrokkenheid met zowel de organisatie als de jongeren. De jongerenwerkers die we als respondenten hebben gesproken komen op ons over als professionele en leergierige werknemers, die graag over de kwaliteit van hun werk nadenken, en zichzelf willen ontwikkelen. De vraag of de organisatie voldoende inspeelt op de leerbehoeften van de jongerenwerkers valt buiten de grenzen van dit onderzoek. Wel hebben we gesignaleerd dat de Twern veel investeert in de professionalisering en innovatie van het beroep en haar werknemers, en daar zelfs landelijk gezien in voorop loopt.

#### *Aansluiten bij ontwikkelingen in de HBO onderwijs- en onderzoekspraktijk*

De 16 aanbevelingen die voortvloeiden uit het onderzoek zijn zeer verschillend van aard. Een aantal aanbevelingen heeft betrekking op het ontwikkelen van nieuwe, of het verbeteren van de huidige motivatiestrategieën. In dat opzicht is het van belang dat de huidige samenwerking tussen Avans Hogeschool en de Twern gecontinueerd wordt, en wellicht zelfs geïntensiveerd wordt.

Voor wat betreft de onderzoekspraktijk is de Twern betrokken bij de ontwikkeling van een 4-jarig onderzoeksprogramma 'Talentontwikkeling bij risicojongeren' dat in samenwerking met Avans Hogeschool, de Hogeschool van Amsterdam en de Universiteit van Amsterdam is uitgewerkt. Jongerenwerkers van de Twern zullen samen met docenten CMV participeren in een Brabantse onderzoekswerkplaats voor talentontwikkeling.

Voor wat betreft de onderwijspraktijk is er ook goed nieuws: de CMV-opleiding van Avans Hogeschool zal zich vanaf studiejaar 2010-2011 profileren met een nieuwe minor: Jongerenwerk Nieuwe Stijl, die op dit moment ontwikkeld wordt. Motivatie van risicojongeren is een van de belangrijke thema's in deze minor. Jongerenwerkers van de Twern kunnen in het kader van hun deskundigheidsbevordering profiteren van dit onderwijsprogramma. De Twern is dan ook als adviseur betrokken bij de ontwikkeling.

## 5.6 Slotconclusie

In deze laatste paragraaf willen we opmerken dat motiveren van risicojongeren een complexe aangelegenheid is. Uit dit rapport blijkt hoeveel factoren van invloed zijn, en op hoeveel niveaus er krachten zijn die het proces beïnvloeden.

We willen onze laatste zinnen richten tot de jongerenwerkers van de Twern. Jongerenwerkers zijn naar ons idee experts in het motiveren van risicojongeren. In het rapport hebben we dit op een aantal momenten toegelicht. Motiveren tot participatie en talentontwikkeling mag beschouwd worden als een ambacht, het vak van jongerenwerkers. Daarom achten we het belangrijk dat jongerenwerkers – samen met het management – ervoor zorgen dat zij zichzelf, nog sterker dan nu het geval is, als professionals positioneren ten opzichte van andere actoren die met risicojongeren werken. Door enerzijds duidelijk te maken wat dit specialisme inhoudt, en anderzijds ook de grenzen van het beroep aan te geven, kan het jongerenwerk op juiste waarde worden geschat. Gedragsbeïnvloeding is mogelijk binnen deze grens, en dat gebeurt zowel via affectieve als cognitieve processen, vaak al zodra jongerenwerkers ‘present’ zijn, of via digitale weg *connected* zijn. Gedragsverandering bij probleemgedrag is tot op zekere hoogte mogelijk binnen de context van het jongerenwerk. Dit vraagt echter individueel maatwerk, wat extra tijd en aandacht kost van jongerenwerkers, en ook vraagt om andere motivatiestrategieën. Het is echter nooit de bedoeling dat jongerenwerkers op individueel niveau intra-psychische problemen behandelen. Bij de aanpak van ernstig problematische jongeren heeft het jongerenwerk partners nodig. Wees daar duidelijk in naar alle partijen, ook naar jezelf en de jongeren.

De buitenwereld zal anno nu meer en meer willen weten wat de effecten van jongerenwerkinterventies zijn. We werken in een tijdperk waarin professionals worden afgerekend op de resultaten die ze boeken. Daarom is het belangrijk om de vaak onzichtbare effecten van jongerenwerk inzichtelijk te maken en uit te leggen aan anderen. Op dat vlak is er naar ons idee een wereld te winnen. Omdat jongerenwerkers straatwijs zijn, de doelgroep en hun netwerken kennen, hun problemen én hun dromen en ambities, zowel de risico’s als de kansen, kunnen zij een belangrijke gesprekspartner zijn in het debat over effectieve motivatiestrategieën. Jongerenwerkers hebben goed zicht op het brede scala aan informele en formele actoren en factoren. Dat mag naar ons idee veel meer gewaardeerd worden omdat het aantoonbaar bijdraagt aan het verbeteren van effectieve motivatiestrategieën. Jongerenwerkers verstaan de jongerentaal (ook non-verbale taal en beeldtaal) en begrijpen de grote diversiteit aan subculturen bij jongeren. Zij zijn in de arena van het jeugd- en jongerenbeleid dan ook de aangewezen tolk.

We hopen dat het werkmodel integraal motiveren als tool kan helpen bij het ontrafelen van het motivatievraagstuk in het werken met risicojongeren en kan bijdragen aan het doorontwikkelen van effectieve motivatiestrategieën.

## BRONNENLIJST

- Appelo, Martin. 2007. *Socratisch motiveren*. Amsterdam: Boom.
- Baldwin, Scott A., Bruce E. Wampold & Zac E. Imel. 2007. *Untangling the alliance-outcome correlation: exploring the relative importance of therapist and patient variability in the alliance*. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*. 75:842-852.
- Binsbergen, Marion H. van. 2003. *Motivatie voor behandeling: ontwikkeling van behandelmotivatie in een justitiële instelling*. Antwerpen/Apeldoorn: Garant.
- Binsbergen, Marion H. van & Erik J. Knorth & Martin Klomp & Jacqueline Meulman. 2001. *Motivatie voor behandeling bij jongeren met ernstige gedragsproblemen in de intramurale justitiële jeugdzorg*. *Kind en Adolescent* 22:295-311.
- Boer, Marije de & Marc Noom. 2005. *Gedwongen motivatie. OTS jongeren en hun motivatie voor hulpverlening*. Amsterdam: Uitgeverij SWP.
- Calder, Martin C. 2008. *The carrot or the stick? Towards effective practice with involuntary clients in safeguarding children work*. Lyme Regis (England): Russell House Publishing.
- Cherry, Sally. 2005. *Transforming behaviour: pro-social modelling in practice : a handbook for practitioners and managers*. Cullompton, Devon UK: Willan Publishing.
- Choy, Joep & Steven Pont & Theo Doreleijers. 2003. *Moet-willige hulpverlening. Methodiek voor gezinsvoogden en jeugdreclasserders*. Amsterdam: Uitgeverij SWP
- Cloos, Peter & Stefan Köngeter & Burkhard Müller & Werner Thole. 2009. *Die Pedagogik der Kinder- und Jugendarbeit*. Wiesbaden: GWV Fachverlage GmbH.
- Dam, Corrie van & Niels Zwikker. 2008. *Jongerenwerker. Beroepsbeschrijving Jongerenwerk uit reeks beroepenstructuur*. Utrecht: Movisie.
- Deci, Edward. 1975. *Intrinsic motivation*. London: Pleunum Press.
- Deci, Edward & R. Ryan. 2002. *Handbook of self-determination research*. New York: University of Rochester Press.
- De-Weert-Van-Oene, Gerdien & Gerard Schippers & Cor de Jong & Guus Schrijvers. 2002. *Motivation for treatment in substance-dependent patients; psychometric evaluation of the TCU Motivation for Treatment Scales*. *European Addiction Research* 8:2-9.
- Diclemente, Carlo. 1999. *Motivation for change: implications for substance abuse treatment*. *Psychological Science* 10:209-213.
- Doorn, Lia van. 2008. *Outreached werken. Handboek voor werkers in de eerste lijn*. Bussum: Couthino.
- Dowden, Graig & D.A. Andrews. 2004. *The Importance of Staff Practice in Delivering Correctional Treatment: A Meta-Analytic Review of Core Correctional Practice*. *International Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology* 48:203-214.
- Drieschner, Klaus H. & Anne Boomsma. 2008. *The treatment motivation scales for forensic outpatient treatment (TMS-F)*. *Assessment* 15:224-241.
- Ferweda, Henk & Arend Kloosterman. 2007. *Jeugdgroepen in beeld, stappenplan en randvoorwaarden voor de shortlistmethodiek*. Arnhem: Bureau Beke.
- Fiske, Susan T. 2008. *Core social motives: views from the couch, consciousness, classroom, computers, and collectives*. In: *Handbook of Motivation Science*. Pp. 3-22. Edited by J. Y. Shah and W. L. Gardner. New York/London: The Guilford Press.
- Franzen, Giep. 2008. *Motivatie; denken over drijfveren sinds Darwin*. Amsterdam: Boom Onderwijs.
- Geen, Russell. 1995. *Motivatie; een sociaal-psychologische benadering*. Baarn: Intro.
- Ginkel, Frans van & Redbad Veenbaas & Jaap Noorda. 2006. *Jongerenwerk, stand van zaken en perspectief*. Amsterdam: SWP
- Hermes, Joke & Pauline Naber & Arjan Dieleman. 2007. *Leefwerelden van jongeren. Thuis, school, media en populaire cultuur*. Bussum: Uitgeverij Couthino.
- Hollyforde, Sarah & Steve Whiddett. 2002. *The Motivation Handbook*. CIPD Publishing: London.

- Hoogduin, Cornelis & W. Hoogduin. 2003. *Omgaan met moeilijke mensen; naar een professionele aanpak*. Amsterdam: Boom.
- Houwerzijl, Martijn. 2006. *All Stars, life is a performance*. Amsterdam: Stedelijk jongerenwerk Amsterdam en Youth Spot Hogeschool van Amsterdam.
- Jakobs, Jolanda & Henk Ferwerda & Balthazar Beke, B. 2006. *Focus op jeugdcriminaliteit; inleiding voor de beroepspraktijk*. Crimireeks. Arnhem: Advies en Onderzoeksgroep Beke.
- Jagt, Lou. 2001. *Moet dat nou? Hulpverlening aan onvrijwillige cliënten*. Houten/Diegem Bohn Stafleu van Loghum.
- Kaldenbach, Hans. 2008. *Respect! 99 tips voor het omgaan met jongeren in de straatcultuur*. Amsterdam: Uitgeverij Prometheus.
- Keijsers, Ger & Caroline Vossen & Lam Keijsers. 2007. *Motiveringsstrategieën in de ambulante psychotherapie*. Houten: Bohn Stafleu van Loghum.
- Klingemann, Harald. 1991. *The motivation for change from problem alcohol and heroin use*. British Journal of Addiction 86:727-744.
- Klomp, Martin & Paul Kloosterman & Tirza Kuijvenhoven. 2004. *Aan de gang; motiveren van vastgelopen jongeren voor werk en scholing*. Amsterdam: SWP.
- Kooijmans, Maike & Marcel Spierts. 2008. *Straffer èn socialer. Een uitweg uit de patstelling over moeilijke jongeren*. In: TSS, tijdschrift voor sociale vraagstukken. Nummer 6. Utrecht: Movisie.
- Kooijmans, Maike. 2009a. *Battle zonder knokken; talentcoaching van risicjongeren*. Amsterdam: SWP.
- Kooijmans, Maike. 2009b. *Talentcoaching van risicjongeren*. In: *Risicjongeren, een bundeling van inzichten uit onderzoek, beleid en praktijk over een effectieve aanpak*. Edited by Eva Berkeley & Anne van Uden. Den Haag: Nicis Institute
- Leon, George De, Gerald Melnick, George Thomas. 2000. *Motivation for treatment in a prison-based therapeutic community*. American Journal of Drug & Alcohol Abuse 26:33-46.
- McMahon, John and Barry T. Jones. 1992. *The change process in alcoholics: client motivation and denial in the treatment of alcoholism within the context of contemporary nursing*. Journal of Advanced Nursing 17:173-186.
- McMurran, Mary & Eleni Theodosi & Joselyn Sellen. 2006. *Measuring engagement in therapy and motivation to change in adult prisoners; a brief report*. Criminal Behaviour and Mental Health 16:124-129.
- Melnick, Gerald, George de Leon, George Thomas, and Etc. 2001. *Treatment process in prison therapeutic communities; motivation, participation, and outcome*. American Journal of Drug & Alcohol Abuse 27:633-650.
- Menger, Anneke. 2009. *Wie werkt? Over het vakmanschap van de reclasseringswerker*. In: *Walk the line; over continuïteit en discontinuïteit in het reclasseringswerk*, edited by Jo Hermanns & Anneke Menger. Utrecht: Hogeschool Utrecht.
- Miller, William & Stephen Rollnick. 2002. *Motivational Interviewing; Preparing People for Change (2nd Edition)*. New York/London: The Guilford Press.
- Nijnatten Carol van & Berchum, K. van. 1996. *Jeugdreclassering en de motivatie van delinquente jongeren*. In: Tijdschrift voor orthopedagogiek, nr.35, pp. 455, 465.
- Nock, Matthew & Valerie Photos. 2006. *Parent Motivation to Participate in Treatment: Assessment and Prediction of Subsequent Participation*. Journal of Child and Family Studies 15:345-358.
- Noorda Jaap & . Redbad Veenbaas. 2006. *Rondhangende jongeren*. Den Haag: WODC.
- Noorda, Jaap & Co. 2009. *De staat van professioneel jeugd- en jongerenwerk in Nederland anno 2009*. Utrecht: MO-groep Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening.
- Nugteren, Margreet .1997. *Sociale activering en het welzijnswerk*. In: TAB Tijdschrift voor arbeid en bewustzijn. Vol 19 pp 263-280.
- Petri, Herbert L. and John M. McGovern. 2004. *Motivation: Theory, Research, and Applications (5th Ed.)*. Belmont CA, USA [etc.]: Wadsworth.
- Pligt, Joop van der, Wim Koomen, and Frenk van Harreveld. 2007. *Bestrafen, belonen en*

- beïnvloeden; een gedragswetenschappelijk perspectief op handhaving*. Boom Juridische Uitgevers: Den Haag.
- Prochaska, James & Carlo Diclemente. 1984. *The transtheoretical approach; crossing the traditional boundaries of therapy* Malabar, Florida: Krieger.
- Prochaska, James & John Norcross. 2007. *Systems of Psychotherapy; A Transtheoretical Analysis (6th International Student Edition)*. Belmont CA: Brooks/Cole, Cengage Learning.
- Regenmortel, Tine Van. 2008. *Zwanger van empowerment. Oratie*. Eindhoven: Fontys Hogeschool Sociale Studies.
- Reiss, Steven. 2000. *Who am I? The 16 Basic Desires That Motivate Our Actions and Define Our Personalities*. New York: Berkley.
- Rooney, Ronald. 2008. *Contracting strategies for working with involuntary clients*. In: *The carrot or the stick? Towards effective practice with involuntary clients in safeguarding children work*. Edited by M. C. Calder. Lyme Regis Dorset UK: Russel House Publishing.
- Rooney, Ronald . 2009. *Strategies for work with involuntary clients (2nd Ed.)*. New York: Columbia University Press.
- Rovers, Ben. 2007. *What Works? kanttekeningen bij een populair programma*. Tijdschrift voor Veiligheid 6:7-22.
- Rovers, Ben. 2008. *Ze deugen nergens voor': Het Belief effect in justitiële jeugdinterventies*. In: *Geloven in veiligheid; tegendraadse perspectieven*. 2008. Hans Moors and Ben Rovers. Den Haag: Boom Juridische Uitgevers.
- Rovers, Ben & Maike Kooijmans. 2008. *Werken met risicjongeren, handboek voor sociale professionals*. 's- Hertogenbosch: Expertisecentrum Veiligheid Avans Hogeschool.
- Shah, James. 2008. *Preface*. In: *Handbook of Motivation Science*. Pp. xi-xiv. Edited by James Shah and W. Gardner. New York/London: The Guilford Press.
- Spier, Marcel. 1994. *Balanceren en stimuleren*. Utrecht: Uitgeverij Lemma
- Stoffelen, Anneke. 2009. *Jongerenwerker heet nu talentcoach*. Amsterdam: Volkskrant 9 december 2009.
- Terwijn, Heleen. *IMC weekendschool en het bestrijden van sociale achterstanden*. In: Komen, Mieke (red). 2005. *Straatkwaad en jeugdcriminaliteit*. Apeldoorn: Het Spinhuis.
- Trotter, Christopher. 2006. *Working with involuntary clients; A guide to practice (2nd Ed.)*. Los Angeles [etc.]: Sage.
- Vanhoeck, Kris. 2002. *Motivatie bewerken bij forensische cliënten*. Psychopraxis 4:152-158.
- Verstuyf, Joke & Maarten Vansteenkiste. 2008. *Van moeten naar willen: motivatiewerk in de bijzondere jeugdzorg*. Psychopraxis 10:152-157.
- Wagner, Christopher & Brian McMahon. 2004. *Motivational interviewing and rehabilitation counseling practice*. Rehabilitation Counseling Bulletin 47:152-161.
- Wampold, Bruce & George (Jeb) Brown. 2005. *Estimating variability in outcomes attributable to therapists: a naturalistic study of outcomes in managed care*. Journal of Consulting and Clinical Psychology 73:914-923.
- Weiner, Bernard. 1991. *Metaphors in motivation and attribution*. American Psychologist 46:921.
- Welsh, Wayne & Patrick McGrain. 2008. *Predictors of therapeutic engagement in prison-based drug treatment*. Drug and Alcohol Dependence 96:271-280.
- Winter, Micha de & Dion de Leuw & Paulien Klap & Marja Valkenstijn. 2009. *Jongerenwerk verbindt, rapportage visitatie jongerenwerk Utrecht*. Utrecht: Nederlands Jeugdinstituut.
- Yatchmenoff, Diane. 2008. *A closer look at client engagement: understanding and assessing engagement from the perspectives of workers and clients in non-voluntary child protection service cases*. In: *The carrot or the stick? Towards effective practice with involuntary clients in safeguarding children work*. Edited by M. C. Calder. Lyme Regis Dorset UK: Russel House Publishing.

Yperen, Tom van, Yvonne Booy, and Marie-Christine van der Veldt. 2003. *Vraaggerichte hulp, motivatie en effectiviteit jeugdzorg*. NIZW, Utrecht.

Geraadpleegde nota's/ rapporten

Berkel, Floor van & Marthe van Groeningen. 2009. *Subsidieverzoek Jongerenwerk de Twern*.

*Op basis van Programma van Eisen Jongerenwerk 2009-2011*. Tilburg: De Twern.

Gemeente Tilburg. 2008. *Programma van Eisen Jongerenwerk 2009-2011*. Tilburg

Geurts, Anouk. & Sophie van den Hurk. 2009. *Meiden van de straat*. 's-Hertogenbosch: Avans Hogeschool. Expertisecentrum Veiligheid.

Goris, Evelien & Martijn van Tilburg. 2009. *Beetje Chillen*. 's-Hertogenbosch: Avans Hogeschool. Expertisecentrum Veiligheid.

Groeningen, Marthe van. 2008a. *Kwaliteitsdocument Jongerenwerk*. Tilburg: De Twern.

Groeningen, Marthe van. 2008b. *Susidieaanvraag welzijnswerk Dordrecht 2009-2012*. Tilburg: De Twern.

Groeningen, M. van. 2006. *Functieomschrijving Sociaal Cultureel Werker/ Jongerenwerker/ Straathoekwerker*. Tilburg: De Twern.

Jonkman, J. 2007. *Jeugdgroepen in Tilburg. Een onderzoek naar de aard, omvang en aanpak*. Tilburg: Programmabureau Veiligheid Gemeente Tilburg.

Twern, de (2007). *Protocol Veilig Jongerenwerk*. Tilburg: De Twern.

RMO, Raad voor Maatschappelijke ontwikkeling (2008). *Tussen flaneren en schofferen. Over de aanpak van overlastgevende hangjongeren*. Amsterdam: SWP.

Kooijmans, Maïke. 2008. *Integraal motiveren in het jongerenwerk. Onderzoeksplan*. 's-Hertogenbosch: Avans Hogeschool. Expertisecentrum Veiligheid.

Kooijmans, Maïke. 2009. *Integraal motiveren in het jongerenwerk. Plan van Aanpak*. 's-Hertogenbosch: Avans Hogeschool. Expertisecentrum Veiligheid.

## **BIJLAGE**

Namenlijst van Twern medewerkers die betrokken zijn geweest bij dit onderzoek:

### Verkennde gesprekken

Marthe van Groeningen  
Floor van Berkel  
Cees van de Wouw  
Johan Klunder  
Clide Pinas  
Rogier van Luxemburg  
Youssef Aabich  
Mohamed Brahmi

### Interviews

Jeroen van Baardewijk  
Achmed Kasmi  
Mohamed Brahmi  
Youssef Aabich  
Sandy Verschuren  
Bart Lonterman  
Bilal, (jongerenwerker in opleiding)  
Amin (jongerenwerker in opleiding)  
Yalid (jongerenwerker in opleiding)

### Feedback- gesprekken en tussentijdse presentaties

Marthe van Groeningen  
Jan Piet Rolle  
Mohamed Brahmi  
Linda van de Griendt  
Bart Lonterman  
Jesse van Venrooij

### Expertmeeting start: focusgroep1:

Cees van de Wouw  
Team jongerenwerk Dordrecht:  
Martijn, Bas, Jimmy, George

### Expertmeeting slot: focusgroep2:

Rogier van Luxemburg  
Gaby Rog  
Johan Klunder  
Mohamed Brahmi  
Youssef Aabich