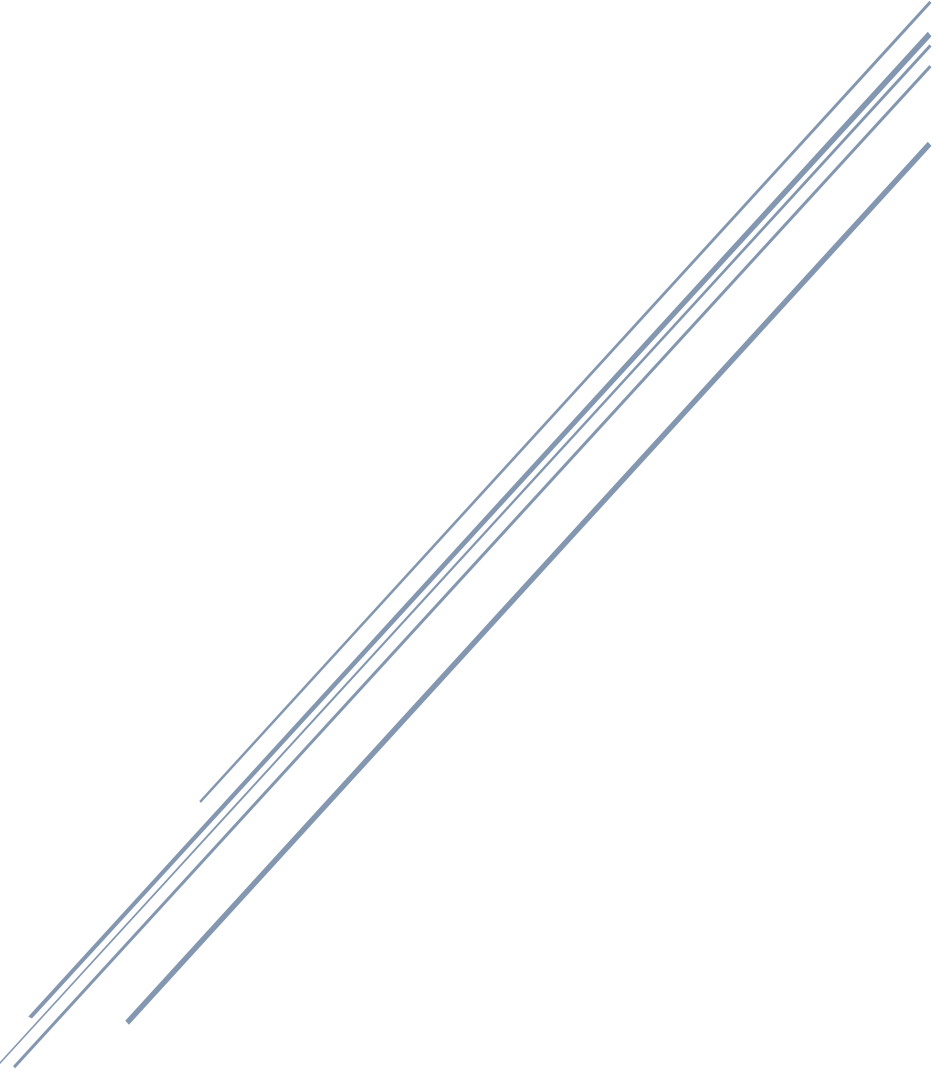


Werken vanuit kracht en talent

Onderzoek naar de toepasbaarheid van talentgericht werken binnen de behandeling van cliënten tussen de zestien en achttien jaar met motivatieproblemen binnen instelling X



Fontys Hogeschool Sociale studies

Naam:	Romee van de Mortel
Studentnummer:	2210664
Klas:	4Vv02
Profiel:	Generiek (JZW)
Docenten:	Viola Berk en Jan van der Velde
Datum van publicatie:	17-01-2019
Progresscode:	78V4J-AFOZ
Instelling:	Instelling X
Begeleider:	B. van Haandel

Samenvatting

Instelling X is een organisatie die hulp biedt aan jongeren van twaalf tot zevenentwintig jaar met complexe gedrags- en ontwikkelingsproblemen en hun omgeving. Instelling X is de focus van hun hulpverlening aan het veranderen. Voorheen lag de focus voornamelijk op problematieken, maar deze focus willen zij veranderen naar een focus die ligt op krachten en kwaliteiten van cliënten. Deze verandering vindt plaats binnen de gehele hulpverlening, gezien het feit dat de transformatie van de jeugdzorg ervoor heeft gezorgd dat burgers zelf verantwoordelijk gemaakt worden voor hun leven en aangewezen zijn op eigen krachten, kwaliteiten en talenten. De huidige maatschappij is echter ook een kenniseconomie, waardoor het belangrijk is om succesvol te zijn in alles wat je doet, wat zorgt voor prestatiedruk. Ook ligt de focus binnen de huidige maatschappij op academische vaardigheden, waardoor artistieke talenten onderbelicht blijven. Aangezien de cliënten binnen instelling X weinig succeservaringen in hun leven hebben gehad, hebben zij moeite om te kunnen functioneren in deze kenniseconomie. Ze zijn daardoor gedemotiveerd om aan doelen te werken, omdat ze door de weinige succeservaringen het gevoel hebben dat ze toch niets kunnen bereiken. Instelling X wil met talentgericht werken ervoor zorgen dat de cliënten hun talenten gaan ontdekken, zowel academische als artistieke, zodat zij wel positieve ervaringen op kunnen doen en gemotiveerd raken om zich te gaan ontwikkelen met als doel om zelfstandig te kunnen gaan functioneren in de maatschappij. Instelling X heeft talentgericht werken al deels geïmplementeerd in hun hulpverlening, maar weten niet hoe zij dit methodisch toe kunnen passen zodat de werkwijze ook daadwerkelijk onderdeel wordt van de hulpverlening. Daarom is de volgende onderzoeksvraag opgesteld: *Hoe kunnen de hulpverleners van instelling X talentgericht werken op een methodische manier toepassen binnen de behandeling van cliënten in de leeftijd van zestien tot en met achttien jaar met motivatieproblemen die niet weten waar hun kwaliteiten en interesses liggen, zodat de cliënten gemotiveerd raken voor hun behandeling?*

De onderzoeksvraag is onderverdeeld in drie deelvragen. Met de eerste deelvraag wordt gekeken naar het perspectief van de cliënten over talentgericht werken. De tweede deelvraag gaat over de benodigde vaardigheden van de hulpverleners om talentgericht werken methodisch toe te passen. De derde deelvraag gaat over de randvoorwaarden die nodig zijn om talentgericht werken als methode toe te gaan passen. Er wordt kwalitatief onderzoek gedaan om de deelvragen te beantwoorden. Er zijn vijf cliënten geïnterviewd met als doel erachter te komen wat zij nodig hebben om gemotiveerd te raken, wat zij vinden van talentgericht werken, wat zij prettig vinden aan de manier waarop nu talentgericht gewerkt wordt en wat er nog verbeterd kan worden bij de hulpverleners. Ook zijn er vijf hulpverleners geïnterviewd om erachter te komen hoe zij over talentgericht werken denken, wat zij op dit moment al aan kennis, houding en vaardigheden hebben om talentgericht te kunnen werken en wat zij hierin nog missen.

Uit de theorie blijkt dat er verschillende factoren van invloed zijn op de motivatie van jongeren. Zij moeten zich gewaardeerd en geaccepteerd voelen, moeten het gevoel hebben dat zij ergens goed in zijn en dat er interesse in hen is. Dan voelen zij zich competent, autonoom en verbonden en ontstaat er motivatie. Om dit te bereiken, moet de omgeving zorgen voor deze waardering, interesse en

acceptatie. Talentgericht werken is volgens de theorie een geschikte methode aangezien deze rekening houdt met alle drie deze aspecten. Bovendien bestaat talentgericht werken uit fases, waardoor er methodisch gewerkt wordt. Uit de interviews komt naar voren dat de cliënten ook gemotiveerd raken door waardering, interesse en acceptatie. Daarnaast zorgt een open, gevarieerd aanbod voor motivatie bij de cliënten om aan hun toekomst te werken. Hulpverleners beschikken over de benodigde kennis, houding en vaardigheden om talentgericht te gaan werken en ook om dit op een methodische manier uit te voeren, maar vanwege consequenties en autoritaire begeleidingsstijl wordt de motivatie van cliënten negatief beïnvloed. Wanneer hier veranderingen in doorgevoerd worden, voldoet instelling X aan de randvoorwaarden om talentgericht te kunnen gaan werken. Alle betrokkenen zien namelijk de meerwaarde in van de werkwijze, er is tijd en geld om onderzoek te doen naar een efficiënte implementatie van talentgericht werken en er wordt rekening gehouden met de veiligheid.

Aan de hand van deze conclusies zijn vier aanbevelingen gedaan, waardoor er niet alleen talentgericht gewerkt kan gaan worden, maar ook om dit op een methodische manier te gaan doen.

Voorwoord

Mijn naam is Romee van de Mortel. Ik volg de opleiding Sociale studies aan de Fontys Hogescholen in Eindhoven. Dit onderzoek is tot stand gekomen, omdat er als eindopdracht verwacht werd om onderzoek te doen naar een onderwerp dat betrekking heeft op het werkveld van een Social Worker. De meeste studenten kiezen ervoor om hun jaarstage te kiezen als de instelling waarvoor onderzoek wordt gedaan, omdat de omgeving vertrouwd is en er in de loop van de tijd een band is opgebouwd met collega's die de functie van begeleider op kunnen pakken voor het onderzoek. Ik koos er, vanwege persoonlijke redenen, daarentegen voor om mijn eindonderzoek niet te doen bij de instelling waar ik mijn jaarstage heb gelopen. Ik ging dus op zoek naar een instelling waar ik kon afstuderen en het liefst een instelling waar ik een onderwerp kon vinden die aansloot bij mijn interesses. Na lang zoeken kwam ik uit bij instelling X, waar onderzoek gedaan kon worden naar Talentontwikkeling.

De interesse voor instelling X als organisatie was vooraf al aanwezig, omdat ik persoonlijk graag met jongeren wil werken op het moment dat ik geslaagd ben voor de opleiding. Daarnaast sprak het onderwerp me aan, omdat er binnen dit onderzoeksthema gekeken wordt naar de kracht van een cliënt in plaats van naar de problematiek. Het was natuurlijk wel wennen voor me, omdat ik verder geen geschiedenis had bij de instelling en dus ook niet wist wat ik kon verwachten qua samenwerking en qua bereidheid om mee te werken aan het onderzoek. Achteraf gezien kan ik alleen maar zeggen dat de samenwerking en de toegankelijkheid van alle betrokken personen binnen instelling X positief is geweest. Op het moment dat ik hulp nodig had bij mijn onderzoek, werd er tijd en moeite voor genomen om me hierbij te helpen.

Om deze reden wil ik dan ook beginnen om mijn begeleider B. van Haandel te bedanken voor de tijd en moeite die hij in mij en mijn onderzoek stopte. Door samen met hem te sparren over het onderwerp en door zijn sturing en suggesties heb ik het onderzoek naar mijn mening succesvol kunnen onderbouwen. Bovendien wil ik de hulpverleners en cliënten van instelling X bedanken. Zonder het uitspreken van hun mening en gedachten had ik dit onderzoek niet kunnen invullen. Ik wil ook mijn begeleiders vanuit school, J. van der Velde en V. Berk, bedanken voor hun kritische blik, inzet en de lessen, waardoor ik dit onderzoek heb kunnen verfijnen.

Tevens wil ik ook vrienden en familie bedanken die mij een duw in de rug gaven op het moment dat ik vastliep met mijn onderzoek en niet meer wist hoe ik verder moest. In het bijzonder wil ik L. van Grinsven bedanken voor haar feedback en kritische blik tijdens het onderzoek. Verder wil ik mijn klasgenoten N. van Aerle en M. Gokalp bedanken voor de momenten van plezier wanneer ik er geen zin meer in had en voor hun werkinzet op het moment dat we aan school moesten werken.

Veel leesplezier!

Romee van de Mortel,
Helmond, 2019

Inhoudsopgave

Samenvatting.....	1
Voorwoord	3
Inleiding	5
Hoofdstuk 1: Context en probleemschets	6
1.1 Probleemanalyse.....	6
1.1.1 Macro.....	6
1.1.2 Meso.....	7
1.1.3 Micro	8
1.2 Probleemstelling en probleemverificatie.....	10
1.2.1 Probleemstelling	10
1.2.2 Probleemverificatie	11
1.3 Onderzoeksdoelstelling	12
1.4 Hoofdvraag en deelvragen	12
1.4.1 Hoofdvraag	12
1.4.2 Deelvragen	12
1.5 Begripsafbakening.....	12
Hoofdstuk 2: Theoretisch kader.....	15
Hoofdstuk 3: Methodologie	23
3.1 Onderzoekspopulatie en steekproef.....	23
3.2 Dataverzamelmethode.....	25
3.3 Meetinstrument.....	26
3.4 Data-analyse	27
Hoofdstuk 4: Resultaten	28
4.1 Deelvraag één	28
4.2 Deelvraag twee.....	29
4.3 Deelvraag drie	32
Hoofdstuk 5: Conclusie en aanbevelingen	34
5.1 Conclusie	34
5.2 Aanbevelingen	37
Hoofdstuk 6: Discussie	40
6.1 Betekenis en bruikbaarheid	40
6.2 Sterkte- zwakteanalyse	41
Literatuurlijst	44
Bijlagen	48
Bijlage A Topic-lijsten	48
Bijlage A.1 Cliënten	48
Bijlage A.2 Hulpverleners	50
Bijlage B Codebomen.....	52
Bijlage B.1 Cliënten	52
Bijlage B.2 Hulpverleners	54

Inleiding

De overheid zet sinds de jaren negentig steeds actiever in op arbeidsstimulering en maatschappelijke betrokkenheid van burgers, wat betekent dat mensen steeds meer zelf verantwoordelijkheid nemen voor hun leven (Abdallah, Kooijmans, & Sonneveld, 2016). Focus ligt voornamelijk op krachten, kwaliteiten en probleemoplossend vermogen van een persoon. Talentgericht werken is een methode om te focussen op kwaliteiten. Door middel van talentontwikkeling wordt het gevoel van eigenwaarde volgens Van Hoorik (2011) versterkt. Daarnaast ontwikkelen jongeren competenties die in de toekomst van pas kunnen komen om hun steentje bij te dragen aan de samenleving.

Talentontwikkeling wordt ingezet om succeservaringen te verkrijgen. Het legt namelijk de nadruk op datgene waar de jongeren goed in zijn en er wordt minder gekeken naar de problematiek van jongeren. Door deze succeservaringen zullen jongeren gemotiveerder zijn om zich in te spannen voor datgene waar ze goed in zijn. Hierdoor wordt het gevoel van eigenwaarde versterkt en wordt de ontwikkeling gestimuleerd (Van Hoorik, 2011). Uit onderzoek van Nelis en Van Sark (2016) blijkt dat het ontdekken en het uitbreiden van talenten een mens gelukkig maakt. Het gaat niet alleen om het einddoel, maar ook om het gehele proces dat een persoon meemaakt (Nelis & Van Sark, 2016).

De aanleiding van het onderzoek komt voort uit een vraag van instelling X. Instelling X wil graag weten op welke manier talentgericht werken methodisch toegepast kan worden binnen de behandeling op zowel de behandelgroepen als op de dagbesteding van hun cliënten, zodat cliënten zich kunnen ontwikkelen en de eigen verantwoordelijkheid voor hun leven kunnen nemen, wat vanuit de overheid wordt verwacht. In het verdere onderzoek wordt behandeling beschreven als verzamelnaam voor de behandelgroepen en dagbesteding. Instelling X is een jeugdinstantie die er voor cliënten tot zevenentwintig jaar en diens omgeving is en zij assisteren op het moment dat er complexe gedrags- en ontwikkelingsproblemen zijn. Ze bieden een breed aanbod aan hulpverlening aan, waaronder preventieve ambulante hulp, 24-uurs zorg, diagnostiek, onderwijs, therapie en trainingen. Hiermee wil instelling X ervoor zorgen dat hun cliënten zich positief gaan ontwikkelen en hun plaats in de maatschappij (her)vinden, onder andere gesteund door hun eigen netwerk (Bijzonder Jeugdwerk, 2018d). Dit doen zij vanuit de vraag wat cliënten goed kunnen en waar hun talenten liggen in plaats van wat hun problematieken zijn (Bijzonder Jeugdwerk, 2018c). Met dit onderzoek moet instelling X handvaten, kennis en inzichten krijgen in de manier waarop talentgericht werken methodisch toegepast kan worden binnen de behandeling.

Het onderzoek bestaat uit zes verschillende hoofdstukken. In het eerste hoofdstuk wordt het gesignaleerde probleem en de daaruit opgestelde hoofd- en deelvragen beschreven. Hoofdstuk twee bestaat uit het theoretisch kader, waarbij onderbouwende theorieën worden beschreven die antwoord geven op de verschillende deelvragen. Het derde hoofdstuk bestaat uit het verantwoorden van de keuzes van dataverzameling en -verwerking. In hoofdstuk vier worden de resultaten van de interviews en het theoretisch kader beschreven. Hoofdstuk vijf bestaat uit de conclusie van de hoofd- en deelvragen en uit aanbevelingen voor hoe instelling X aan de slag kan gaan met talentgericht werken. Het laatste hoofdstuk van dit onderzoek bestaat uit een sterkte- en zwakteanalyse.

Hoofdstuk 1: Context en probleemschets

In het eerste hoofdstuk van het onderzoek wordt het onderzochte praktijkprobleem op drie verschillende niveaus onderzocht. Hierbij worden verschillende actoren benoemd. Op macroniveau worden er maatschappelijke ontwikkelingen beschreven omtrent het thema. Op mesoniveau wordt beschreven welke invloed de omgeving heeft op het thema. Vervolgens wordt er op microniveau beschreven wat motivatie en talent inhoudt en wordt beschreven wat de aanpak van instelling X is.

1.1 Probleemanalyse

1.1.1 Macro

Verandering van visie op de zorg

In de negentiende eeuw werden instellingen gesticht genoemd. Deze lagen ver buiten de bewoonde wereld (Bakker, Noordman, & Rietveld-van Wingerden, 2010; Weijers, 2013). De cliënten van een gesticht waren volgens de maatschappij ongezond en niet goed voor een dorp of stad. Zij moesten heropgevoed worden. Er werd in deze heropvoeding slechts gekeken naar de tekortkomingen van cliënten. Door middel van discipline en regels probeerden de hulpverleners in de gestichten deze problemen en tekortkomingen van cliënten in de hand te houden. Eigen inbreng en stimulering van de cliënt waren niet aan de orde. Door eenzijdige focus op de tekortkomingen ontstond er een ongezonde persoonsontwikkeling, omdat de cliënten hierdoor passief en apathisch werden. Hierdoor ontstond een isolement voor de cliënten en bleef hun toekomst uit (Bakker et al., 2010; Weijers, 2013). Een verschil tussen vroeger en nu is dat instellingen niet meer gezien worden als plekken waar cliënten heen gaan om heropgevoed te worden. Het wordt nu gezien als een plek waar cliënten geholpen worden, omdat ze vastlopen op één of meerdere ontwikkelingsgebieden. Bovendien is de eenzijdige focus in de hulpverlening op problemen en tekortkomingen veranderd in een focus op zowel problemen als op mogelijkheden en ontwikkelingskansen. Tegenwoordig krijgen cliënten ondersteuning en begeleiding, omdat men van mening is dat ook deze mensen onderdeel zijn van de maatschappij en hun bijdrage kunnen leveren (Bakker et al., 2010; Weijers, 2013). Door deze veranderende visie zijn er in 2015 veranderingen in de jeugdzorg ingevoerd. Met deze transformatie is de werkwijze in de jeugdzorg ook veranderd. Gezinnen, kinderen en jongeren worden nu zo vroeg mogelijk ondersteund. Deze ondersteuning moet zo snel en zo dichtbij mogelijk plaatsvinden. Er wordt eerst gekeken naar de mogelijkheden en ontwikkelingskansen binnen het gezin en het sociale netwerk (Centrum voor Jeugd en Gezin [CJG], 2013; Movisie, 2015; Rijksoverheid, z.d.). De professional gaat samen met de gezinsleden na wat hun kwaliteiten, behoeften en waarden zijn om hun problemen, met hulp van elkaar en het sociale netwerk, op te lossen. Slechts waar nodig wordt professionele hulp ingeschakeld (Nederlands Jeugdinstituut [NJI], z.d.). Deze verandering is ook terug te zien in de werkwijze van instelling X. Met het implementeren van talentgericht werken als ontwikkelprogramma om cliënten te helpen in hun behandeling, worden de eigen mogelijkheden, ontwikkelingskansen, behoeften en waarden van de cliënt ook als uitgangspunt genomen (Onderzoeksbegeleider, persoonlijke communicatie, 6 september 2018). Onder andere door de verandering van de visie op de jeugdzorg is ook de werkwijze van instelling X aan het veranderen.

De mentaliteit van de maatschappij

Zoals hierboven staat beschreven is de hulpverlening gericht op wat een individu kan bijdragen aan de maatschappij door de focus te leggen op ontwikkelingskansen en mogelijkheden. Het onderwijs is hier echter nog niet op ingericht. Nelis en Van Sark (2016) stellen dat onze maatschappij vandaag de dag met een functionele blik naar jongeren kijkt. Er wordt gekeken naar wat de maatschappij nodig heeft en wat jongeren moeten kunnen om zelfstandig te kunnen functioneren. Hierdoor is er een onderwijssysteem ontstaan waarbij uitgegaan wordt van de behoeften van de samenleving en waarin ieder kind dezelfde dingen moet leren op school. De laatste jaren is de focus gericht op excellentie in het onderwijs (Nelis & Van Sark, 2016). Over het algemeen geldt dat er op jonge leeftijd gestart moet worden met oefenen en trainen wanneer iemand ver wil komen. Opleiding en diploma's worden belangrijker, waardoor er van jongeren wordt verwacht dat zij school afmaken. De druk om te presteren op school wordt vergroot (Miedema & Stam, 2008). School is belangrijk geworden, omdat Nederland de laatste jaren is veranderd in een kenniseconomie. Dit houdt in dat de nadruk meer ligt op de toepassing van kennis dan op fysieke arbeid (Centraal Planbureau [CPB], 2002; Miedema & Stam, 2008). Hierdoor ligt de focus in het onderwijs voornamelijk op academische vaardigheden, zodat de benodigde kennis wordt vergaard die nodig is in de kenniseconomie. Ook ligt de focus op wat de maatschappij nodig heeft in plaats van wat ieder individu nodig heeft. Om deze redenen blijven veel andere talenten dan de academische talenten van kinderen en jongeren onontdekt (Nelis & Van Sark, 2016). En dat terwijl het inzetten van talent en het doen waar iemand goed in is leidt tot een hogere betrokkenheid en tot betere werkresultaten (Dewulf, 2012). Wanneer er goed gekeken wordt naar kinderen, zijn er veel verschillen tussen kinderen onderling. De een is praktisch, de ander is een denker, weer een ander zegt wat hij denkt. Ondanks deze verschillen, moeten alle kinderen hetzelfde kunnen. Of deze vaardigheden en kennis die ze leren ook aansluit op ieders potentie en interesses, is de vraag (Nelis & Van Sark, 2016). De kenniseconomie kan een gevaar zijn voor talentontwikkeling van kinderen en jongeren, omdat de focus gelegd wordt op academische vaardigheden. Kinderen die op dat gebied minder goed mee kunnen en die praktisch of artistiek ingesteld zijn, hebben meer moeite om hun passie en talent te ontdekken en toe te passen binnen de huidige maatschappij, omdat deze vakken binnen het onderwijs onderbelicht zijn. Dit is frustrerend en leidt uiteindelijk tot minder succeservaring op zowel school als daarbuiten (Abdallah et al., 2016; Nelis & Van Sark, 2016). Ook artistieke en praktische talenten zijn nodig om de maatschappij draaiende te houden (Nelis & Van Sark, 2016). Door talentgericht te gaan werken wil instelling X de individuele talenten van cliënten naar boven brengen. Aan de hand van die talenten kan gewerkt worden aan hun zelfbeeld, aan hun toekomst en kan een plek in de maatschappij, binnen de kenniseconomie, gezocht worden (Onderzoeksbegeleider, persoonlijke communicatie, 6 september 2018).

1.1.2 Meso

De ontwikkelingen op macroniveau hebben ook zijn uitwerking op mesoniveau. Als gevolg van de kenniseconomie is de maatschappij prestatiegericht geworden. De laatste jaren is regelmatig in het nieuws dat jongeren van nu prestatiedruk ervaren (NOS, 2017). Volgens psychiater Esther van Fenema komt deze prestatiedruk voort uit de opvoeding van tegenwoordig, waarin jongeren een beeld

wordt voorgehouden van een wereld waarin ze kunnen worden wat ze willen en dat de wereld aan hun voeten ligt. Er bestaat druk om aan het perfecte plaatje te voldoen: hoge cijfers, de beste baan, veel likes op social media en een afgetraind lichaam. Kinderen moeten vooral leuk en succesvol zijn, maar het is nooit leuk en succesvol genoeg (NOS, 2017). Volgens ontwikkelingspsycholoog Steven Pont krijgen kinderen te weinig ruimte voor initiatief en om fouten te maken op het moment dat ouders hun kind leren dat het de wereld aankan en daarbij de moeilijkheden weghalen. Wanneer er dan een situatie ontstaat waarin moeilijkheden ontstaan, heeft het kind niet de vaardigheden aangeleerd om hiermee om te gaan en wordt het overvraagd (Freed & Parsons, 2007; Nelis & Van Sark, 2016; NOS, 2017; Pont, 2013). Door de prestatiedruk is er vaak ook weinig plaats voor focus en toewijding op één onderwerp. Jongeren moeten immers op meerdere gebieden uitblinken. Rond hun twintigste hebben veel jongeren daardoor nog steeds geen duidelijk doel en weten soms ook maar nauwelijks waar hun talenten liggen (Nelis & Van Sark, 2016). Hierdoor ontstaan gevoelens van depressie en burn-outklachten (NOS, 2017) en kunnen jongeren in de hulpverlening terecht komen, zoals bij een instelling als instelling X. Daar moeten zij leren dat het leven bestaat uit tegenslagen en uit succeservaringen. Beiden zijn belangrijk voor een goede ontwikkeling (Abdallah et al., 2016). De huidige hulpverlening heeft als visie om te kijken welke mogelijkheden de cliënt heeft om zelf aan hun problemen te werken. Op het moment dat cliënten bij instelling X komen voor opname, hebben cliënten weinig mogelijkheden om op eigen kracht en in de eigen omgeving aan hun problematiek te werken. In de behandeling ligt de focus op dit moment voornamelijk op problematieken en hoe deze op te lossen zijn, in plaats van op de kwaliteiten en talenten van de cliënt. Focus op beide aspecten is van belang, want zowel van faalervaringen als van succeservaringen leert een persoon (Abdallah et al., 2016). Instelling X merkt dat hun hulpverlening voornamelijk gericht is op problematieken en wil hier verandering in brengen door het implementeren van talentgericht werken, waarbij de focus ligt op kwaliteiten en talenten en er ruimte wordt gegeven voor het maken van fouten (Onderzoeksbegeleider, persoonlijke communicatie, 6 september 2018). De methode talentgericht werken zal in hoofdstuk 2, Theoretisch kader, verder uitgelegd worden.

1.1.3 Micro

Kwetsbare jongeren

Abdallah et al. (2016) hebben het over maatschappelijk kwetsbare jongeren. Dit zijn volgens hen jongeren die moeite hebben om vanuit eigen kracht, middelen en netwerken zichzelf te ontwikkelen. Ze zijn op meerdere leefgebieden kwetsbaar. Ook hebben zij minder goed ontwikkelde vaardigheden die nodig zijn om te kunnen functioneren en te participeren in de maatschappij. Door een opeenstapeling van problemen kunnen zij de uitdagingen van hun leven niet of met moeite aan (Abdallah et al., 2016). Juist elementen als gebruik maken van eigen kracht, omgaan met tegenslagen en gebruik maken van hulp uit het netwerk zijn in de huidige maatschappij van belang om te kunnen functioneren, zoals bij macro en bij meso staat beschreven. Cliënten die bij instelling X onder behandeling zijn kunnen gezien worden als maatschappelijk kwetsbare jongeren. Zij hebben ieder hun eigen problematiek op ieder hun eigen leefgebied. Door hun problematiek kunnen zij niet geheel voldoen aan het verwachtingspatroon van de prestatiegerichte maatschappij van tegenwoordig. Zij zijn

uiteindelijk bij instelling X terechtgekomen om aan deze problematiek te werken en uiteindelijk een plek te vinden in de prestatiegerichte maatschappij. Zij zijn echter ongemotiveerd voor hun behandeling, onder andere omdat zij door alle tegenslagen in hun leven het gevoel hebben dat zij geen succeservaringen op kunnen doen en nergens goed in zijn (Onderzoeksbegeleider, persoonlijke communicatie, 6 september 2018).

De positieve effecten van talent en motivatie

Om hun maatschappelijk kwetsbare cliënten een plek te laten vinden in de prestatiegerichte maatschappij wil instelling X zich niet alleen richten op de problemen van de cliënten, maar ook op de kwaliteiten, interesses en talenten. Talent is het hebben van een natuurlijke aanleg voor iets, het bezitten van een gave en een verhoogde interesse hierin. Het heeft betrekking op denkpatronen in onze hersenen en ons handelen die van nature sterk zijn ontwikkeld (Dewulf, 2012). Ieder persoon is geboren met talent, wat zijn of haar aard, opvoeding, achtergrond of beperkingen dan ook mogen zijn (Dewulf, 2012; Van Hoorik, 2011). Mensen kijken van nature uit naar situaties waarbij ze hun talenten kunnen benutten en kunnen laten zien waar ze goed in zijn (Nelis & Van Sark, 2016). Dit leidt tot positieve emoties en heeft positieve gevolgen voor de ontwikkeling van jongeren (Dewulf, 2012; Nelis & Van Sark, 2016). De positieve emoties zorgen voor dynamischer handelen tijdens verschillende situaties. Jongeren kunnen veel sneller schakelen en veel meer uit het moment halen. Het andere gevolg is dat de positieve emoties een persoon fysieke en mentale energie geeft. Het is gebleken dat er een verbeterde betrokkenheid ontstaat en betere werkresultaten geboekt worden zodra mensen doen waar ze goed in zijn, oftewel hun talenten benutten (Dewulf, 2012; Nelis & Van Sark, 2016). Van belang is dus om talenten en kwaliteiten te gebruiken om zo positieve emoties bij jongeren te laten ontstaan. Dit draagt bij aan de ontwikkeling van de jongeren. De hulpverleners geven echter aan dat een deel van de cliënten binnen instelling X op dit moment weinig tot niet gemotiveerd zijn en dus weinig tot geen positieve emoties ervaren, wat belemmerend is voor hun ontwikkeling (Onderzoeksbegeleider, persoonlijke communicatie, 6 september 2018). Volgens Dewulf (2012) bestaan er echter geen ongemotiveerde mensen. Dit zijn mensen die zich nog niet bewust zijn van hun talent, en/of mensen die nog geen gedrag hebben ontwikkeld dat past bij hun talent, en/of mensen die nog niet terecht zijn gekomen in een omgeving die een trigger is voor het versneld ontwikkelen van gedrag dat een talent ontplooit (Dewulf, 2012). Met talentgericht werken wil instelling X de cliënten dus bewust laten worden van hun talenten, zodat zij gemotiveerd raken om te werken aan hun behandeling en positieve emoties gaan ervaren. Met het werken aan hun behandeldoelen wordt ook gewerkt aan de toekomst van de cliënt, zodat zij uiteindelijk de benodigde vaardigheden ontwikkelen om te kunnen functioneren in de maatschappij. En dat allemaal aan de hand van hun eigen reeds aanwezige kwaliteiten, interesses en talenten.

De aanpak van instelling X

De aanpak van instelling X past bij de veranderingen die ingevoerd zijn met de transformatie van de jeugdzorg, zoals beschreven staat onder het kopje Macro. Bij instelling X is er passende aandacht voor de problemen van cliënten, maar er wordt meer aandacht gegeven aan de mogelijkheden en

kwaliteiten van cliënten en niet zozeer aan hun probleemgedrag. Instelling X denkt vanuit de vraag wat cliënten goed kunnen en waar hun talenten liggen om hen op die manier succeservaringen op te laten doen (Bijzonder Jeugdwerk, 2018c).

“Met een uniek programma voor talentontwikkeling zorgen we dat jongeren vanuit passie, nieuwsgierigheid en verwondering in beweging komen. Jongeren ontdekken waar hun interesses en talenten liggen” (Bijzonder Jeugdwerk, 2018e).

Zoals in het hierboven geschreven citaat wordt aangegeven, zijn de hulpverleners binnen instelling X bezig met talentontwikkeling binnen de behandeling van cliënten om op die manier nadruk te leggen op krachten, kwaliteiten en talenten. Zij geven echter ook aan dat het niet duidelijk is hoe zij talentontwikkeling methodisch toe moeten passen (Onderzoeksbegeleider, persoonlijke communicatie, 6 september 2018). Het unieke programma wat beschreven wordt is van toepassing op de diverse uitgebreide activiteiten die ondernomen kunnen worden door de cliënten van instelling X. De nadruk ligt in de praktijk echter nog niet op hoe talentontwikkeling en het daarbij horende talentgericht werken de cliënten kan helpen met het vinden van hun plaats in de maatschappij (Onderzoeksbegeleider, persoonlijke communicatie, 6 september 2018). Het belang van dit onderzoek is dan ook om te onderzoeken hoe talentontwikkeling op een methodische manier toegepast kan worden in plaats van op een recreatieve manier, zodat de nadruk van behandeling binnen instelling X ook daadwerkelijk gaat liggen op kwaliteiten.

1.2 Probleemstelling en probleemverificatie

1.2.1 Probleemstelling

Zoals beschreven staat in de probleemanalyse is de focus van de maatschappij en de verwachtingen hierin veranderd door de jaren heen. Doordat Nederland een kenniseconomie is geworden, is de focus binnen het onderwijs komen te liggen op academische vaardigheden (CPB, 2002; Miedema & Stam, 2008). Het halen van diploma's en het hebben van een succesvol leven is belangrijk geworden en hierdoor worden niet alle talenten van kinderen ontdekt (Abdallah et al., 2016; Nelis & Van Sark, 2016). De opvoeding is hier ook op in gaan spelen. Ouders verwachten van kinderen dat ze op ieder leefgebied succesvol zijn en mogelijke problemen worden door ouders weggenomen. Jongeren krijgen hierdoor de kans niet om fouten te maken en leren niet of te weinig met tegenslagen om te gaan. Ze weten hierdoor niet wat te doen op het moment dat er daadwerkelijk tegenslagen in hun leven komen (Freed & Parsons, 2007; Nelis & Van Sark, 2016; NOS, 2017; Pont, 2013). Door deze prestatiedruk kunnen depressies, burn-outklachten en andere problematieken ontstaan (NOS, 2017), waardoor jongeren terecht kunnen komen bij de hulpverlening. Deze hulpverlening is sinds de transformatie in 2015 gericht op eigen kracht en kwaliteiten van de cliënt en hulp wordt zoveel mogelijk in de eigen omgeving geboden. Slechts bij ernstige problematieken waarbij de hulp niet meer in eigen omgeving geboden kan worden, verblijven cliënten binnen een instelling (CJG, 2013; Movisie, 2015; Rijksoverheid, z.d.). Ook daar wordt de focus steeds meer gelegd op kwaliteiten in plaats van op problematieken. Instelling X is een instelling waar cliënten verblijven. Ook zij maken een omslag in hun behandelingen door de focus meer te leggen op kwaliteiten en eigen kracht van cliënten, maar zij

merken dat de behandeling nog steeds gericht is op de problematieken van de cliënten. Zij ervaren hierdoor dat veel cliënten niet gemotiveerd zijn om te werken aan hun behandeldoelen. De cliënten binnen instelling X worden ook wel maatschappelijk kwetsbare jongeren genoemd en hebben zoveel tegenslagen in het leven meegemaakt dat zij niet meer weten hoe zij met die tegenslagen moeten omgaan en hoe het voelt om succesvol te zijn (Abdallah et al., 2016). Om deze reden wil instelling X voornamelijk de focus gaan leggen op kwaliteiten, interesses en talenten van cliënten in plaats van op hun problematieken door het invoeren van talentgericht werken. Op die manier wil instelling X ervoor zorgen dat cliënten gemotiveerd raken voor het werken aan hun behandeldoelen en aan hun toekomst. De maatschappelijk kwetsbare cliënten krijgen de kans om vanuit de opgedane succeservaringen positieve emoties te ervaren, waardoor ze zich uiteindelijk beter gaan voelen en ook meer stappen kunnen zetten in hun behandeling (Dewulf, 2012; Nelis & Van Sark, 2016). Op de site van instelling X staat beschreven dat zij in de praktijk werken met talentontwikkeling (Bijzonder Jeugdwerk, 2018e), maar tegelijkertijd weten ze niet op welke manier zij talentgericht werken methodisch kunnen gaan implementeren, zodat zij op een weldoordachte en efficiënte manier de talenten, kwaliteiten en interesses van cliënten in kunnen zetten in de behandeling.

1.2.2 Probleemverificatie

Er wordt aangegeven dat de cliënten van instelling X in de leeftijd van zestien tot en met achttien jaar het moeilijkst te motiveren zijn. Hierdoor zijn deze cliënten ook minder gemotiveerd om te werken aan de problematieken die maken dat ze bij instelling X zitten. Vanuit deze gedachte is het idee gekomen om talentgericht werken toe te passen binnen instelling X. Het is nu namelijk nog zo dat talentontwikkeling geen methodische rol speelt binnen instelling X. In het gesprek dat plaatsvond tussen de onderzoeker en de onderzoeksbegeleider kwam naar voren dat talentontwikkeling op dit moment ingezet wordt om verschillende redenen, zoals ontspanning bij overprikkeling, het bieden van structuur en het stimuleren van actieve deelname binnen het activiteiten aanbod. Het wordt echter nog niet methodisch toegepast. De onderzoeksbegeleider gaf aan dat instelling X talentgericht werken wilde toevoegen aan de behandeling van hun cliënten en een manier zocht om het methodisch toe te kunnen passen. Er werd aangegeven dat er gewerkt werd vanuit een expertise team waar de onderzoeksbegeleider zelf ook lid van is. Dit team bestaat uit verschillende hulpverleners vanuit verschillende disciplines die allemaal met een andere blik naar talentgericht werken en de cliënten kijken. Zij hebben samen een team gevormd om te onderzoeken hoe talentgericht werken te implementeren is binnen instelling X. Ook vanuit het team werd aangegeven dat onderzocht moest worden hoe het werken met talenten ingezet kon worden op een ander, methodisch niveau. Het team is ervan overtuigd dat er veel meer bereikt kan worden met de cliënten als er gekeken wordt naar wat ze goed kunnen in plaats van wat ze juist niet kunnen (Onderzoeksbegeleider, persoonlijke communicatie, 6 september 2018). Dit maakt het probleem zowel een agogisch probleem als een kennisprobleem, aangezien het zowel gaat om handelingsverlegenheid over talentgericht werken als om gebrek aan een methodische werkwijze.

1.3 Onderzoeksdoelstelling

Het doel van dit onderzoek is om kennis en inzichten te vergaren op welke manier talentgericht werken methodisch toepasbaar is binnen de behandeling van cliënten in de leeftijd van zestien tot en met achttien jaar met motivatieproblemen die niet weten waar hun kwaliteiten en interesses liggen. Door middel van interviews met hulpverleners en cliënten moet duidelijk worden hoe talentgericht werken kan aansluiten op de behoeften en interesses van de cliënten die aan de slag gaan met het nieuwe ontwikkelprogramma, zodat er methodisch gewerkt kan worden aan het ontwikkelen van talenten om zo cliënten te motiveren voor hun behandeling. Het doel is om op basis van de verkregen informatie aanbevelingen te doen voor de hulpverleners van instelling X hoe zij hun kennis, houding en vaardigheden aan kunnen passen zodat zij talentgericht werken op methodische manier toe kunnen passen in de behandeling van de cliënten, zodat zij gemotiveerd raken voor hun behandeling.

1.4 Hoofdvraag en deelvragen

1.4.1 Hoofdvraag

Hoe kunnen de hulpverleners van instelling X talentgericht werken op een methodische manier toepassen binnen de behandeling van cliënten in de leeftijd van zestien tot en met achttien jaar met motivatieproblemen die niet weten waar hun kwaliteiten en interesses liggen, zodat de cliënten gemotiveerd raken voor hun behandeling?

1.4.2 Deelvragen

Deelvraag 1: Hoe kan de motivatie bij de cliënten in de leeftijd van zestien tot en met achttien jaar met motivatieproblemen die niet weten waar hun kwaliteiten en interesses liggen gewekt worden om aan de slag te gaan met het ontdekken van hun talenten en kwaliteiten?

Deelvraag 2: Welke kennis, houding en vaardigheden bezitten hulpverleners van instelling X op dit moment die bruikbaar zijn om op een methodische manier talentgericht te kunnen werken?

Deelvraag 3: Welke randvoorwaarden zijn nodig om talentgericht werken te implementeren binnen de behandeling van cliënten in de leeftijd van zestien tot en met achttien jaar met motivatieproblemen die niet weten waar hun kwaliteiten en interesses liggen?

1.5 Begripsafbakening

Hulpverleners

Hulpverleners zijn personen die zorgen voor hulp- en dienstverlening op maat aan personen en instellingen die te maken hebben met complexe problematiek bij opvoeden en opgroeien. Als kerntaak heeft de hulpverlener het herkennen en beëindigen van een bedreiging binnen de ontwikkeling van een kind, dit door middel van passende zorg (Plitscher, 2008). Op het moment dat er binnen dit onderzoek geschreven wordt over hulpverleners, heeft dit betrekking op de hulpverleners werkzaam binnen de behandelgroepen en dagbesteding van instelling X.

Instelling

Instellingen zijn 24-uursvoorzieningen voor jongeren die om verschillende redenen niet meer thuiswonend zijn. De opvoedkundige taak van de ouders rust in een instelling op de schouders van de hulpverleners (Becker, 2012). Op het moment dat er binnen dit onderzoek geschreven wordt over een instelling, zal dit gaan over instelling X. Instelling X is de jeugdzorginstelling waar het onderzoek heeft plaatsgevonden.

Talentgericht werken

Talentgericht werken is een ontwikkelingsgerichte benadering waarbij hulpverleners door middel van een doelgerichte aanpak werken aan het versterken van competenties, zelfbeeld en zelfbewustzijn van maatschappelijk kwetsbare jongeren. Er wordt gewerkt vanuit de mogelijkheden en kwaliteiten van jongeren, waarbij de focus niet ligt op het probleemgedrag (Abdallah et al., 2016; Bijzonder Jeugdwerk, 2018e).

Methodische manier

Methodisch werken is een manier van werken in de hulpverlening waarbij er op een gestructureerde en planmatige manier met cliënten gewerkt wordt (Van Strien, 1986; Wilson, Ruch, Lymbery, & Cooper, 2012).

Behandeling

Binnen dit onderzoek wordt onder behandeling zowel behandeling binnen behandelgroepen als behandeling binnen dagbesteding, cultureel werk genaamd, verstaan. In de behandelgroepen binnen instelling X wonen cliënten tijdelijk. Er wordt samen met de cliënten en diens omgeving gewerkt aan verschillende ontwikkelingsgebieden, wat bijdraagt aan een positieve toekomst. Daarnaast krijgen de ouders of verzorgers begeleiding zodat die groeien in hun opvoedkunde (Bijzonder Jeugdwerk, 2018a). Dagbesteding is een hulpvorm waarbij cliënten overdag voorbereid worden op een passende vervolgroute. Aan het eind van de dag gaan zij terug naar hun behandelgroep of naar huis. Het is een plek waar iedere cliënt een programma op maat krijgt waarin plezier, zelfvertrouwen en succes centraal staan (Bijzonder Jeugdwerk, 2018b).

Cliënten

Cliënten zijn de jongeren tussen de zestien en achttien jaar met complexe gedrags- en/of ontwikkelingsproblemen en motivatieproblemen die verblijven op een behandelgroep binnen instelling X en die gebruik maken van dagbesteding van instelling X als onderdeel van hun behandeling.

Randvoorwaarden

Randvoorwaarden zijn de voorwaarden waar een voorstel aan moet voldoen om in de praktijk uitgevoerd te kunnen worden. Deze voorwaarden zijn draagvlak, capaciteit en veiligheid. Met draagvlak kan gekeken worden naar de psychologische, maatschappelijke en politieke steun (Kok, Molleman, Saan, & Ploeg, 2005). Door na te gaan in hoeverre er tijd, geld en menskracht beschikbaar

is voor de uitvoering van het voorstel of de activiteit, kan gekeken worden of er capaciteit beschikbaar is (Kok et al., 2005). Bovendien zal er gekeken worden naar de veiligheid van het voorstel of de activiteit.

Hoofdstuk 2: Theoretisch kader

Binnen dit hoofdstuk zal antwoord gegeven worden op de beschreven deelvragen eerder in dit onderzoek aan de hand van literatuurstudie. Er wordt informatie gegeven over hoe cliënten gemotiveerd kunnen raken, welke invloed de omgeving hierop heeft, wat talentgericht werken inhoudt, welke kennis, houding en vaardigheden belangrijk zijn bij talentgericht werken en op welke manier de cyclus van methodisch handelen helpend kan zijn om talentgericht te werken.

De jongeren

Om talentgericht te werken en jongeren te motiveren door middel van het ontdekken van hun talenten, is er allereerst informatie nodig over hoe jongeren gemotiveerd kunnen raken en welke aspecten invloed hebben op hun mate van motivatie.

Voorwaarden voor motivatie

Motivatie is belangrijk om dingen voor elkaar te krijgen. Er is een onderscheid tussen intrinsieke en extrinsieke motivatie (Nelis & Van Sark, 2014). Intrinsieke motivatie draait om het ervaren van plezier en interesse in een taak of een onderwerp, puur vanuit jezelf en zonder invloed van buitenaf. Daar tegenover staat extrinsieke motivatie, waarbij een taak uitgevoerd wordt vanuit de verwachting een beloning te bereiken. Invloed van buitenaf is dus de drijfveer. Deze beloning kan materieel zijn, zoals een goede baan, maar ook immaterieel zijn, zoals waardering of respect van anderen. De determinatietheorie van Ryan en Deci beschrijft dat controleren, straffen of consequenties verbinden aan gedrag, dus een materiële beloning, negatief doorwerkt op de intrinsieke motivatie op de lange termijn (Nelis & Van Sark, 2014; Visser, 2017). Het leidt tot minder doorzettingsvermogen en minder leerrendement. Mensen zijn van nature nieuwsgierig en verlangen ernaar om ergens succesvol in te zijn (Nelis & Van Sark, 2014; Visser, 2017). Deze natuurlijke neiging wordt in actie omgezet wanneer voldaan is aan drie psychologische basisbehoeften. De eerste is competentie. Dit houdt in dat ieder individu wil ervaren dat hij of zij ergens goed in is en hier waardering voor krijgt. De tweede basisbehoefte is autonomie, waarbij de vrijheid gegeven moet worden om zelf te bepalen hoe een taak ingericht en afgehandeld wordt. De laatste basisbehoefte is verbondenheid, wat inhoudt dat iemand zich ergens bij voelt horen. Iedereen heeft de basale behoefte om waardering en erkenning te krijgen (Nelis & Van Sark, 2014; Visser, 2017). Wanneer aan deze drie psychologische basisbehoeften is voldaan, raakt iemand intrinsiek gemotiveerd. Intrinsieke motivatie leidt volgens Nelis en Van Sark (2014) tot beter conceptueel begrip, meer creativiteit, groter doorzettingsvermogen, meer controle over vooroordelen, hogere productiviteit en hogere niveaus van persoonlijk welbevinden. Motivatie heeft dus positieve effecten op de ontwikkeling van personen.

Invloed van hormonen op motivatie

Zoals in het onderzoek naar voren komt, kampen de cliënten van instelling X met motivatieproblemen en instelling X wil door middel van talentgericht werken ervoor zorgen zodat de cliënten zich competent, autonoom en verbonden gaan voelen en gemotiveerd raken. Motivatie is in de hersenen te meten. Alle ervaringen die een mens opdoet, zet het brein om in biologische signalen die invloed

hebben op het gedrag en prestatievermogen. Motivatie wordt in de hersenen door drie hormonen getriggerd: dopamine, opioïden en oxytocine. Dopamine is een soort dopingdrug waardoor iemand zin krijgt om zich ergens voor in te zetten en om te presteren. Lichaamseigen opioïden zorgen ervoor dat iemand zich lichamelijk en mentaal goed voelt. Oxytocine maakt dat iemand zich verbonden voelt met andere mensen en zich voor diegene wil inspannen. Als het brein voldoende van deze drie stoffen bevat, ontstaat er zin in het leven, bereidheid om samen met anderen inzet te tonen en de wil om doelen en successen na te streven. Onderzoeken laten volgens Nelis en Van Sark (2012) zien dat de spiegel van de drie hormonen die motivatie veroorzaken positief wordt beïnvloed door interesse, sociale acceptatie en persoonlijke waardering. Sociale uitsluiting zet deze stoffen juist op inactief. Met andere woorden hangt het gevoel van competentie, autonomie en verbondenheid en dus de motivatie sterk samen met de context waarin iemand leert en of anderen hem wel of niet stimuleren. De drijfveer om ergens bij te horen is dus belangrijk volgens Crone en Dahl (2012) en Nelis en Van Sark (2012). Biologisch gezien bepaalt een plaats in de groep de overlevingskans. Cruciaal zijn de ouders, mentoren en leeftijdsgenoten die zich voor de adolescent persoonlijk interesseren, die hem als individu waarnemen en hem stimuleren in de goede richting. Als adolescenten deze stimulans niet ervaren, komt de hormonencocktail moeilijker op gang en raken ze minder gemotiveerd om een leerproces aan te gaan (Nelis & Van Sark, 2012). Jongeren zijn dus niet lui, maar ze zijn selectief gemotiveerd. Het gedrag moet lonend zijn en die beloning is vaak te vinden in de sociale sfeer (Crone & Dahl, 2012; Nelis & Van Sark, 2012, 2014).

De omgeving

Zoals hierboven al beschreven, heeft de omgeving invloed op de motivatie van jongeren. Het is dus van belang om te kijken wat de omgeving kan doen om de motivatie te stimuleren.

Algemene opvoedingsdoelen binnen opvoeding

Volgens Meij (2011) verloopt een gezonde ontwikkeling van een kind niet zomaar. De omgeving zal moeten handelen middels de vier pedagogische basisdoelen. Het eerste basisdoel is het bieden van emotionele veiligheid, zodat kinderen zich kunnen ontspannen en zichzelf kunnen zijn. Het tweede basisdoel is de gelegenheid bieden voor het ontwikkelen van persoonlijke competentie. Het gaat om persoonlijke eigenschappen als veerkracht, impulscontrole, zelfstandigheid, zelfvertrouwen, flexibiliteit, motivatie, volharding, creativiteit en cognitieve en taalvaardigheden. Hierdoor zijn kinderen in staat om allerlei problemen goed aan te pakken en zich goed aan te passen aan (veranderende) situaties (Meij, 2011). Het derde basisdoel is gelegenheid bieden voor het ontwikkelen van sociale competentie. Het gaat om een scala aan sociale kennis en vaardigheden, zoals het zich inleven in een ander, communiceren, samenwerken, anderen helpen, conflicten voorkomen en oplossen en het ontwikkelen van sociale verantwoordelijkheid. Het vierde basisdoel is het overdragen van waarden en normen, waardoor kinderen zich de cultuur eigen maken van de samenleving waarin zij opgroeien (Meij, 2011). Om deze opvoedingsdoelen te bereiken en dus de ontwikkeling te stimuleren, is het van belang om een gevoel van geborgenheid te geven, om ruimte te geven aan het kind om zelfstandigheid te bevorderen, om structuur en regels te bieden en om informatie en uitleg te geven. Om de basisdoelen

te bereiken zijn dezelfde vaardigheden nodig als bij het stimuleren van intrinsieke motivatie. Wanneer iemand zich competent, autonoom en verbonden voelt, heeft de omgeving ervoor gezorgd dat die persoon zich veilig voelt, dat de persoon de structuur en regels weet waarbinnen eigen keuzes gemaakt worden en dat er uitleg en informatie gegeven wordt. Er wordt voldaan aan de voorwaarden voor motivatie en dat heeft tegelijkertijd een positieve invloed op de ontwikkeling van de jongere. Instelling X werkt echter met kwetsbare jongeren, die weinig tot geen stimulans vanuit de omgeving gehad hebben om hun ontwikkeling gezond te laten verlopen. Zij hebben dus ook weinig tot geen ervaringen gehad met het zich competent, autonoom en verbonden voelen, waardoor de kans bestaat dat zij motivatieproblemen hebben. De ervaring van jongerenwerkers leert dat deze kwetsbaarheid kan leiden tot achterstand en problemen, maar juist ook een bron kunnen zijn voor kansen en mogelijkheden (Abdallah et al., 2016).

Talentgericht werken

De cliënten binnen instelling X verblijven op de behandelgroepen. Dit maakt dat hulpverleners onderdeel zijn van hun opvoeding. Instelling X wil leren hoe zij de krachten en talenten kunnen ontdekken van de kwetsbare jongeren die bij hen verblijven door middel van talentgericht werken om hen op die manier te motiveren om te werken aan hun toekomst. Hulpverleners kunnen zo een gezonde ontwikkeling bij de jongeren stimuleren en kunnen voldoen aan de opvoedingsdoelen. Talentgericht werken is volgens Abdallah et al. (2016) een ontwikkelingsgerichte benadering waarbij hulpverleners door middel van een doelgerichte aanpak werken aan het versterken van competenties, zelfbeeld en zelfbewustzijn van maatschappelijk kwetsbare jongeren. Het doel van talentgericht werken is om jongeren te ondersteunen in het ontdekken van interesses, kwaliteiten en talenten. Bovendien is het doel om activiteiten uit te proberen en om handelingen door te zetten die een positieve invloed hebben op hun ontwikkeling, hun maatschappelijke positie en hun toekomst. Talentgericht werken werkt met verschillende fases om succesvol aan de slag te kunnen gaan met jongeren, namelijk aansluiten, aanwakkeren van talent, aanmoedigen en temperen van talent, bijzonder maken van talent en verbinden van talent (Abdallah et al., 2016). Hier wordt later in het theoretisch kader verder op ingegaan.

De achtergrond van talentgericht werken

Er zijn drie theorieën die de basis vormen voor het ontwikkelingsgerichte perspectief van talentgericht werken. De eerste is de empowermenttheorie en heeft als doel dat mensen kracht en macht ontwikkelen. Ervaringsleren is de tweede basis en is een manier van leren waarbij er vanuit gegaan wordt dat mensen leren door het opdoen van ervaringen. De laatste is de talentontwikkelingsleer en heeft als uitgangspunt dat een goed doordacht plan en oefening belangrijk zijn (Abdallah et al., 2016). Methodes als competentiegericht werken, ontwikkelingsgericht werken, ervaringsleren, empowerment en eigen kracht werken worden steeds belangrijker in de hulpverlening en gaan allemaal uit van de talenten en krachten van mensen in plaats van de klachten. Ook talentgericht werken heeft dus deze focus (Abdallah et al., 2016). Zoals al beschreven staat in de probleemanalyse, heeft in 2015 de transformatie van de jeugdzorg plaatsgevonden (CJG, 2013; Movisie, 2015; Rijksoverheid, z.d.). De

overheid zet echter al sinds de jaren negentig steeds actiever in op arbeidsstimulering en maatschappelijke betrokkenheid van burgers. Dit houdt in dat men zorg moet dragen voor elkaar en met name voor de kwetsbaren van de samenleving, zoals kinderen, ouderen, verstandelijk of lichamelijk beperkten en mensen die in armoede leven of andere problemen hebben. Eigen talent en de ontwikkeling daarvan zijn belangrijke factoren om goed te kunnen functioneren in de samenleving. Het is moeilijk om mee te komen in een maatschappij die verlangt dat talent ingezet wordt, wanneer iemand niet weet wat zijn of haar talenten zijn. Des te belangrijker is het dus om talenten te ontdekken (Abdallah et al., 2016).

Talentgericht werken en de positieve psychologie

De belangstelling vanuit de hulpverlening en de overheid in talentontwikkeling hebben zorgt voor een grote overeenkomst met de positieve psychologie (Joosen & Van der Vaart, 2014). Positieve psychologie is een relatief nieuwe stroming die voor het eerst beschreven is in 2000 door Martin Seligman en Mihaly Csikszentmihalyi. Het is een stroming binnen de psychologie die zich nadrukkelijk richt op het emotioneel welbevinden van mensen. Dit emotioneel welbevinden bestaat uit positieve gevoelens en positieve ervaringen. Positieve ervaringen ontstaan door leren van ervaringen en van tegenslagen (Steerneman, 2016). Seligman stelt dat geluk optimaal is wanneer er betekenis verleend kan worden aan positieve emoties en ervaringen (TED, 2004). Het kennen van de eigen positieve eigenschappen, het indelen van iemands leven naar die positieve eigenschappen, het op kunnen gaan in een activiteit en de tijd vergeten en hierbij betekenis geven aan iets groters dan jezelf is van belang om positieve emoties en dus geluk te ervaren (TED, 2004). Deze benadering stimuleert ook weer tot motivatie, omdat er wordt gewerkt met sterke en positieve aspecten van een persoon, waardoor iemand het gevoel van competentie, autonomie en verbondenheid krijgt. Er wordt gewerkt met het positieve in plaats van het negatieve en er wordt gedacht in mogelijkheden in plaats van in onmogelijkheden (Bannink, 2016; Steerneman, 2016). Deze psychologische stroming is een toevoeging op de traditionele psychologie, die voornamelijk gericht is op het ontdekken en genezen van psychische problemen. Positieve psychologie erkent het belang van aandacht voor diagnostiek en behandeling van (psychische) klachten, maar wil meer balans tussen klachten en krachten (Steerneman, 2016). Gesteld kan worden dat talentgericht werken overeenkomsten heeft met de positieve psychologie, omdat ze beiden uitgaan van de krachten en talenten van mensen om zo motivatie te stimuleren.

De fases van talentgericht werken en specifieke kennis, houding en vaardigheden

Talentgericht werken noemt verschillende fases om succesvol aan de slag te kunnen gaan met jongeren, namelijk aansluiten, aanwakkeren van talent, aanmoedigen en temperen van talent, bijzonder maken van talent en verbinden van talent. Voor iedere fase heeft een hulpverlener specifieke kennis, houding en vaardigheden nodig. Zoals eerder beschreven in dit verslag, zijn er drie psychologische basisbehoeften om gemotiveerd te raken, namelijk competentie, autonomie en verbondenheid. De hulpverleners dienen een omgeving te creëren waarin aan deze psychologische basisbehoeften voldaan kan worden en met de kennis, houding en vaardigheden van talentgericht werken wordt die omgeving gecreëerd (Nelis & Van Sark, 2012). Instelling X wil zich gaan richten op

de eerste drie fases van talentgericht werken. Deze keuze komt voort uit het tijdsbestek dat instelling X heeft, aangezien elk ontwikkelprogramma bij instelling X zes tot tien weken duurt. Door te richten op de eerste drie fases van talentgericht werken wordt ervoor gezorgd dat de cliënten van instelling X gemotiveerd raken.

Aansluiting vinden

Om cliënten in beweging te laten komen is een veilige relatie opbouwen de eerste stap. Door aansluiting te zoeken, leren cliënten de hulpverlener kennen als een persoon die hen serieus neemt, hen als gelijkwaardig behandelt en bereid is om naar ze te luisteren, die cliënten respecteert en in hun waarde laat. Deze eerste fase draait dus voornamelijk om het laten ontstaan van verbondenheid, één van de voorwaarden voor motivatie zoals al eerder in het theoretisch kader staat beschreven. Om deze klik te laten ontstaan zullen hulpverleners met vier zaken rekening moeten houden. De eerste is het aanspreken van cliënten binnen hun leefwereld. Hulpverleners stemmen hun manier van communiceren af op die van de cliënten, maar wel op een manier die past bij hun eigen persoonlijkheid. Humor is tijdens de eerste contactmomenten belangrijk. Autonomieondersteunend communiceren, zoals 'Je kunt..' werkt motiverender dan 'Je moet..' (Abdallah et al., 2016; Nelis & Van Sark, 2012). Een belerende houding kan leiden tot een machtsstrijd (Abdallah et al., 2016). Met autonomieondersteunend communiceren wordt de interesse en motivatie gewekt bij cliënten, aangezien ze zich gestimuleerd voelen in hun vrijheid en autonomie (Nelis & Van Sark, 2012). De tweede is het tonen van oprechte interesse, waarmee de verbondenheid wordt gestimuleerd. Door cliënten te benaderen vanuit een nieuwsgierige en open houding, ontwikkelen hulpverleners inzichten in wat er leeft onder cliënten, hoe het met ze gaat, waar ze van dromen, wat hen belemmert en waarom ze doen wat ze doen. Het derde is meebewegen en sturen. Om aansluiting te vinden bij cliënten zijn hulpverleners constant met cliënten aan het onderhandelen over wat cliënten zelf willen en tegelijkertijd bieden zij de structuur en grenzen die zij vanuit hun professie verplicht zijn te geven. Het respecteren van de autonomie en competentie is hierbij van belang. Ten slotte is geduld, doorzettingsvermogen en creativiteit nodig. Het kost tijd om elkaar te leren kennen en het vertrouwen van de cliënten te winnen (Abdallah et al., 2016).

Aanwakkeren van talent

Wanneer aangesloten is bij de cliënten en er een klik is ontstaan, kan de relatie tussen hulpverlener en cliënt gebruikt worden om het talent van cliënten aan te wakkeren. Aanwakkeren is cliënten stimuleren en prikkelen om hun talent of beginnende interesse voor iets op te sporen (Abdallah et al., 2016). Cliënten kunnen nog niet altijd overzien wat hij of zij later wil doen in het leven. Het vergt zelfkennis, kennis van eigen mogelijkheden en inzicht in hun drijfveren. Om daarachter te komen hebben ze de hulp van volwassenen, vaak de open vragen, nodig. Vraag cliënten niet 'Wat is je motivatie?', maar knip deze vraag in kleinere stukjes, zoals 'Wanneer deed je voor het laatst iets wat je zo leuk vond dat je de tijd vergat?' Met dit soort vragen voelen cliënten interesse van de hulpverleners om hen heen en ze krijgen meer inzicht in zichzelf en hun eigen drijfveren. Hiermee

wordt verbondenheid, autonomie, competentie en dus motivatie gestimuleerd (Nelis & Van Sark, 2014).

De inzet van hulpverleners volgens Abdallah et al. (2016) is daarnaast om cliënten nieuwsgierig en enthousiast te maken door ze bloot te stellen aan (nieuwe) activiteiten en werkvormen. Cliënten kiezen vaak uit veiligheid zaken die ze leuk vinden, omdat ze daar al eerder ervaring mee hebben opgedaan (Abdallah et al., 2016). Cliënten moeten zich met een onderwerp kunnen verbinden. Het is goed om iemand eerst te laten inzien waarom hij iets moet willen leren (Nelis & Van Sark, 2014). Door een brede kennismaking met activiteiten wordt het makkelijker om aan te geven waar ze zich goed bij voelen en wat ze verder zouden willen ontwikkelen (Abdallah et al., 2016). Om dit te bereiken moeten hulpverleners vier voorwaarden creëren. De eerste is het organiseren van een vertrouwde, aantrekkelijke en sociaal veilige omgeving. Een vertrouwde en aantrekkelijke omgeving wordt gecreëerd door bekende gezichten, goede kwaliteit van materialen en een omgeving die aansluit bij de leefwereld van de cliënten. Een sociaal veilige omgeving gaat over een positieve onderlinge omgang en een sfeer waarin fouten maken toegestaan is, zodat fouten worden gezien als leermomenten. De tweede voorwaarde is een open activiteitsaanbod, waarbij een programma georganiseerd wordt die aansluit bij de vrijetijdzone en die een open karakter heeft, met verschillende soorten activiteiten en ruimte voor initiatief. Het is belangrijk dat cliënten ongedwongen kennis kunnen maken met een activiteit zonder direct afgerekend te worden op prestaties. Cliënten kunnen zo kennismaken met nieuwe activiteiten en dit daagt hen uit om uit hun comfortzone te komen. Een vaststaand en eenzijdig activiteitsaanbod kan leiden tot luie of snel verveelde cliënten (Abdallah et al., 2016). Wanneer alles al uitgedacht is, wordt hun creativiteit en initiatief onvoldoende aangesproken. De derde voorwaarde is het gebruik van inspirerende personen die de ogen van cliënten openen voor hun eigen, soms nog verborgen, kwaliteiten om hen zo te motiveren om deze talenten te ontwikkelen. Hulpverleners weten wie voorbeeldfiguren zijn, leggen contact met hen en nodigen hen uit om in talentprogramma's een rol te spelen. De vierde voorwaarde is het bijdragen aan een positieve beleving en positieve emoties. Door dergelijke emoties raken cliënten sterker gemotiveerd om deel te nemen aan talentprojecten. Hulpverleners gebruiken positieve emoties van cliënten door cliënten te stimuleren om steeds meer uit te proberen en te experimenteren. Door te observeren krijgen ze scherp wat cliënten emotioneel triggert. Aandachtspunt hierbij is om de uitdagingen af te stemmen op het ontwikkelingsniveau van deelnemers, waarmee je de competentie en verbondenheid stimuleert (Abdallah et al., 2016).

Aanhouden van talent: aanmoedigen en temperen

Wanneer cliënten gemotiveerd zijn geraakt en hun talent hebben ontdekt, is het van belang om hen te stimuleren door middel van aanmoedigen en temperen. Benoemen wat de hulpverlener ziet, spiegelen en nieuwsgierig zijn naar het proces is belangrijk. Aanmoediging stimuleert cliënten om door te gaan en het maakt hen bewust van hun vooruitgang. De positieve aanmoediging biedt cliënten momenten van trots en voldoening. Het maakt dat ze inzet durven tonen die ze anders minder snel zouden laten zien en het maakt hen weerbaar voor tegenslagen. Bij het ontwikkelen van talent horen tegenslagen. Ze zijn nuttig om van te leren en nodig om met beide benen op de grond te blijven staan. Juist bij het

doorstaan van tegenslagen hebben cliënten steun nodig. Een tegenslag kan ertoe leiden dat cliënten hun motivatie verliezen en besluiten niet meer verder te gaan. Er zijn volgens Abdallah et al. (2016) drie manieren om cliënten aan te moedigen. De eerste is motiverende woorden en non-verbale gebaren, wat het effect heeft dat cliënten zich erkend en gesteund voelen. Dit stimuleert de verbondenheid, maar ook de competentie en de autonomie. Nelis en Van Sark (2014) stellen dat het belangrijk is wát voor motiverende woorden er geuit worden. Een compliment op hard werken werpt meer vruchten af. Als de hulpverlener de cliënten vaak vertelt dat ze slim en intelligent zijn, gaan ze minder hard werken vanuit de overtuiging dat talent en intelligentie nou eenmaal aangeboren zijn. Ze hebben minder doorzettingsvermogen en minder plezier in het werk. Ze worden kwetsbaarder voor faalervaringen, aangezien ze gemeten worden aan succes. Hierdoor gaan zij zichzelf ook als mislukkingen zien (Nelis & Van Sark, 2014).

De tweede manier is het inzetten van energiegenererende activiteiten. Deze activiteiten zorgen ervoor dat cliënten veel kunnen oefenen om technieken onder de knie te krijgen, sociale en praktische vaardigheden op te doen en anderen te leren kennen. Hulpverleners houden cliënten in een spanning waarbij de uitdaging in verhouding staat tot hun vaardigheden, interesse en leervermogens, wat de zone van naaste ontwikkeling wordt genoemd (Abdallah et al., 2016). Zo ontstaan leermomenten waarmee de lerende persoon steeds weer een stukje boven zichzelf uitstijgt. Hierdoor ontstaat uiteindelijk competentie (Nelis & Van Sark, 2014).

Temperen is nodig bij cliënten die door deelname aan talentprogramma's emotioneel overweldigd raken. Door de aandacht die deze cliënten krijgen, kunnen ze overmoedig raken en ook veel aandacht opeisen. Ook kan een cliënt worstelen met de tegenstelling tussen de negativiteit die ze gewend waren en de positiviteit die ze nu ervaren. Door hen te temperen geven hulpverleners een grens aan en nodigen ze hen uit tot reflectie, zodat cliënten hun ervaringen beter kunnen begrijpen en gericht verder kunnen. Een manier om cliënten te temperen is hen aanspreken op het vertoonde gedrag en rustig vertellen wat dat met hem doet. Cliënten confronteren met hun gedrag helpt om zelfbewustzijn te vergroten, maar ook om hen te doen beseffen dat ze zelf verantwoordelijk zijn voor hun ontwikkelingsproces (Abdallah et al., 2016; Nelis & Van Sark, 2014). Met open vragen kun je cliënten aan het denken zetten over hun aanpak. Zodra iemand overzicht heeft en weet waar hij of zij naartoe gaat, wordt de competentie gestimuleerd en neemt de motivatie toe (Nelis & Van Sark, 2014).

De fases van talentgericht werken en de regulatieve cyclus

Talentgericht werken is dus een manier van werken die opgebouwd is uit verschillende fases. Iedere fase heeft zijn eigen focus en vergt van hulpverleners specifieke kennis, houding en vaardigheden. Door het werken met fases wordt er methodisch gewerkt. Methodisch werken is volgens Van Strien (1986) en Wilson et al. (2012) een manier van werken in de hulpverlening waarbij er op een gestructureerde en planmatige manier met cliënten gewerkt wordt, waardoor de kans op een succesvol behandeltraject wordt vergroot. De regulatieve cyclus is een cyclus die methodisch werken mogelijk maakt (Van Strien, 1986; Wilson et al., 2012). Deze cyclus bestaat uit vijf fases. De eerste fase is de probleembeschrijving, waarbij beschreven wordt wat het probleem is, hoe lang het probleem

bestaat, voor wie het een probleem is en of de cliënten binnen de instelling geholpen kunnen worden. In de tweede fase wordt beschreven welke gebeurtenissen het probleem veroorzaken en waarom. De derde fase is het plan van aanpak, waarbij de doelstellingen worden vastgesteld en waarbij beschreven wordt hoe deze bereikt kunnen worden. Er wordt bepaald welke methoden, technieken, vaardigheden en hulpmiddelen vereist zijn. De vierde fase is de keuze voor een interventie die aansluit bij het plan van aanpak. De vijfde en laatste fase is de evaluatie, waarbij geëvalueerd wordt of de interventie het gewenste resultaat heeft bereikt (Van Strien, 1986). Doordat talentgericht werken bestaat uit het werken met fases waarbij de cliënt stapsgewijs en op gestructureerde manier wordt gestimuleerd om talenten en kwaliteiten te ontdekken, is deze benadering ook een manier om methodisch te werken. De fases van de regulatieve cyclus zijn terug te vinden in de fases van talentgericht werken.

Talentgericht werken en de randvoorwaarden voor implementatie

Om te kunnen onderzoeken op welke manier talentgericht werken toepasbaar is binnen instelling X, is het belangrijk om te kijken welke randvoorwaarden in termen van tijd en geld er aanwezig kunnen zijn (Kok et al., 2005). Zoals al beschreven staat bij de begripsafbakening, bestaan de randvoorwaarden voor een voorstel uit draagvlak, capaciteit en veiligheid.

Draagvlak is volgens Kok et al. (2005) de mate waarin betrokkenen het voorstel ondersteunen, erbij betrokken zijn en op die manier een bijdrage leveren aan het uitvoeren van de interventie. Zij moeten achter het voorstel staan en gemotiveerd zijn om ermee aan de slag te gaan. Dit wordt ook wel psychologische steun genoemd volgens Kok et al. (2005). Maatschappelijke en politieke steun betekent dat het initiatief goedgekeurd moet worden door de instelling en moet passen binnen de huidige hulpverlening. Communicatie over de voortgang en de uitvoering van de interventie is een belangrijk aspect om draagvlak te creëren op alle niveaus (Kok et al., 2005).

Capaciteit houdt rekening met tijd, geld en menskracht die beschikbaar zijn voor het initiatief (Kok et al., 2005). Het gaat erom te kijken hoeveel tijd, geld en menskracht er is, maar ook op welke manier deze ingezet kunnen worden. Wat betreft menskracht gaat het erom of de betrokken personen voldoende kennis, houding en vaardigheden hebben om talentgericht werken uit te kunnen gaan voeren.

Veiligheid betekent volgens Kok et al. (2005) dat er rekening gehouden moet worden met de veiligheid voor de betrokkenen. Een interventie moet als verbetering gelden, waarbij de veiligheidsregels in acht genomen moeten worden. Cliënten komen bij instelling X voor behandeling en dagbesteding en aan deze behandeling zitten eisen waar instelling X aan moet voldoen. De ontwikkeling van cliënten moet gestimuleerd worden en dit heeft ook te maken met veiligheid. De interventie, talentgericht werken, zal een methode moeten zijn om ontwikkeling te stimuleren, waardoor cliënten veilig op kunnen groeien (Kok et al., 2005).

Hoofdstuk 3: Methodologie

In het derde hoofdstuk zal beschreven worden op welke manier het praktijkonderzoek zal plaatsvinden. Er wordt beschreven hoe de onderzoekspopulatie tot stand is gekomen en de bijbehorende steekproef wordt beschreven. Daarnaast wordt beschreven wat de dataverzamelingstechniek is en met welk meetinstrument er wordt gezocht naar antwoorden op zowel de hoofd- als de deelvragen. Tenslotte wordt uitgelegd hoe de verkregen data wordt geanalyseerd. In dit hoofdstuk wordt bovendien rekening gehouden met validiteit en betrouwbaarheid en wordt het gekozen meetinstrument ethisch verantwoord.

3.1 Onderzoekspopulatie en steekproef

Talentgericht werken is de onderzoekseenheid van dit onderzoek, omdat het onderzoek draait om informatie verkrijgen over de toepassing van deze aanpak binnen instelling X (Baarda et al., 2013). Instelling X is dan ook de context waarbinnen de onderzoekseenheid onderzocht wordt.

Onderzoekspopulatie

De hulpverleners en de cliënten van instelling X zijn de waarnemingseenheid van dit onderzoek, omdat zij informatie geven over talentgericht werken en de toepassing van deze aanpak binnen instelling X (Baarda et al., 2013). Het doel van de interviews is om de meningen, ervaringen en gedachten van zowel hulpverleners als cliënten in kaart te brengen.

Hulpverleners

Om een concreet beeld te krijgen van een efficiënte toepassing van talentgericht werken, is het van belang om in gesprek te gaan met verschillende hulpverleners van instelling X die zich richten op de cliënten bij wie er een gebrek aan motivatie is en die zelf niet weten waar hun kwaliteiten en interesses liggen. Het zijn allemaal hulpverleners met minimaal één jaar werkervaring, waardoor er kennis is van de huidige ontwikkelprogramma's binnen instelling X. Hierdoor kan er kritisch gekeken worden of een nieuw ontwikkelprogramma als talentgericht werken een toevoeging is voor de behandeling van de cliënten. Er worden drie hulpverleners van het cultureel werkteam geïnterviewd, omdat zij degene zijn die met talentgericht werken aan de slag gaan. Het is dus belangrijk om te weten hoe zij tegenover talentgericht werken staan en of zij er klaar voor zijn om talentgericht werken in de praktijk toe te passen. Ook wordt er een ambulant medewerker van het samengesteld expertise team voor talentgericht werken geïnterviewd, omdat deze persoon aangesteld is om onderzoek te doen naar de implementatie van talentgericht werken en kennis heeft van de gang van zaken binnen instelling X. Ten slotte wordt de coördinator van de behandelgroepen geïnterviewd om de visie helder te krijgen over de huidige status van talentgericht werken binnen de behandelgroepen van instelling X. Het gaat om zowel mannelijke als vrouwelijke hulpverleners. Het doel van het onderzoek is niet sekse specifiek, dus zowel mannen als vrouwen zijn als onderzoekspopulatie relevant (Baarda et al., 2013).

Cliënten

Tevens is het belangrijk om in gesprek te gaan met cliënten van instelling X over hun visie op talentgericht werken, omdat de behandeling draait om hun ontwikkeling en toekomst. De aanpak zal bij de cliënten aan moeten sluiten, zodat zij ermee geholpen worden. Hun mening over talentgericht werken is dan ook van belang, aangezien de aanpak niet gaat werken als cliënten de effectiviteit er niet van inzien. De cliënten zijn tussen de zestien en achttien jaar. Er is voor deze leeftijd gekozen, omdat de cliënten in deze leeftijd zelf kunnen beslissen om akkoord te gaan met afnemen van interviews. Ook wordt van cliënten in deze leeftijdscategorie verwacht dat er wordt nagedacht over de toekomst en hoe deze in te vullen. Zij verblijven op de behandelgroepen en maken gebruik van dagbesteding bij cultureel werk, waar zij deelnemen aan activiteiten die gericht zijn op het ontdekken van talenten, kwaliteiten en interesses. Het gaat om zowel mannelijke als vrouwelijke cliënten. Het doel van het onderzoek is niet sekse specifiek, dus zowel jongens als meiden zijn als onderzoekspopulatie relevant (Baarda et al., 2013).

Steekproef

Hulpverleners

Er is voor dit onderzoek gekozen om gebruik te maken van een gerichte steekproef onder de hulpverleners. Het onderzoek en de daarbij horende interviews zijn specifiek gericht op een bepaald type hulpverlener binnen instelling X. Om deze reden is er sprake van een gerichte steekproef met afwijkende gevallen (Baarda et al., 2013). Allereerst is er een selectie gemaakt op werkervaring, zodat de respondenten een duidelijke inschatting kunnen maken of talentgericht werken effectief kan zijn. Vervolgens is er een selectie gemaakt op basis van betrokkenheid bij talentgericht werken, zodat er meningen, ervaringen en gedachten in kaart gebracht kunnen worden van hulpverleners die in de praktijk werkelijk betrokken zullen zijn bij talentgericht werken. Ten slotte zijn hulpverleners geselecteerd op basis van functie, zodat er verschillende perspectieven worden meegenomen in het onderzoek. Het meenemen van verschillende perspectieven wordt triangulatie genoemd en hiermee wordt de validiteit verhoogd (Baarda et al., 2013). Er is gekozen om vijf hulpverleners te interviewen. Dit maakt dat er voldoende respondenten zijn om de validiteit te waarborgen (Baarda et al., 2013). Alle hulpverleners spreken Nederlands, waardoor er geen taalbarrière ontstaat. Alles kan in duidelijke overeenstemming met de respondent afgestemd worden en er kan toestemming gevraagd worden voor het gebruik van de gegevens voor het onderzoek aan hen persoonlijk en niet aan een derde partij. Dit maakt dat antwoorden niet vertaald en geïnterpreteerd hoeven te worden, waardoor de betrouwbaarheid van de antwoorden wordt verhoogd (Baarda et al., 2013).

Cliënten

Voor deze onderzoekspopulatie is ervoor gekozen om een samenstelling te maken van de onderzochte groep. Dit wil zeggen dat ervoor gekozen is om een gerichte steekproef te doen. De gerichte steekproef vindt plaats in de vorm van afwijkende gevallen (Baarda et al., 2013). Er is sprake van afwijkende gevallen, omdat er voor een bepaalde groep cliënten binnen instelling X is gekozen. De cliënten zijn allereerst geselecteerd op basis van hun leeftijd, namelijk jongeren van zestien tot en

met achttien jaar. De cliënten mogen zelf beslissen of zij mee willen doen aan het onderzoek en hoeven geen toestemming te vragen aan ouders en/of voogden, wat het proces van interviewen gemakkelijker maakt. Vervolgens is een selectie gemaakt op basis van bereidheid tot verandering. De cliënten die worden geïnterviewd zijn bereid om hun motivatieproblemen aan te pakken. Zij staan dan ook open voor nieuwe ontwikkelprogramma's en kunnen met een kritische blik oordelen of talentgericht werken hen zou kunnen helpen met hun motivatieproblemen. Ook spreken de cliënten allemaal Nederlands, wat de betrouwbaarheid van de antwoorden verhoogt (Baarda et al., 2013).

Anonimiteit

Binnen het onderzoek is het belangrijk om zoveel mogelijk de anonimiteit te bewaken, zodat de privacy van de respondenten niet geschonden wordt (Baarda et al., 2013). Om deze reden is ervoor gekozen om binnen de interviews geen namen en functies te benoemen. Daarnaast wordt de instelling overal in de interviews en gedurende het hele onderzoek aangeduid als instelling X. Tijdens de interviews wordt vooraf via audio-opname toestemming gevraagd aan de respondent om de gegevens van het interview te gebruiken voor het onderzoek. Dit alles gebeurt op vrijwillige basis en met wederzijdse toestemming. Alleen de gegeven antwoorden van de respondenten zijn van belang voor het onderzoek. De opnames van de verschillende interviews worden bewaard in het belang van het onderzoek. Op het moment dat het onderzoek is afgerond en beoordeeld, zullen de opnames verwijderd worden.

3.2 Dataverzamelmethode

Zoals al staat beschreven, wordt er voorzichtig omgegaan met de privacy en toestemming van de respondenten. Voorafgaand aan de interviews wordt toestemming tot opnemen gevraagd en dit wordt nog eens gedaan aan het begin van het interview, zodat dit opgenomen wordt op de audio-opname. Op het moment dat de respondent hierop nee zegt, zullen de gegevens niet worden gebruikt en wordt het interview stopgezet. Dit maakt dat het afnemen van de interviews ethisch verantwoord is.

Om bruikbare resultaten te verkrijgen is ervoor gekozen om op kwalitatief niveau onderzoek te doen. Kwalitatief onderzoek betekent dat er interviews afgenomen zullen worden onder verschillende onderzoekspopulaties, zodat alle meningen, ervaringen, gedachten en gevoelens in kaart gebracht kunnen worden (Baarda et al., 2013). En juist deze gegevens zijn van belang om te onderzoeken hoe talentgericht werken het beste op een methodische manier aan kan sluiten bij de cliënten. Er is binnen dit onderzoek voor gekozen om zowel bij de hulpverleners als bij de cliënten semigestructureerde interviews af te leggen. Bij deze vorm van interviews zijn de topics en de interviewvragen op voorhand al bedacht, maar er is ook ruimte voor de eigen inbreng van de respondent. Alle vragen worden op voorhand geordend onder verschillende topics, dit is de zogeheten topic-lijst. Een topic-lijst is een lijst met onderwerpen waar de vragen op gebaseerd zijn. De structuur van het interview kan hierdoor worden gevolgd en het geeft de zekerheid dat alle vragen gesteld worden die gesteld moeten worden, wat de validiteit verhoogt (Baarda et al., 2013). De onderwerpen dienen als richtlijnen om antwoord te kunnen geven op de hoofd- en deelvragen van dit onderzoek. Onderwerpen van de topic-lijsten van

dit onderzoek zijn onder andere begeleiding, talent, kwaliteiten en emoties (Baarda, De Goede, & Kalmijn, 2015). Er zijn twee topic-lijsten, één voor de cliënten en één voor de hulpverleners. De topic-lijsten zijn terug te vinden in bijlage A op bladzijde 48 en 50. Er wordt tijdens de interviews voornamelijk gebruik gemaakt van open vragen, zodat er voor de respondenten ruimte ontstaat om zo uitgebreid mogelijk te antwoorden en om de eigen mening en gevoelens te geven (Baarda et al., 2015). Hierdoor ontstaat er de kans dat uit een gegeven antwoord een nieuwe vraag kan ontstaan. Aan de hand van deze genoemde factoren komen gegevens die bruikbaar zijn voor het onderzoek. Er wordt tijdens de interviews toezicht gehouden dat alle zogeheten topics voorbij komen en dat er ook doorgevraagd wordt waar dit mogelijk is.

De betrouwbaarheid en de validiteit wordt verhoogd doordat de respondenten onder dezelfde omstandigheden geïnterviewd zullen worden, waardoor er geen ruimte is voor beïnvloeding van antwoorden door toeval. De respondenten zullen allemaal geïnterviewd worden in een ruimte binnen instelling X en enkel wanneer de respondent tijd heeft. Op deze manier kan de respondent goed nadenken over elke vraag en een zo compleet mogelijk antwoord geven. De interviews worden allemaal individueel afgenomen. Naast de onderzoeker en de respondent zal niemand aanwezig zijn tijdens het interview. Hiermee wordt de kans verkleind dat de respondent beïnvloed kan worden door anderen in het geven van zijn of haar antwoorden, waardoor sociaal wenselijke antwoorden voorkomen worden (Baarda et al., 2013). Ook is deze keuze gemaakt om respect te hebben voor de privacy van de respondenten. Andere personen horen niet welke antwoorden er gegeven worden, wat ethisch verantwoord is.

3.3 Meetinstrument

Het gekozen meetinstrument zijn twee topic-lijsten. Zoals al staat beschreven, wordt de validiteit verhoogd door het gebruik van een topic-lijst, aangezien de structuur van het interview hiermee gevolgd kan worden (Baarda et al., 2013). Deze topic-lijsten zijn ontstaan vanuit theorieën uit het theoretisch kader, zodat de theorieën getoetst kunnen worden aan de praktijk. Dit verhoogt de validiteit volgens Baarda et al. (2013), aangezien een probleem vanuit meerdere perspectieven wordt onderzocht. De topic-lijst van cliënten is ontstaan vanuit de theorie uit het theoretisch kader over de verschillende factoren die van invloed zijn op de motivatie bij cliënten. De topic-lijst van hulpverleners is ontstaan vanuit de theorie over welke kennis, houding en vaardigheden hulpverleners nodig hebben om motivatie te stimuleren en om methodisch talentgericht te kunnen werken. Met de topic-lijsten wordt in de praktijk onderzocht of deze theorieën ook in de praktijk terug te vinden zijn. Binnen dit onderzoek staat alles dus in verbinding met elkaar, waardoor uiteindelijk een antwoord gegeven kan worden op de hoofdvraag en de deelvragen. In de interviews worden ook de verschillende onderwerpen van de topic-lijst benoemd, zodat de respondent een beeld heeft waar de vragen op gebaseerd zijn. Dit geeft de respondent de mogelijkheid om na te denken over hoe de vraag te beantwoorden is (Baarda et al., 2015).

3.4 Data-analyse

Alle interviews worden, zoals eerder benoemd, opgenomen met audioapparatuur op een mobiele telefoon. Hierdoor zijn de interviews altijd terug te luisteren tijdens het onderzoek, mochten er onduidelijkheden ontstaan. Dit draagt bij aan de betrouwbaarheid van de interviews, omdat voortijdig interpreteren van gegevens wordt voorkomen (Baarda et al., 2013). Nadat het onderzoek is afgerond worden de opnames vernietigd om de anonimiteit en privacy van de respondenten te waarborgen. Na de opnames worden alle interviews getranscribeerd, wat betekent dat alles wat uitgesproken wordt tijdens de interviews door zowel de respondent als de onderzoeker, letterlijk wordt uitgeschreven. Dit zorgt ervoor dat de betrouwbaarheid van elk interview verhoogd wordt, omdat dit de kans op interpretatie en vertekening verkleint (Baarda et al., 2013). De volgende stap in de data-analyse is het coderen van alle interviews die worden afgenomen. Binnen het coderen zijn er drie manieren waarop elk interview wordt gecodeerd. De eerste is open coderen. Dit is het vinden van kernwoorden uit de interviews die bruikbaar zijn bij het beantwoorden van de deelvragen (Baarda et al., 2013). De tweede manier is axiaal coderen, waarbij de bij elkaar passende kernwoorden uit de open coderingen worden samengevoegd onder een gezamenlijk label. De derde en laatste manier is selectief coderen, waarbij de labels uit de axiale coderingen worden gerangschikt onder kernthema's (Baarda et al., 2013). Zodra alle gegevens op deze drie verschillende manieren zijn gecodeerd, ontstaat er uit de gecodeerde gegevens een codeboom. Deze codeboom bestaat uit de zogeheten codes die staan voor de belangrijkste kernwoorden uit alle gegeven antwoorden van de hulpverleners en van de cliënten. Er zijn twee topic-lijsten, dus ook twee codebomen. Beide codebomen zijn terug te vinden in bijlage B op bladzijde 52 en 54. De gegevens worden zo nauwkeurig mogelijk geanalyseerd met zo weinig mogelijk interpretatie door de onderzoeker, waardoor de betrouwbaarheid wordt verhoogd (Baarda et al., 2013). De data gecombineerd met het theoretisch kader vormen samen de basis voor de resultaten en de aanbevelingen later in dit onderzoek.

Hoofdstuk 4: Resultaten

In het vierde hoofdstuk zal antwoord gegeven worden op de drie deelvragen die beschreven staan eerder in dit onderzoek. De resultaten zijn een samenstelling van het theoretisch kader en de afgenomen interviews met zowel hulpverleners als met cliënten.

4.1 Deelvraag één

Hoe kan de motivatie bij cliënten in de leeftijd van zestien tot en met achttien jaar met motivatieproblemen die niet weten waar hun kwaliteiten en interesses liggen gewekt worden om aan de slag te gaan met het ontdekken van hun talenten en kwaliteiten?

Uit de theorie blijkt dat motivatie meetbaar is in de hersenen (Nelis & Van Sark, 2012). Wanneer dopamine, opioïden en oxytocine in voldoende mate aanwezig zijn in de hersenen, ontstaat zin in en bereidheid tot het uitvoeren van taken. Deze drie hormonen worden positief beïnvloed door interesse, sociale acceptatie en persoonlijke waardering. Jongeren hebben volgens Nelis en Van Sark (2012) deze stimulans nodig om gemotiveerd te raken. Dit blijkt ook uit het onderzoek van Ryan en Deci (Visser, 2017). Het is een natuurlijke neiging van de mens om gemotiveerd te zijn voor dingen die hen interesseren. Deze neiging komt echter pas tot uiting op het moment dat iemand zich competent, autonoom en verbonden voelt. Dit gevoel wordt bereikt door interesse, sociale acceptatie en persoonlijke waardering vanuit de omgeving (Crone & Dahl, 2012; Nelis & Van Sark, 2012; Visser, 2017). Wat de omgeving dan moet doen om motivatie op te wekken, wordt bij deelvraag twee verder uitgewerkt. De hulpverleners geven aan dat de cliënten binnen instelling X weinig succeservaringen in hun leven hebben gehad, dus weinig complimenten en steun. Eén hulpverlener gaf aan dat ze ooit betrokken is geweest bij de behandeling van een jongere over wie nog nooit iets positiefs was gezegd. Cliënten benoemen tijdens de interviews interesse, sociale acceptatie en waardering ook als stimulans om gemotiveerd te raken. Ze vinden het fijn dat de hulpverleners van instelling X kijken naar de cliënt in zijn of haar geheel. Er wordt gekeken naar de kracht, maar ook de mindere punten. Er wordt volgens hen ook de kans gegeven om daarin verder te groeien. Ook de hulpverleners beamen dat motivatie vooral ontstaat wanneer cliënten zich gewaardeerd voelen. *“En zo proberen we dan mensen toch een stukje tegemoet te komen, want laten we eerlijk zijn, als jij zo diep iets van jezelf geeft en je gaat zo enorm je best doen om te laten zien of om te proberen om het toch te laten lukken dan moeten we daar ook in mee. Als zijn inzet zo hoog is moet die van mij minimaal aansluiten.”* Cliënten worden volgens de hulpverleners niet gemotiveerd of geïnteresseerd in iets als een hulpverlener niet bereid is om er gemotiveerd voor te zijn.

Ook benoemen cliënten dat gelijkwaardige communicatie belangrijk is om gemotiveerd te raken. Een autoritaire begeleidingsstijl met consequenties zorgt volgens hen voor minder motivatie. Als reden hiervoor noemen ze het gevoel van desinteresse wanneer consequenties gegeven worden. *“Leiding wordt toch vrij snel autoritair en met cultureel werk is er gewoon een losjes gesprek met iemand die wel begeleidt, maar die je ook gewoon echt mag. Iemand die gewoon oprecht geïnteresseerd is in jou en waar je ook gewoon dingen kwijt kan zonder dat je vervolgens je voogd of de leiding op je dak hebt. Dus dat is wel heel fijn.”* Uit de theorie blijkt ook dat de intrinsieke motivatie daalt wanneer er gebruik gemaakt wordt van controleren, straffen of consequenties (Visser, 2017).

Ook geven cliënten tijdens de interviews aan dat een ruim en gevarieerd aanbod in activiteiten bij cultureel werk zorgt voor het opwekken van motivatie. Uit de theorie over de verschillende fases van talentgericht werken komt ook naar voren dat dit belangrijk is om talenten te ontdekken en om motivatie te stimuleren (Abdallah et al., 2016). Alle cliënten zeiden dat er genoeg kansen gegeven worden om iets uit te proberen wat ze nog nooit hebben gedaan. De cliënten krijgen de tijd om goed na te denken over wat ze willen en wat ze leuk vinden om te doen. Dit komt naar voren in een interview met een cliënt: *“Ik volg nu vooral boksen en kickboksen, omdat ik, sinds ik klein ben, al heel graag op kickboksen wilde. Maar dat mocht ik niet van mijn moeder, omdat ze bang was dat ik te agressief werd. Hier kreeg ik de mogelijkheid om mijn kans te pakken om eindelijk te gaan boksen en te gaan kickboksen. Die heb ik toen gepakt en daar heb ik heel veel plezier in nu. Ik kan het elke dag doen.”*

4.2 Deelvraag twee

Welke kennis, houding en vaardigheden bezitten hulpverleners van instelling X op dit moment die bruikbaar zijn om op een methodische manier talentgericht te kunnen werken?

Uit de resultaten van deelvraag één komt naar voren dat cliënten zich competent, autonoom en verbonden moeten voelen om gemotiveerd te raken. Waardering, sociale acceptatie en interesse door de hulpverleners is hierbij van belang (Nelis & Van Sark, 2012; Visser, 2017). Uit de theorie blijkt dat het werken volgens een methodische cyclus bijdraagt aan een gestructureerde en planmatige werkwijze, waardoor de kans op een succesvol behandeltraject wordt vergroot (Van Strien, 1986; Wilson et al., 2012). Kennis, houding en vaardigheden wat betreft methodisch werken hebben alle hulpverleners. Hun handelen op zowel de behandelgroepen als bij cultureel werk bestaat volledig uit methodisch werken volgens de hulpverleners. Zo gaven cliënten en hulpverleners aan dat er eerst zes weken de tijd wordt genomen om een nieuw binnengekomen cliënt te leren kennen, voordat doelen worden opgesteld. Iedere hulpverlener gaf tijdens het interview wel aan dat talentgericht werken nog niet methodisch wordt uitgevoerd. Er wordt volgens hen alleen naar talenten gekeken om hier vrijetijdsbesteding aan te koppelen.

Talentgericht werken werkt met fases waaruit een methodische cyclus blijkt (Abdallah et al., 2016; Van Strien, 1986; Wilson et al., 2012). Zoals staat beschreven in het theoretisch kader worden de eerste drie fases van talentgericht werken uitgewerkt. De eerste fase is aansluiten, waarbij een vertrouwensband wordt opgebouwd. Binnen deze fase blijken volgens Abdallah et al. (2016) vier voorwaarden te bestaan waar hulpverleners aan moeten voldoen om deze fase succesvol te maken. De eerste is het aanpassen van de communicatie door autonomieondersteunend te communiceren (Abdallah et al., 2016; Nelis & Van Sark, 2012). Zoals in de resultaten van deelvraag één staat beschreven, vinden cliënten het belangrijk dat er gelijkwaardige communicatie plaatsvindt. Alle cliënten gaven tijdens het interview aan dat zij opener durven te zijn naar hulpverleners van cultureel werk dan naar hulpverleners van de behandelgroepen, vanwege het feit dat er consequenties aan gedrag zitten op behandelgroepen. Hulpverleners geven aan dat cultureel werkers de grens tussen autonomie van de cliënt en autoritair optreden wat verder kunnen rekken dan hulpverleners op de

behandelgroepen. *“Wij geven je ook niet meteen straf of een consequentie. Wij luisteren eerst is naar wat je te zeggen hebt. Ik ben geen groepsleider, ik ben cultureel werker. Er zit echt een verschil in. Een groepsleider die te horen krijgt: ‘Ik heb geblowd gisteren’ gaat natuurlijk ook in gesprek, maar na dat gesprek moet er in principe een soort van consequentie komen, want de cliënt heeft de groepsregels overtreden.”* De hulpverleners gaven tijdens de interviews aan dat consequenties binnen behandelgroepen ooit noodzakelijk is.

De tweede voorwaarde voor een vertrouwensband is het tonen van oprechte interesse door een nieuwsgierige en open houding aan te nemen (Abdallah et al., 2016). Alle cliënten gaven in het interview aan dat deze houding wel aanwezig is bij de hulpverleners, maar dat er wel een verschil is in de interesse vanuit de hulpverleners van cultureel werk en de hulpverleners van de behandelgroepen. Hulpverleners van cultureel werk zijn nieuwsgieriger naar wat ze later willen doen en wat hun kwaliteiten en interesses zijn. Alle geïnterviewde hulpverleners gaven echter aan dat deze voorwaarde aanwezig is bij alle hulpverleners. Het is volgens hen de basis van het werk. *“Ja een basisvaardigheid moet zijn dat de hulpverlener allereerst heel puur en echt is naar jongeren toe, want als je dat niet doet speel je een spel en wordt dat meteen gezien en gevoeld.”*

De derde voorwaarde is meebewegen en sturen, waarbij een balans gezocht wordt tussen ruimte geven voor keuzes en autonomie van de cliënt en het bewaken van de grenzen van hun werk (Abdallah et al., 2016). Drie van de vijf hulpverleners gaven aan dat zij deze balans konden vinden, maar dat het lastig is om hier altijd het juiste in te doen. *“Als een jongen de ramen in gaat gooien, wordt die daar in begrensd natuurlijk. Maar wat collega’s van mijn team in ieder geval proberen is dan weer heel snel in te steken op de goede en de eventuele gezonde kant, maar ook de kant waar je sterk in bent van ‘God jongen jij bent nu zo overprikkeld, wij weten dat voetballen jou helpt want daar ben je goed in. Kom we gaan een partijtje voetballen’, zodat de cliënt ook weer meteen een succeservaring krijgt.”* Cliënten geven echter aan dat zij het gevoel hebben meteen een consequentie te krijgen voor wangedrag op de behandelgroepen, zonder dat de hulpverleners van de behandelgroepen met ze in gesprek gaan hierover. Tijdens cultureel werk voelen zij deze ruimte wel. De laatste voorwaarde in deze fase is geduld, doorzettingsvermogen en creativiteit. Iedere hulpverlener gaf aan dat hij of zij beschikt over geduld, doorzettingsvermogen en creativiteit bij het ontstaan van een vertrouwensband. Ze erkennen dat het soms lang duurt voor er vertrouwen is. Daarom wordt er in de eerste zes weken van opname ook gefocust op het leren kennen van elkaar. Alle cliënten gaven tijdens het interview aan dat het moeilijk is voor de cliënten om mensen te vertrouwen wanneer zij net binnenkomen bij instelling X, maar dat dit na lange tijd wel lukt.

De tweede fase binnen talentgericht werken is volgens Abdallah et al. (2016) het aanwakken, oftewel ontdekken van talent. Om dit te bereiken moeten hulpverleners aan vier voorwaarden voldoen. De eerste is het zorgen voor een vertrouwde, aantrekkelijke en sociaal veilige omgeving (Abdallah et al., 2016). Een vertrouwde en aantrekkelijke omgeving wordt gecreëerd door bekende gezichten, goede kwaliteit van materialen en een omgeving die aansluit bij de leefwereld van de cliënten (Abdallah et al., 2016). De hulpverleners gaven allemaal aan dat ervoor gezorgd wordt dat er zoveel mogelijk bekende gezichten tijdens activiteiten worden ingezet. De cliënten geven ook aan dat ze het

gevoel hebben dat de hulpverleners van cultureel werk er altijd zijn, waardoor er tijdens activiteiten altijd wel een bekend gezicht aanwezig is. Op de behandelgroepen ervaren ze dit ook. Wat betreft een aantrekkelijke omgeving zijn cliënten tevreden over de kwaliteit en het aanbod van de materialen behorend bij de activiteiten.

De tweede voorwaarde is een open en gevarieerd activiteitenaanbod, zoals al benoemd is bij deelvraag één. Een vaststaand en eenzijdig activiteitenaanbod kan leiden tot luie of snel verveelde cliënten (Abdallah et al., 2016). Alle cliënten gaven aan tevreden te zijn over de variatie van het aanbod bij cultureel werk waar al gewerkt wordt met vrijetijdsbesteding gebaseerd op talenten en interesses van cliënten. Eén jongere zei hierover: *“Echt heel goed, want ik heb op heel veel instellingen gezeten en ik heb tot nu toe nergens gezeten waar zo goed gezorgd wordt voor vrijetijdsbesteding.”*

De derde voorwaarde is het gebruik van inspirerende personen (Abdallah et al., 2016). Uit de interviews blijkt dat twee cliënten tegen hulpverleners opkijken en dat dit hen motiveert om de activiteiten te gaan volgen die zij begeleiden. De hulpverleners geven aan dat er wordt samengewerkt met andere organisaties in de regio waar inspirerende activiteiten worden aangeboden. Hierdoor kunnen cliënten deelnemen aan activiteiten buiten het terrein van instelling X en dit is volgens hulpverleners ook inspirerend voor de cliënten. In de interviews komt echter niet naar voren dat gebruik gemaakt wordt van inspirerende personen.

De vierde voorwaarde is het waar kunnen nemen van positieve emoties en positieve beleving bij activiteiten (Abdallah et al., 2016). Hulpverleners geven aan dat zij alert zijn op positieve emoties en belevingen bij cliënten en dat zij hierop aangemoedigd worden. Een hulpverlener zegt hierover: *“Door wat ik hier in de muziek doe, als ergens nummer gedraaid of een avond gedraaid moet worden van de opening van een zaaltje en het ligt in de mogelijkheid om die jongen of meisje die we hier hebben leren draaien als disjockey op zo’n podium te krijgen, doen we dat. Dus ze krijgen positieve ervaring daarin.”* Vier van de vijf cliënten gaven aan dat hulpverleners hen helpen om positieve emoties en belevingen te gebruiken om aan hun problematiek te werken. Eén cliënt gaf aan hoe ze iets positiefs kan doen met haar negatieve probleem: *“Ik heb een agressieprobleem, maar sinds dat ik kickboks ben ik rustiger van mezelf van aard geworden.”*

De derde fase van talentgericht werken is het aanhouden van talent, waarbij gedrag zowel wordt aangemoedigd als getemperd. Bij gedrag aanmoedigen horen drie randvoorwaarden voor hulpverleners. De eerste is het gebruik van motiverende woorden en non-verbale gebaren (Abdallah et al., 2016). Complimenten op inzet werken volgens Nelis en Van Sark (2012) effectiever dan complimenten op intelligentie, aangezien complimenten op intelligentie zorgen voor minder doorzettingsvermogen. Hulpverleners gaven aan dat motiverende woorden belangrijk zijn, omdat cliënten veel negatieve ervaringen hebben opgedaan en daardoor niet weten waar zij wel goed in zijn. Ze gaven echter wel aan dat er meer gebruik gemaakt kan worden van complimenten, aangezien de focus van behandeling nog ligt op problematieken. De cliënten gaven aan dat zij complimenten belangrijk vinden, omdat ze hierdoor gemotiveerd worden en het gevoel krijgen dat ze iets goed kunnen. Ook zeiden ze dat dit zowel bij cultureel werk als op de behandelgroepen wordt gedaan,

maar dat zij meer aangemoedigd worden bij cultureel werk. Als reden hiervoor gaven zij dat cultureel werk ook meer doet met positieve activiteiten en dat de behandelgroepen toch serieuzer zijn en meer met problemen en consequenties bezig zijn dan met kwaliteiten.

De tweede voorwaarde is het inzetten van energiegenererende activiteiten, wat inhoudt dat er veel oefening plaats kan vinden en hulpverleners gebruik maken van de zone van naaste ontwikkeling (Abdallah et al., 2016). Zowel de hulpverleners als de cliënten zijn tevreden over de aanwezige kennis, houding en vaardigheden om ruimte te kunnen geven voor oefening en uitdaging. Iedereen gaf aan dat het uitvoeren van activiteiten wordt ingebouwd in het rooster en er voldoende uitdaging werd gegeven om net een beetje extra te doen of iets nieuws te leren.

Bij gedrag temperen hoort het aanspreken op gedrag als voorwaarde. Dit wordt gedaan door middel van open vragen en reflectie (Abdallah et al., 2016). Zoals al aangegeven, zijn cliënten meer tevreden door de manier van aanspreken bij cultureel werk dan bij de behandelgroepen. Op de behandelgroepen worden wel vragen gesteld om te reflecteren op gedrag, maar cliënten hebben het gevoel dat er autoritair opgetreden wordt door middel van consequenties of er wordt een voogd bij betrokken. Bij cultureel werk worden wel open vragen gesteld over de beweegredenen voor bepaald gedrag.

4.3 Deelvraag drie

Welke randvoorwaarden zijn nodig om talentgericht werken te implementeren binnen de behandeling van cliënten in de leeftijd van zestien tot en met achttien jaar met motivatieproblemen die niet weten waar hun kwaliteiten en interesses liggen?

Uit de theorie blijkt dat er drie randvoorwaarden zijn waar een voorstel aan moet voldoen om succesvol geïmplementeerd te kunnen worden (Kok et al., 2005). De eerste is draagvlak creëren onder de betrokken personen, wat moet gebeuren op psychologisch, maatschappelijk en politiek niveau. Uit de interviews met alle betrokkenen, dus cliënten en de hulpverleners, kwam het draagvlak op psychologisch niveau duidelijk naar voren. Alle hulpverleners en cliënten gaven aan dat zij het een positieve vooruitgang vinden wanneer er naar de kwaliteiten in plaats van de problemen gekeken wordt en zien het nut in van talentgericht werken bij zowel cultureel werk als binnen de behandeling op de behandelgroepen. *“De voordelen, ja dat jongeren erachter kunnen komen waar ze goed in zijn en er misschien hun beroep van maken ... Je kunt ook van je hobby je beroep maken, dat is net zo makkelijk. Ik denk sowieso dat die jongeren hier heel erg praktijk gericht zijn en minder theoretisch, dus nu ik er verder in dit gesprek over nadenk denk ik dat goed is als wij meer op talentontwikkeling gaan richten, meer de praktijk, en dan kijken hoe zij dit kunnen uitbreiden of naar toe kunnen werken.”* Draagvlak op maatschappelijk en politiek niveau betekent dat een voorstel binnen de instelling goedgekeurd moet worden en moet passen binnen de huidige hulpverlening (Kok et al., 2005). Zoals uit de theorie blijkt, is de hulpverlening sinds 2015 veranderd na de invoering van de jeugdwet. Focus op kwaliteiten wordt belangrijker (Abdallah et al., 2016; NJi, z.d.). Zowel de hulpverleners als de cliënten geven aan dat de huidige hulpverlening nog teveel de nadruk legt op problematieken en te weinig kijkt naar de kwaliteiten van de cliënten.

Capaciteit is de tweede randvoorwaarde. Uit de theorie blijkt dat tijd, geld en menskracht bij capaciteit hoort (Kok et al., 2005). Cliënten en hulpverleners geven aan welke kennis, houding en vaardigheden de hulpverleners bezitten om talentgericht werken uit te kunnen voeren. Hier is in deelvraag twee uitgebreid antwoord op gegeven. Ook gaven hulpverleners aan dat dit ontwikkelprogramma zes tot tien weken mag duren. In de interviews komt niet naar voren wat het budget is voor een ontwikkelprogramma.

Veiligheid is volgens de theorie de derde randvoorwaarde (Kok et al., 2005). Hierbij moet rekening gehouden worden met de veiligheidsregels en protocollen die gelden binnen een instelling. Ook valt het zorgdragen voor een gezonde ontwikkeling bij cliënten onder veiligheid, waar een voorstel aan moet kunnen voldoen (Kok et al., 2005). Uit theorie blijkt bovendien dat methodisch handelen een manier van werken is volgens een methodische cyclus. Hierdoor wordt er op gestructureerde en planmatige manier met cliënten gewerkt, waarbij een gezonde ontwikkeling wordt nagestreefd (Van Strien, 1986; Wilson et al., 2012). Hulpverleners gaven tijdens de interviews aan dat zij hoopten dat talentgericht werken niet alleen een manier wordt om vrijetijdsbesteding vorm te geven, maar ook ingezet kan worden als methode om de werkwijze binnen de hulpverlening anders in te richten.

Hoofdstuk 5: Conclusie en aanbevelingen

In dit hoofdstuk worden conclusies getrokken over de resultaten die in hoofdstuk vier per deelvraag staan beschreven. Tevens wordt er in dit hoofdstuk ook antwoord gegeven op de hoofdvraag. De antwoorden van de verschillende deelvragen vormen samen het antwoord voor de hoofdvraag. Uit de conclusies van de hoofdvraag komen de aanbevelingen voor instelling X.

5.1 Conclusie

Deelvraag één

Hoe kan de motivatie bij cliënten in de leeftijd van zestien tot en met achttien jaar met motivatieproblemen die niet weten waar hun kwaliteiten en interesses liggen gewekt worden om aan de slag te gaan met het ontdekken van hun talenten en kwaliteiten?

Uit de resultaten blijkt dat de cliënten met motivatieproblemen die bij instelling X hulp krijgen, weinig tot geen succeservaringen in hun leven hebben gehad. Zij hebben dus weinig tot geen waardering, sociale acceptatie en interesse gevoeld vanuit de omgeving. Dit maakt dat zij zich niet competent, autonoom en verbonden hebben gevoeld, waardoor de drie hormonen die zorgen voor motivatie niet of nauwelijks op gang gekomen zijn (Crone & Dahl, 2012; Nelis & Van Sark, 2012; Visser, 2017). Waardering, interesse en sociale acceptatie zorgt volgens Crone en Dahl (2012), Nelis en Van Sark (2012) en Visser (2017) voor vertrouwen en stimulans en dit zorgt weer voor motivatie. Cliënten zijn daardoor eerder geneigd om samen met een hulpverlener te gaan ontdekken waar hun interesses en kwaliteiten liggen.

Waardering, interesse en sociale acceptatie voelen cliënten op het moment dat er oog is voor wie de cliënt is, met al hun krachten, minpunten, talenten en interesses. Ook gelijkwaardige communicatie is hierbij van belang. Cliënten raken minder gemotiveerd door een autoritaire begeleidingsstijl, waarbij consequenties gegeven worden aan wangedrag. De cliënten voelen zich hierdoor minder gestimuleerd en gemotiveerd en hebben minder het gevoel dat zij alles kwijt kunnen bij een hulpverlener. Motivatie daalt op het moment dat er gebruik gemaakt wordt van consequenties (Visser, 2017). Zij voelen zich wel serieus genomen op het moment dat een hulpverlener in gesprek gaat over hun misstappen en niet meteen consequenties eraan verbindt.

Tevens is het voor de cliënten van belang dat het aanbod van activiteiten ruim en divers is. Op het moment dat de cliënten te weinig uitgedaagd kunnen worden verliezen zij hun interesse of bestaat er de kans dat deze helemaal niet wordt opgewekt (Abdallah et al., 2016). Juist door diversiteit aan te bieden in het activiteitenaanbod bestaat er de kans dat cliënten zichzelf verrassen en talenten of interesses ontdekken die ze nog niet wisten van zichzelf.

Deelvraag twee

Welke kennis, houding en vaardigheden bezitten hulpverleners van instelling X op dit moment die bruikbaar zijn om op een methodische manier talentgericht te kunnen werken?

Om planmatig en gestructureerd aan de ontwikkeling van een cliënt te werken, moeten hulpverleners werken volgens een methodische cyclus (Van Strien, 1986; Wilson et al., 2012). Geconcludeerd kan worden dat alle hulpverleners over deze kennis, houding en vaardigheden beschikken, omdat hun huidige werk als hulpverlener al bestaat uit methodisch handelen. Alleen het werken met talenten zoals dat op dit moment wordt gedaan, wordt nog niet op methodische manier uitgevoerd. Hierdoor wordt er nog te weinig gebruik gemaakt van vaardigheden van cliënten die ontstaan vanuit het ondernemen van activiteiten en die belangrijk zijn voor het kunnen functioneren in de maatschappij.

Zoals al staat beschreven in deelvraag één, is het stimuleren van de cliënten door het uiten van waardering, interesse en acceptatie een voorwaarde om cliënten te motiveren (Crone & Dahl, 2012; Nelis & Van Sark, 2012; Visser, 2017). Hier dient ook rekening mee gehouden te worden wanneer er talentgericht wordt gewerkt. Uit de resultaten blijkt dat alle hulpverleners van instelling X in de basis beschikken over de benodigde kennis, houding en vaardigheden om talentgericht te kunnen werken. Ze hebben geduld, doorzettingsvermogen en creativiteit, zijn in staat om een aantrekkelijke omgeving te creëren en een open en gevarieerd aanbod te bieden, bieden inspirerende activiteiten buiten instelling X aan, kunnen positieve emoties en belevingen waarnemen en deze aanmoedigen, maken gebruik van motiverende woorden en gebaren, kunnen uitdaging en tijd geven om te oefenen met een activiteit en kunnen cliënten aanspreken op gedrag door middel van open vragen en reflecteren. Echter kunnen er meer complimenten gegeven worden. Naast inspirerende activiteiten zijn inspirerende personen een voorwaarde voor talentgericht werken. Hulpverleners worden gezien als motiverende personen, maar hier kan doelbewuster gebruik van gemaakt gaan worden. Ook is de mening van de cliënten dat een nieuwsgierige en open houding, focus op kwaliteiten en gelijkwaardige communicatie niet altijd gedaan wordt door de hulpverleners van de behandelgroepen. Met name het geven van consequenties bij overschrijding van de groepsregels is de reden voor deze mening. Dit zorgt voor focus op problemen in plaats van focus op kwaliteiten, waardoor cliënten minder vertrouwen en waardering voelen. Consequenties zijn dus van negatieve invloed op de motivatie van cliënten, zoals blijkt uit de theorie (Nelis & Van Sark, 2012). De setting van een behandelgroep is echter wel anders, waardoor de focus ligt op doelen behalen. Consequenties en groepsregels zijn dan ook onderdeel van de behandeling op de behandelgroepen.

Deelvraag drie

Welke randvoorwaarden zijn nodig om talentgericht werken te implementeren binnen de behandeling van cliënten in de leeftijd van zestien tot en met achttien jaar met motivatieproblemen die niet weten waar hun kwaliteiten en interesses liggen?

Er zijn drie belangrijke randvoorwaarden die nodig zijn om een voorstel in de praktijk te kunnen implementeren, namelijk draagvlak, capaciteit en veiligheid (Kok et al., 2005). Uit de resultaten blijkt dat alle hulpverleners en cliënten binnen instelling X met talentgericht werken aan de slag willen gaan.

Zij zien de meerwaarde voor een focus op krachten en talenten. Dit creëert de eerste randvoorwaarde draagvlak. Wat betreft de capaciteit gaat het om de menskracht, waarbij gekeken wordt naar de vaardigheden van de betrokkenen. Dit staat in deelvraag twee uitgebreid beschreven. Ook tijd en geld hoort bij capaciteit. Er wordt uitgebreid onderzoek gedaan naar de manier waarop talentgericht werken toegepast kan worden in de praktijk. Er wordt dus voldoende tijd gegeven aan de implementatie. Het ontwikkelprogramma voor talentgericht werken mag vervolgens zes tot tien weken duren, waar rekening mee gehouden moet worden. De veiligheid wordt gewaarborgd door het implementeren van talentgericht werken en door hierbij rekening te houden met de methodische cyclus, aangezien het voorstel een stimulering van de motivatie wil bereiken en hiermee een interventie voor een betere toekomst voor de cliënten is.

Hoofdvraag

Hoe kunnen de hulpverleners van instelling X talentgericht werken op een methodische manier toepassen binnen de behandeling van cliënten in de leeftijd van zestien tot en met achttien jaar met motivatieproblemen die niet weten waar hun kwaliteiten en interesses liggen, zodat de cliënten gemotiveerd raken voor hun behandeling?

Om cliënten te motiveren moet rekening gehouden worden met de manier waarop cliënten gemotiveerd raken. Cliënten moeten zich competent, autonoom en verbonden voelen en dit kan bereikt worden door interesse en waardering te tonen en ervoor te zorgen dat zij zich sociaal geaccepteerd voelen. Talentgericht werken is een werkwijze die hier rekening mee houdt. Hulpverleners beschikken in de basis over de kennis, houding en vaardigheden die vereist zijn om talentgericht te werken. De cliënten raken echter gedemotiveerd vanwege het gebruik van consequenties op de behandelgroepen. Hierdoor missen zij het krijgen van complimenten, het gelijkwaardig communiceren, de focus op kwaliteiten in plaats van op problemen en een nieuwsgierige en open houding bij de hulpverleners. Wanneer hier verandering in wordt gebracht, beschikken de hulpverleners over alle capaciteiten om talentgericht werken uit te kunnen voeren en de motivatie van de cliënten te stimuleren. Om dit methodisch te doen, moet gewerkt worden volgens een methodische cyclus. Dit wordt gedaan wanneer de fases van talentgericht werken eigen worden gemaakt door de hulpverleners. Met de kennis, houding en vaardigheden die nodig zijn om talentgericht werken uit te voeren en met het werken volgens de fases als methodische cyclus wordt talentgericht werken op een methodische manier toegepast.

Om talentgericht werken vervolgens te kunnen implementeren, moet aan de randvoorwaarden draagvlak, capaciteit en veiligheid voldaan worden. Draagvlak is aanwezig, aangezien betrokkenen de meerwaarde van focus op kwaliteiten door middel van talentgericht werken inzien. Met capaciteit is rekening gehouden doordat er tijd is besteed om te onderzoeken hoe talentgericht werken op efficiënte manier binnen zes tot tien weken toegepast kan worden. De veiligheid wordt gewaarborgd, aangezien talentgericht werken een manier is om de ontwikkeling van de cliënten te stimuleren, zodat zij uiteindelijk zelfstandig kunnen functioneren in de maatschappij.

5.2 Aanbevelingen

Naar aanleiding van de getrokken conclusies kunnen aanbevelingen gedaan worden om talentgericht werken op een methodische manier toe te gaan passen in de praktijk binnen instelling X.

Methodisch handelen

Zoals in het onderzoek naar voren komt, wordt aanbevolen om gebruik te maken van een methodische cyclus om talentgericht werken methodisch toe te gaan passen. In het boek *Talentgericht werken* van Abdallah et al. (2016) staan verschillende fases beschreven die het talentgericht werken op methodische manier mogelijk maken. Er wordt namelijk stap voor stap gewerkt aan het ontdekken van kwaliteiten en talenten, waardoor de focus verlegd wordt van problemen naar kwaliteiten van de cliënten. Dit boek kan helpen bij de toepassing van talentgericht werken, waardoor er op een methodische manier gewerkt kan gaan worden met het ontdekken van de kwaliteiten en talenten van cliënten. Ook kan dit boek helpen als opfrissing voor de vereiste kennis, houding en vaardigheden voor talentgericht werken. Op het moment dat de cliënten iets hebben ontdekt waar zij plezier uit halen, kan er met een andere visie naar gekeken worden dan het alleen zien als vrijetijdsbesteding. Wanneer een cliënt in een bepaalde flow raakt doordat hij of zij plezier beleeft, is het aan de hulpverleners om de kwaliteiten uit deze positieve beleving te halen die op dat moment zichtbaar worden. Het kan namelijk voorkomen dat een cliënt bijvoorbeeld fitnessen leuk vindt en aan de hand van deze positieve beleving wordt gezien dat de cliënt in staat is om anderen te motiveren tijdens het fitnessen. Door dit met de cliënt te bespreken kan de cliënt gemotiveerd raken om hiermee aan de slag te gaan. Als een hulpverlener dit doet wordt de activiteit niet meer als vrijetijdsbesteding benaderd, maar ook als stap naar de toekomst van een cliënt, wat het doel is van methodisch handelen. Aangezien het ontwikkelprogramma voor talentgericht werken een bepaald tijdsframe heeft van zes tot tien weken, moeten de hulpverleners onderling in overleg gaan hoe de fases van talentgericht werken binnen het vastgesteld aantal weken geïmplementeerd kunnen worden. Ook is evaluatie een belangrijk onderdeel binnen methodisch handelen volgens Van Strien (1986). Belangrijk is dus om tussentijds te evalueren of implementatie succesvol is en waar verbeterpunten liggen.

Motiverende gespreksvoering

De huidige hulpverlening bij instelling X is nog voornamelijk gefocust op problematieken. Mede als gevolg hiervan hebben cliënten het gevoel dat hulpverleners tegenover hen staan in plaats van naast hen door middel van een autoritaire begeleidingsstijl. De hulpverleners van instelling X zijn eraan gewend om vanuit problematieken samen met de cliënt aan doelen te werken. Bij talentgericht werken gaat de hulpverlener naast de cliënt staan en wordt de cliënt op kracht, talent en interesse gecoacht om gemotiveerd te raken. Dit vergt een andere blik op motivering. Om hier sterker in te worden wordt aanbevolen om een training in motiverende gespreksvoering aan te bieden aan de hulpverleners van instelling X. Motiverende gespreksvoering is volgens Van Veen en Goijarts (2012) een methode waarbij er een gedragsverandering gecreëerd wordt. Het doel is om inzicht te krijgen in mogelijkheden, kwaliteiten en krachten die ingezet kunnen worden om gedrag te veranderen. Motiverende gespreksvoering heeft een ondersteunende rol, waarbij de hulpverlener geen druk

uitoefent, uitgaat van het perspectief van de cliënt en maximale keuzes geeft binnen beperkingen. Er wordt niet gezegd wat de cliënt het beste kan doen. De hulpverlener probeert de verandering vanuit de cliënt te creëren. Dit alles gebeurt vanuit ondersteuning, niet uit vanuit leiding (Van Veen & Goijarts, 2012). Hiermee wordt de autonomie van de cliënt versterkt, wat ervoor zorgt dat de motivatie versterkt kan worden. Om op die manier de cliënten te ondersteunen, zullen zij zich meer gehoord en gestimuleerd voelen. Aanbevolen wordt om jaarlijkse cursussen te volgen om de kennis en vaardigheden van motiverende gespreksvoering blijvend te ontwikkelen en om te controleren of motiverende gespreksvoering op de juiste manier wordt toegepast.

Gelijkwaardige communicatie versterken

Wat geconcludeerd kan worden is dat er bij de cliënten vooral het gevoel heerst dat ze niet alles kunnen bespreken met hun groepsleiding, omdat er volgens hen meteen een consequentie aan wordt verbonden. Dit zorgt voor demotivatie, wantrouwen en angst voor een consequentie. Aanbevolen wordt om opnieuw te kijken naar de inhoud van groepsregels en consequenties binnen de behandeling. Waarom zijn deze opgesteld? Wat dient hiermee bereikt te worden? Voor motivatie op lange termijn zijn consequenties namelijk niet bevorderlijk volgens Nelis en Van Sark (2012). Als besloten is dat consequenties onderdeel zullen moeten blijven van behandeling, moet gekeken worden naar de manier waarop deze worden toegepast. Aanbevolen wordt om meer in gesprek te gaan met de cliënten en hun de kans te geven om te vertellen waarom ze een regel hebben overtreden of waarom ze een bepaalde misstap hebben begaan. Ook kan uitgelegd worden waarom die regels er zijn. Dit kan door middel van motiverende gespreksvoering, wat in de voorgaande aanbeveling beschreven staat. Hierdoor krijgen cliënten inzicht in het belang van de regels en hun verantwoordelijkheid voor naleving hiervan (Abdallah et al., 2016). Vervolgens kan gevraagd worden naar welke consequenties de cliënt passend vindt bij hun wangedrag, waardoor de cliënten zich autonoom, competent en verbonden kunnen gaan voelen (Visser, 2017). Dit geeft de cliënten ook meer vertrouwen in de groepsleiders wat positief kan uitpakken voor het algemene groepsgevoel en voor de band tussen de groepsleiders en de cliënten. Uiteindelijk kan dit zorgen voor een stimulans in de motivatie.

Gebruikmaken van inspirerende personen

Uit het onderzoek blijkt dat er verschillende inspirerende activiteiten worden georganiseerd bij verschillende organisaties buiten het terrein van instelling X. Er wordt echter nog weinig tot geen gebruik gemaakt van inspirerende personen. Zoals blijkt uit het onderzoek is het gebruik maken van inspirerende personen een voorwaarde van talentgericht werken (Abdallah et al., 2016). Hulpverleners van instelling X kunnen worden gezien als inspirerende personen, wat al gebeurt volgens de cliënten. Echter ligt er ook voor instelling X nog kans om hierin uit te breiden. Cliënten die minder gemotiveerd zijn kunnen door het ontmoeten van bekende mensen in die specifieke activiteit opnieuw de motivatie vinden (Abdallah et al., 2016). Dit kan al snel door bijvoorbeeld een bekend persoon uit te nodigen om een keer te komen spreken of een les te geven. De aanbeveling is om elk jaar een dag te organiseren waarbij één of meerdere 'bekende' inspirerende personen worden uitgenodigd om een gastles te

geven of te komen spreken. De cliënten zijn dan geneigd dit sneller op te pakken, omdat bekende personen de ogen van cliënten kunnen openen voor hun eigen, soms nog verborgen, kwaliteiten om hen zo te motiveren om deze talenten te ontwikkelen (Abdallah et al., 2016). Voorbeeld hiervan is een voetbaltoernooi organiseren en straatvoetballer Soufian Touzzani uitnodigen of om Nieky Holzken uit te nodigen om een (kick)boksles te komen geven. Het moet natuurlijk wel binnen het budget vallen van de instelling.

Hoofdstuk 6: Discussie

In het laatste hoofdstuk wordt het onderzoek nogmaals kritisch bekeken en wordt de daadwerkelijke bruikbaarheid van het onderzoek beschreven. Tevens wordt er in dit hoofdstuk ook een sterkte- en zwakteanalyse opgesteld aan de hand van de resultaten.

6.1 Betekenis en bruikbaarheid

In de probleemanalyse staat beschreven dat de focus van hulpverlening zoveel mogelijk is komen te liggen op eigen kracht en kwaliteiten met de invoering van de jeugdwet in 2015 (CJG, 2013; Movisie, 2015; Rijksoverheid, z.d.). Instelling X geeft hieraan vorm door middel van talentgericht werken, maar wisten niet hoe dit op efficiënte manier uitgevoerd kon worden. Uit de conclusie blijkt dat hulpverleners al een eind op weg zijn om over de kennis, houding en vaardigheden te beschikken die nodig zijn om de focus te leggen op kwaliteiten door middel van talentgericht werken. Er zijn echter nog aspecten van de behandeling die een negatieve uitwerking hebben op deze werkwijze. Onder andere de manier waarop consequenties gebruikt worden geeft cliënten het gevoel dat er te weinig focus is op kwaliteiten en meer op problemen, terwijl instelling X hier juist vanaf wil. De conclusie van het onderzoek heeft dus inzichten gegeven in wat hulpverleners al goed doen en waar nog verbeterpunten liggen, zodat het gestelde probleem in de probleemanalyse verminderd kan worden of kan verdwijnen.

In de probleemanalyse komt ook naar voren dat hulpverleners binnen instelling X niet weten hoe zij talentgericht werken op een methodische manier toe kunnen passen. Uit de conclusie blijkt dat de hulpverleners in staat zijn om methodisch te handelen en dus ook talentgericht werken methodisch kunnen gaan uitvoeren. Dit onderzoek geeft handvaten om op een methodische manier talentgericht te gaan werken, wat het onderzoek bruikbaar maakt voor instelling X. Hiermee wordt ook een antwoord gegeven op het gestelde probleem in de probleemanalyse, waardoor het onderzoek bruikbaar is voor instelling X.

Uit de conclusie blijkt dat er tevredenheid is over het aanbod van activiteiten en dat cliënten voldoende mogelijkheden en kansen krijgen om uitgedaagd te worden binnen. De aangeboden activiteiten zijn verschillend, maar bestaan ook uit een groot aantal artistieke activiteiten. Dit sluit niet aan bij wat in de probleemanalyse onderzocht is. Hieruit blijkt namelijk dat artistieke talenten onderbelicht blijven vanwege de focus van het onderwijs en de arbeidsmarkt op academische vaardigheden (Nelis & Van Sark, 2016). Doordat instelling X wel ruimte en tijd biedt om artistieke talenten te ontdekken, zullen vaardigheden die hierbij horen ook ontwikkeld worden. Weliswaar niet binnen het onderwijs, maar binnen instelling X.

Uit de probleemanalyse blijkt dat de opvoeders van tegenwoordig veel problemen van kinderen weghalen, waardoor zij niet leren met tegenslagen om te gaan. Prestatiedruk is hierdoor groot (Freed & Parsons, 2007; Nelis & Van Sark, 2016; NOS, 2017; Pont, 2013). Uit de conclusie blijkt haast het tegenovergestelde. Cliënten en hulpverleners gaven aan dat de cliënten die binnen instelling X

verblijven weinig succeservaringen in hun leven hebben gehad, met als gevolg dat zij hun eigen krachten, kwaliteiten en talenten niet of nauwelijks kennen. Cliënten gaven aan dat het leren omgaan met tegenslagen en hun problematieken belangrijk is, maar dat het ook een verademing is als er ook gekeken wordt naar wat ze echt leuk vinden om te doen en waar ze goed in zijn. Dit maakt het onderzoek bruikbaar voor de cliënten, aangezien zij leren ontdekken wat hun krachten, kwaliteiten en talenten zijn. Het gevolg van de opvoeding en prestatiedruk blijkt echter niet uit dit onderzoek, waardoor het onderzoek op dit punt niet bruikbaar is.

Uit de probleemanalyse blijkt dat positieve emoties zorgen voor dynamischer handelen en meer energie. Dit ontstaat wanneer iemand doet waar diegene goed in is (Dewulf, 2012; Nelis & Van Sark, 2016). Ook komt naar voren dat de cliënten binnen instelling X gedefinieerd kunnen worden als kwetsbare cliënten, cliënten die moeite hebben om op eigen kracht, middelen en netwerken zichzelf kunnen ontdekken. Door allerlei problemen hebben zij minder ontwikkelde vaardigheden om te kunnen functioneren in de maatschappij (Abdallah et al., 2016). Zowel uit de probleemanalyse als uit de conclusie blijkt dat de cliënten weinig succeservaringen in hun leven hebben gehad, en dus weinig positieve emoties. Talentgericht werken wordt gezien als een manier om krachten en talenten te ontdekken, zodat succeservaringen en positieve emoties wel ontstaan. Uit de conclusie blijkt hoe talentgericht werken methodisch toegepast kan worden om deze positieve emoties te laten ontstaan bij de cliënten, wat het onderzoek bruikbaar maakt voor de praktijk.

6.2 Sterkte- zwakteanalyse

Een onderzoek bestaat niet alleen uit het beschrijven van theorie en praktijkvoorbeelden. Er worden tijdens het onderzoek ook keuzes gemaakt die van invloed zijn op het onderzoek en mede daardoor ook invloed hebben op de betrouwbaarheid van het onderzoek. Er kan gesteld worden dat er zowel sterke als zwakke punten zijn binnen dit onderzoek. De volgende paragraaf licht deze sterke en zwakke punten toe.

Sterke punten

Een sterk punt van het onderzoek was de betrokkenheid en de bereidwilligheid die de onderzoeker ondervond tijdens het onderzoek. Er was een vast contactpersoon voor de onderzoeker die niet alleen kritisch, maar ook actief meedacht in het gehele onderzoekproces. Er werd elke week tijd gemaakt voor de onderzoeker om de voortgang te bespreken, wat de validiteit en het draagvlak voor het onderzoek goed deed volgens Baarda et al. (2013). Er werd steeds kritisch gekeken of de richting van het onderzoek nog passend was bij wat er gemeten moest worden.

Vanuit instelling X was er voldoende animo om deel te nemen aan het onderzoek en er werden voldoende respondenten gevonden om te kunnen interviewen. Mede door het aanleveren van gegevens van de respondenten door de contactpersoon binnen de instelling konden er snel afspraken gemaakt worden voor de interviews. De respondenten van beide onderzoekspopulaties kwamen hun afspraken die gemaakt werden met de onderzoeker na, waardoor er een prettige samenwerking was. Door die betrokkenheid konden de omstandigheden van de interviews op een positieve manier

bijdragen aan het onderzoek, waardoor de betrouwbaarheid verhoogd werd. Alle interviews konden gehouden worden bij instelling X, in een voor de respondent vertrouwde omgeving. Aan alle respondenten is vooraf benoemd dat het gehele interview geanonimiseerd zou worden en dat de respondenten daardoor vrijuit konden spreken en hun mening konden geven zonder dat die beïnvloed werd door iets of iemand. Dit verhoogde de betrouwbaarheid en interne validiteit van het onderzoek. Een volgend sterk punt is dat er tijdens het onderzoek nauwkeurig is gewerkt, zodat interpretaties en invloeden van buitenaf zoveel mogelijk zijn voorkomen. Dit heeft de betrouwbaarheid van het onderzoek verhoogd. Alle interviews zijn met audio-apparatuur opgenomen en zijn daarna getranscribeerd. Hierdoor zijn er zo min mogelijk tussentijdse interpretaties ontstaan, wat de betrouwbaarheid van het onderzoek verhoogd heeft (Baarda et al., 2013).

Ook is tijdens het onderzoek stap voor stap onderbouwd welke keuzes er gemaakt zijn voor de uitvoering van het onderzoek. Hierdoor is de betrouwbaarheid van het onderzoek verhoogd. Voor een derde persoon is het duidelijk welke keuzes er tijdens het onderzoeksproces zijn gemaakt.

De keuze van de respondenten is ook een sterk punt in het onderzoek, omdat alle respondenten betrokken zijn bij het onderwerp van het onderzoek. De hulpverleners hebben met het onderzoek te maken, omdat zij de methode uiteindelijk moeten gaan implementeren en de cliënten omdat zij er uiteindelijk stappen mee kunnen gaan zetten in de behandeling. Hiermee is gemeten wat gemeten moest worden, wat de interne validiteit verhoogt volgens Baarda et al. (2013).

Het onderzoeksonderwerp zelf was relevant, omdat er vanuit de instelling al goedkeuring was om met de methode te gaan werken. Ze wisten echter niet hoe hier vorm aan gegeven moest worden en hier sloot het onderzoek op aan. Bovendien is het onderzoek relevant in de tijdsgeest van de hulpverlening, aangezien de hulpverlening nu meer gaat focussen op kwaliteiten. Het onderzoeksonderwerp sluit hierop aan, wat de externe validiteit ten goede komt (Boeije, 2014).

Zwakke punten

Er waren ook zwakkere punten binnen het onderzoek. Vanwege tijdsdruk is ervoor gekozen om alleen de coördinator van de behandelgroepen te interviewen en niet de hulpverleners werkzaam op de behandelgroepen. Tijdens de interviews met de cliënten werd echter duidelijk dat zij een groot verschil zagen tussen de werkwijze van de hulpverleners van cultureel werk en de hulpverleners van de behandelgroepen. Hierdoor werd het perspectief van de hulpverleners werkzaam op de behandelgroepen relevant. Hun perspectief is echter niet meegenomen. De conclusie zou nog sterker zijn als deze wel meegenomen was. Dit is een zwak punt voor zowel de externe als de interne validiteit van het onderzoek (Baarda et al., 2013; Boeije, 2014).

Bovendien is het gebruik van een steekproef binnen kwalitatief onderzoek een zwak punt voor de externe validiteit van het onderzoek. Dit kwalitatieve onderzoek had als doel om gedachten, gevoelens en meningen te beschrijven. Deze zijn voor ieder persoon anders en niet te generaliseren naar andere personen die niet geïnterviewd zijn. Daardoor zijn de conclusies ook niet automatisch geldend voor de personen die niet geïnterviewd zijn (Boeije, 2014).

Een ander zwak punt is dat er geen diversiteit is in de theorie over talentgericht werken. Het belang van focus op kwaliteiten is een relatief nieuwe visie op de hulpverlening. Talentgericht werken is dan

ook een methode die recentelijk staat beschreven door een zestal auteurs. Verder is er over talentgericht werken als werkwijze niets specifiek te vinden. Hierdoor kon er geen triangulatie met verschillende bronnen plaatsvinden, waardoor er geen mogelijkheid was om talentgericht werken vanuit een ander perspectief te zien dan hoe het geschreven is door de eerder genoemde zestal schrijvers. Dit verlaagt de interne validiteit (Baarda et al., 2013).

Tevens zijn er tijdens de interviews met de cliënten van de instelling een aantal suggestieve vragen gesteld. Hiermee werd onbedoeld de kans verhoogd dat de onderzoeker de antwoorden van de respondenten in een bepaalde richting heeft gestuurd. Hierdoor is de kans ontstaan dat er sociaal wenselijke antwoorden gegeven werden. Dit verlaagt de interne validiteit van het onderzoek (Baarda et al., 2013).

Literatuurlijst

- Abdallah, S., Kooijmans, M., & Sonneveld, J. (2016). *Talentgericht werken met kwetsbare jongeren: Ontwikkelwerk, erkenningswerk, verbindingswerk*. Bussum: Coutinho.
- Baarda, D. B., Bakker, E., Fischer, T., Julsing, M., Peters, V., Van der Velden, T., & De Goede, M. (2013). *Basisboek Kwalitatief Onderzoek: Handleiding voor het opzetten en uitvoeren van kwalitatief onderzoek* (3^e gewijzigde druk). Houten: Noordhoff.
- Baarda, D. B., De Goede, M. P. M., & Kalmijn, M. (2015). *Basisboek Enquêteren: Handleiding voor het maken van een vragenlijst en het voorbereiden en afnemen van enquêtes* (4^e druk). Houten: Noordhoff.
- Bakker, N., Noordman, J., & Rietveld-Van Wingerden, M. (2010). *Vijf eeuwen opvoeden in Nederland: Idee en praktijk: 1500-2000* (2^e herziene druk). Assen: Koninklijke Van Gorcum.
- Bannink, F. (2016). *Positieve Psychologie: De toepassingen*. Amsterdam: Boom.
- Becker, A. (2012). *Inleiding in de pedagogiek*. Assen: Van Gorcum.
- Bijzonder Jeugdwerk. (2018a). *Behandelgroep*. Geraadpleegd op 2 oktober 2018, van <https://www.bijzonderjeugdwerk.nl/oplossing/behandelgroep/>
- Bijzonder Jeugdwerk. (2018b). *Dagbesteding*. Geraadpleegd op 2 oktober 2018, van <https://www.bijzonderjeugdwerk.nl/oplossing/dagbesteding-deurne-helmond/>
- Bijzonder Jeugdwerk. (2018c). *Opvoeding*. Geraadpleegd op 6 september 2018, van <https://www.bijzonderjeugdwerk.nl/opvoeding/>
- Bijzonder Jeugdwerk. (2018d). *Over Bijzonder Jeugdwerk*. Geraadpleegd op 6 september 2018, van <http://www.bijzonderjeugdwerk.nl/over-bijzonder-jeugdwerk/>
- Bijzonder Jeugdwerk. (2018e). *Talentontwikkeling*. Geraadpleegd op 6 september 2018, van <https://www.bijzonderjeugdwerk.nl/talentontwikkeling/>
- Boeije, H. (2014). *Analyseren in kwalitatief onderzoek: Denken en doen* (2^e druk). Amsterdam: Boom.

- Centraal Planbureau. (2002). *De pijlers onder de kenniseconomie: Opties voor institutionele vernieuwing*. Geraadpleegd op 3 oktober 2018, van <https://www..nl/sites/default/files/publicaties/download/de-pijlers-onder-de-kenniseconomie-opties-voor-institutionele-vernieuwing.pdf>
- Centrum voor Jeugd en Gezin. (2013). *Populaire versie visiedocument transitie jeugdzorg*. Geraadpleegd op 5 september 2018, van <https://www.ciggeeftantwoord.nl/media/item/74/publieksfolder-transitie-jeugdzorg.pdf>.
- Crone, E. A., & Dahl, R. E. (2012). Understanding Adolescence as a Period of Social-Affective Engagement and Goal Flexibility. *Nature reviews Neuroscience*, 13, 636-650. <https://dx.doi.org/10.1038/nrn3313>
- Dewulf, L. (2012). *Ik kies voor mijn talent: Wat is talent? Hoe talent ontwikkelen? En wat met waar je echt niet goed in bent?* (7^e volledig herziene druk). Schiedam: Scriptum.
- Freed, J., & Parsons, L. (2007). *Ik denk in beelden, jij onderwijst in woorden* (2^e druk). Antwerpen: Garant.
- Joosen, W., & Van der Vaart, W. (2014). *Oplossingsgerichte hulp- en dienstverlening: Cirkels van empowerment* (2^e licht gewijzigde druk). Antwerpen: Garant.
- Kok, H., Molleman, G., Saan, H., & Ploeg, M. (2005). *Handboek Preffi 2.0: Richtlijn voor effectieve gezondheidsbevordering en preventie*. Woerden: NIGZ.
- Meij, H. (2011). *De basis van opvoeding en ontwikkeling*. Geraadpleegd op 8 november 2018, van <http://nji.nl/nl/Download-NJi/Normale-ontwikkeling-pdftekst.pdf>
- Miedema, W., & Stam, M. (2008). *Leren van innoveren*. Assen: Van Gorcum.
- Movisie. (2015). *Transitie jeugdzorg: Een overzicht*. Geraadpleegd op 30 september 2018, van <https://www.movisie.nl/artikel/transitie-jeugdzorg-overzicht>
- Nederlands Jeugdinstituut. (z.d.). *Eigen kracht en regie bij gezin*. Geraadpleegd op 30 september 2018, van <https://www.nji.nl/nl/Beslissen-over-hulp-Praktijk/Eigen-kracht-en-regie-bij-gezin>
- Nelis, H., & Van Sark, Y. (2012). *Puberbrein binnenstebuiten: Wat beweegt jongeren van 10 tot 25 jaar?* (11^e herziene druk). Utrecht: Kosmos.

- Nelis, H., & Van Sark, Y. (2014). *Motivatatie binnenstebuiten: Hoe krijg je jongeren in beweging*. Utrecht: Kosmos.
- Nelis, H., & Van Sark, Y. (2016). *Talent binnenstebuiten: Daag jongeren uit met hun talenten aan de slag te gaan* (4^e geheel herziene druk). Utrecht: Kosmos.
- NOS. (2017). 'Jongeren voelen druk om aan het perfecte plaatje te voldoen'. Geraadpleegd op 6 oktober 2018, van <https://nos.nl/op3/artikel/2195244-jongeren-voelen-druk-om-aan-het-perfekte-plaatje-te-voldoen.html>
- Plitscher, N. (2008). *Functieomschrijving jeugdhulpverlener*. Geraadpleegd op 8 oktober 2018, van <https://www.bjzlimburg.nl/wp-content/uploads/2014/11/Functiebeschrijving-Jeugdhulpverlener.pdf>
- Poelmans, P., & Severijnen, O. (2013). *De APA-richtlijnen: Over literatuurverwijzing en onderzoeksrapportage*. Bussum: Coutinho.
- Pont, S. (2013). *Mensenkinderen!* Amsterdam: Bert Bakker.
- Rijksoverheid. (z.d.). *Jeugdhulp bij gemeenten*. Geraadpleegd op 30 september 2018, van <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/jeugdhulp/inhoud/jeugdhulp-bij-gemeenten>
- Steerneman, P. (2016). *De praktijk van de positieve psychologie: Over interventies in organisaties in transitie, op school en op het werk* (2^e ongewijzigde druk). Antwerpen: Garant.
- TED. (2004). *Martin Seligman over positieve psychologie* [Videobestand]. Geraadpleegd op 3 november 2018, van https://www.ted.com/talks/martin_seligman_on_the_state_of_psychology?goback=.gde_1838751_member_5803805469671710723&language=nl
- Van Hoorik, I. (2011). Talentontwikkeling stimuleert participatie en zelfvertrouwen. *Jeugd en Co*, 4, 40-48.
- Van Strien, P. J. (1986). *Praktijk als wetenschap: Methodologie van het sociaalwetenschappelijk handelen*. Assen: Van Gorcum.
- Van Veen, M., & Goijarts, F. (2012). *Motiverende gespreksvoering voor sociaal agogisch werk: Coachen bij gedragsverandering*. Houten: Bohn Stafleu van Loghum.

- Visser, C. (2017, 14 november). *Ed Deci legt de zelfdeterminatietheorie uit* [Videobestand].
Geraadpleegd op 7 november 2018, van <https://www.youtube.com/watch?v=kvykdmBLVDk>
- Weijers, I. (2013). *De creatie van het mondige kind: Geschiedenis van pedagogiek en jeugdzorg* (7^e druk). Amsterdam: SWP.
- Werkgroep 'APA'. (2018). *De APA-richtlijnen uitgelegd: Een praktische handleiding voor bronvermelding in het hoger onderwijs* (2^e editie). Utrecht: Surf.
- Wilson, K., Ruch, G., Lymbery, M., & Cooper, A. (2012). *Social work: Een inleiding* (R. Ploem, N. Sangidi, & J. te Walvaart, Vert.). Amsterdam: Pearson.

Bijlagen

Bijlage A Topic-lijsten

Bijlage A.1 Cliënten

Intro	Mijn naam is Romee. Ik interview jou omdat aan mij is gevraagd onderzoek te doen naar talentgericht werken. Omdat talentgericht werken uiteindelijk jou als jongere moet helpen ben ik heel benieuwd naar hoe jij daar tegen aankijkt en wat je er van vindt. Tijdens het interview zal ik uitleggen wat talentgericht werken inhoudt. Er zijn geen goede of foute antwoorden. Alles wat jij zegt, vindt en voelt is goed.
Topics aangeven	• Hulpverlener • Talentontwikkeling • Gevolgen • Toekomstvisie
Duur	Ongeveer 30 minuten
Opnameapparatuur	Dit gesprek wordt opgenomen met audioapparatuur. Hierdoor kan het interview letterlijk opgeschreven worden. Dit zorgt ervoor dat er geen verkeerde interpretaties ontstaan. Op het moment dat de interviews opgeschreven zijn wordt de opname van het interview verwijderd.

Start interview	
Introducerende vraag	- Vind jij het goed als je gegeven antwoorden gebruikt worden voor mijn onderzoek?
Topic: Talentontwikkeling	- Welke begeleiding heb je hier tot nu toe gehad op de groep die aansloot bij kwaliteiten en interesses? - Is er iets in de net besproken begeleiding wat je zou willen veranderen als dat kon? - Wat vind jij dat een hulpverlener moet kunnen om samen met jongeren hun talenten en kwaliteiten te gaan ontdekken?
Topic: Hulpverlener	- Wat kun jij zelf op dit moment bij instelling X doen om jouw interesse en kwaliteiten te ontdekken? - Vind jij dat instelling X genoeg activiteiten doet die jouw interesse wekken of waar je goed in bent?

	- Helpt cultureel werk jou op een andere manier dan de groep om te ontdekken waar je interesses liggen? - Wat heb jij ervan geleerd dat instelling X samen met jou is gaan kijken waar jouw interesses en kwaliteiten liggen? - Wat denk jij dat talentgericht werken inhoudt? - Wat vind je van het idee dat er gekeken wordt naar wat je goed kan in plaats van waar je last van hebt?
Topic: Gevolgen	- Op welke manier kun jij de volgende stap zetten in jouw interesse of kwaliteit, wanneer je hebt ontdekt wat jouw kwaliteit is? - Welke mogelijkheden biedt instelling X wanneer jullie weten waar jij goed in bent of iets leuk vindt? - Wat doet instelling X nog meer naast activiteiten en clubs? - Welke begeleiding krijg je op het moment dat je weet waar je kwaliteiten en interesses liggen? - Op wat voor manier helpen de hulpverleners jou om gemotiveerd te blijven, om te blijven werken aan je kwaliteiten en interesses?
Topic: Toekomstvisie	- Zou jij iets veranderen aan de activiteiten die instelling X doet om jouw talenten en kwaliteiten te ontdekken? - Op wat voor manier zou jij jongeren helpen in het ontdekken van hun talenten en kwaliteiten? - Kun jij alles wat je nu doet op het gebied van jouw talent/kwaliteit/interesse bij instelling X gebruiken om jouw plaats in de maatschappij te vinden in de toekomst?
Afsluiting interview	
Anonimiteit	Alle gegevens van dit interview worden anoniem gemaakt. In het verslag zie je dus geen namen terug van personen.
Uitleggen vervolg	De antwoorden die gegeven zijn worden verwerkt in het onderzoek.

Bijlage A.2 Hulpverleners

Intro	Uit het eerste gesprek dat ik heb gehad met een leidinggevende van instelling X, kwam naar voren dat instelling X graag aan de slag wilde met een ontwikkelingsprogramma gebaseerd op talentgericht werken. Aan mij werd gevraagd onderzoek te doen naar de vraag of talentgericht werken een toevoeging is aan de behandeling van hun cliënten.
Topics aangeven	• Basishouding • Toekomstfactoren • Vaardigheden hulpverlener • Gevolgen behandeling • Toekomstvisie
Duur	Ongeveer 30 minuten
Opnameapparatuur	Dit gesprek wordt opgenomen met audioapparatuur. Hierdoor kan het interview letterlijk opgeschreven worden. Dit zorgt ervoor dat er geen verkeerde interpretaties ontstaan. Op het moment dat de interviews opgeschreven zijn wordt de opname van het interview verwijderd.

Start interview	
Introducerende vragen	- Hoe lang ben je al werkzaam binnen instelling X? - Wat is je functie binnen instelling X?
Topic: Basishouding	- Hoe worden cliënten met motivatieproblemen op dit moment begeleid binnen instelling X? - Hoe gaan jullie om met het maken van fouten bij cliënten? - Wat voor effect heeft dit op de cliënten? - Wat vind je van de werkwijze van instelling X met betrekking tot hun cliënten?
Topic: Vaardigheden hulpverlener	- Wat denk je dat de reden is dat instelling X talentgericht werken wil gaan invoeren? - Hoe zie jij talentgericht werken tot nu toe terug in de praktijk?

Topic: Toekomstfactoren	- Wat houdt talentgericht werken in voor jou ? - Is volgens jou talentgericht werken toepasbaar op elke jongere binnen instelling X? Leg uit. - Wat zijn volgens jou de voordelen van talentgericht werken? - Wat zijn volgens jou de nadelen van talentgericht werken? - Wat heb jij nodig om talentgericht te kunnen werken?
Topic: Toekomstvisie	- Welke factoren kunnen volgens jou van invloed zijn op het effect van talentgericht werken? - Hoe zie jij de slagingskansen van talentgericht werken binnen instelling X?
Afsluiting interview	- Ga je akkoord dat ik de antwoorden van deze vragen verwerk in het onderzoek ?
Anonimiteit	Alle gegevens van dit interview worden anoniem gemaakt. In het verslag zie je dus geen namen terug van personen. Het kan voorkomen dat functies van personen worden beschreven, ter verantwoording van mijn keuzes.
Uitleggen vervolg	De gegevens van dit interview zullen gebruikt worden als hulpmiddel om de hoofdvraag van dit onderzoek te beantwoorden. De uitwerkingen van deze interviews worden gestuurd naar ieder geïnterviewd persoon. Pas op het moment van goedkeuring worden de gegevens van het interview verwerkt in het verslag.

Bijlage B Codebomen

Bijlage B.1 Cliënten

KERNTHEMA	THEMA	LABEL
HULPVERLENER	Verwachtingen hulpverlener	vertrouwensband samenwerking vertrouwen eerlijkheid stimuleren beschikbaar nieuwsgierigheid interesse hulpverlening oprechtheid hechting openheid kennismaking vertrouwen groepsleiding vertrouwen hulpverlening overwegingen luisterend oor geduld out of the box denken samenwerkingsband rekening houden
TALENTONTWIKKELING	Interne factoren jongeren	kwaliteiten minpunten interesses problematiek
	Externe middelen hulpverlener	divers aanbod complimenten beschikbaar aanbod uitbreiding aanbod beschikbaarheid hulpverlening interesse groepsleiding gespreksvoering consequenties

		activiteiten vervolgstappen vrijetijdsbesteding beloning groepsleiding
GEVOLGEN	Positieve gevolgen	plezier ambitie motivatie ontspanning positiviteit eigen kracht zelfkennis initiatief afleiding jezelf zijn rechtvaardigheid spanningsboog succeservaring
	Negatieve gevolgen	aandringen tijdsgebonden regels volgen groepsgevoel negativiteit faalangst

Bijlage B.2 Hulpverleners

KERNTHEMA	THEMA	LABEL
BASISHOUDING	Begeleiding	reflecteren niet oordelen vrijheid vertrouwen betrokkenheid open houding open blik toewijding ervaring positieve bekrachtiging flexibel interesse hulpverlening
	Behandeling	ontwikkelprogramma's perspectieven behandelmethodes inbouwmomenten samenwerking school gesprekken hulpmiddelen werkwijze talentontwikkeling out of the box denken cliëntgericht werken diverse begeleiding multidisciplinair overleg coaching methodisch werken projecten maatwerk werkrelatie diversiteit medewerkers
TOEKOMSTFACTOREN	Interne factoren	tijdsdruk tegenslagen toekomstvisie keuzes

		druk erkenning
	Externe factoren	maatschappij leefomgeving sociale contacten school sociaal leven connecties netwerk contact houden groepsgevoel financiering belonen verplichtingen faciliteiten
VAARDIGHEDEN HULPVERLENER	Interne vaardigheden	contact maken balans zoeken sturing realistisch brede blik begrenzen grenzen emoties herkennen openheid vermindering prikkels positieve prikkels positieve bekrachtiging
	Externe vaardigheden	gedrag patronen kennis hulpverlening verschillende activiteiten succeservaring vervolgstappen elkaar aanvullen vertrouwensband medewerkers mogelijkheden

		ontdekken talent niet goed toegepast
GEVOLGEN BEHANDELING	Positieve emoties	overzicht kwetsbaar zelfkennis geduld weerstand aansluiting motivatie ontspanning kwaliteiten stimuleren doelen kwaliteiten ontwikkeling positiviteit ontwikkeling verantwoordelijkheid succeservaring verantwoordelijkheid ambitie inbreng jongeren plezier sterke kanten positieve keuze gevoelens zelfvertrouwen perspectief ervaring prioriteit gevoelens positieve keuze interesses energie positiviteit competenties

	Negatieve emoties	warboel terugval angsten druk prikkel
--	-------------------	---