

# Eigen Kracht IN DE JEUGDZORG

Onderzoek onder jeugdwerkers

Door:  
C.C. Eek



## **[MASTER THESIS]**

Begeleider Universiteit Utrecht  
S. Sloot

Begeleider Gemeente Zaanstad  
S. de Man

## Inhoudsopgave

<b>Samenvatting</b> .....	<b>2</b>
<b>1. Inleiding</b> .....	<b>3</b>
1.1 Aanleiding.....	3
1.2 Relevantie.....	4
<b>2. Theorie</b> .....	<b>5</b>
2.1 Eigen kracht.....	5
2.2 Motivatie.....	6
2.2.1 Gecontroleerde motivatie.....	8
2.2.2 Autonome motivatie.....	9
2.2.3 Autonoom hoger dan gecontroleerd.....	10
2.3 Communicatie.....	11
2.3.1 Informatie.....	12
2.3.2 Helder doel.....	12
2.3.3 Interactie.....	12
2.3.4 Betrokkenheid.....	13
<b>3. Data en methode</b> .....	<b>14</b>
3.1 Dataverzameling.....	14
3.2 Validiteit en betrouwbaarheid.....	14
3.3 Operationalisatie.....	15
3.3.1 Eigen kracht.....	15
3.3.2 Motivatie.....	17
3.3.3 Communicatie.....	19
3.4 Beschrijving dataset.....	20
3.5 Analyse-methode.....	21
<b>4. Resultaten</b> .....	<b>23</b>
4.1 Eigen kracht.....	23
4.2 Factoren die van invloed zijn.....	24
4.2.1 Regressie-analyse.....	25
4.2.2 Chi <sup>2</sup> -toets.....	30
4.3 (On)mogelijkheden eigen kracht.....	31
<b>5. Conclusie</b> .....	<b>34</b>
<b>6. Discussie</b> .....	<b>36</b>
<b>7. Beleidsaanbevelingen</b> .....	<b>38</b>
<b>8. Literatuurlijst</b> .....	<b>40</b>
<b>Appendix I</b> .....	<b>42</b>
<b>Appendix II</b> .....	<b>45</b>
<b>Appendix III</b> .....	<b>46</b>

## **Samenvatting**

*In 2015 vindt de decentralisatie van de jeugdzorg plaats, wat wil zeggen dat de gemeente in plaats van de provincie de zorg voor de jeugd gaat organiseren. Tegelijkertijd wil de overheid de jeugdzorg inhoudelijk veranderen met 'eigen kracht'; een andere werkwijze die de jeugdige centraal stelt. Eigen kracht is gebaseerd op het inzetten van de mogelijkheden van de jeugdige en de mogelijkheden van haar netwerk. In dit kwantitatieve onderzoek kijken we naar hoe jeugdwerkers tegenover eigen kracht staan en in hoeverre ze de werkwijze al toepassen. Uit de theorie zijn een aantal motivatie- en communicatiefactoren gehaald die mogelijk van invloed zijn. De data is verzameld door middel van een vragenlijst onder jeugdwerkers van verschillende instellingen in Zaanstad. Bij de analyse komt naar voren dat jeugdwerkers positief staan tegenover de werkwijze 'eigen kracht', waarbij ze minder positief zijn ten opzichte van het netwerk van de jeugdige inzetten. Jeugdwerkers passen 'eigen kracht' al regelmatig toe in hun werkwijze. Het blijkt zo te zijn dat naarmate jeugdwerkers meer autonoom gemotiveerd ze een positievere houding hebben en eigen kracht meer toepassen in hun werkwijze. Jeugdwerkers werken voornamelijk met eigen kracht omdat ze er persoonlijk belang bij hebben of omdat ze de waarde inzien voor de jeugdige. Jeugdwerkers noemen een aantal onmogelijkheden om eigen kracht in te zetten, zoals bij psychische gevallen en wanneer geen motivatie vanuit de jeugdige aanwezig is. De beleidsaanbevelingen die voortvloeien uit dit onderzoek, zijn er voornamelijk op gericht hoe de gemeente Zaanstad organisaties kan vrijlaten in het werken met 'Eigen kracht'.*

## 1. Inleiding

### 1.1 Aanleiding

De samenleving verandert, de overheid verandert en daarmee ook de zorg voor jongeren. In het jaar 2015 zal de jeugdzorg niet meer vanuit het Rijk (provincie), maar vanuit de gemeentes georganiseerd worden. Daarnaast vinden ook twee andere decentralisaties plaats, namelijk de invoering van de Wet Werken naar Vermogen en de toevoeging van de begeleiding en dagbesteding (AWBZ) aan de WMO. Dit vindt plaats mede vanuit de gedachte dat de gemeenten de zorg voor kwetsbare groepen van dichtbij, beter en met minder kosten kan regelen. In de wijken is hiervoor al een basis gelegd door de oprichting van Centra voor Jeugd & Gezin (CJG) die zorgen voor fysieke aanwezigheid in de wijk. De drie decentralisaties gaan gedeeltelijk over dezelfde doelgroep en daarom heeft de gemeente een gezamenlijke visie opgesteld.

Deze visie is gebaseerd op het idee dat door een veranderende samenleving de gemeente een andere rol op zich wil nemen. Na de Tweede Wereldoorlog ontwikkelt Nederland zich als Verzorgingsstaat, waarbij ze steeds verder de primaire verantwoordelijkheid draagt voor het welzijn van haar burgers (Roebroek & Hertogh, 1998). De overheid werd steeds meer aanwezig in het dagelijks leven van burgers. Daar waar voorheen families en buurtgenoten zorgden voor zwakkeren in de samenleving, is dit overgenomen door de staat. De overheid is overijverig geworden in het zorgen voor haar burgers. Dit heeft ervoor gezorgd dat de burger steeds meer afhankelijk wordt en een steeds grotere groep niet meer zelfredzaam is. Door het bemoeiden is de burger klein gehouden, terwijl vaak zoveel meer potentie in mensen aanwezig is. Mensen kunnen vaak het beste zelf tot een oplossing komen, maar hebben daar wel een steuntje in de rug voor nodig. Doordat de overheid het inschakelen van een professional heeft gestimuleerd is de vraag naar hulp van de overheid enorm gestegen. Creativiteit naar het zoeken van een oplossing wordt in de kiem gesmoord, omdat we meteen naar de overheid kijken. Burgers worden steeds onafhankelijker van hun netwerk, willen hun eigen kring niet met hun hulpvraag belasten en krijgen liever 'anonieme' hulp vanuit een instelling. De aanname bij de decentralisaties is dat de burger veel meer zelf kan oplossen, ook in samenwerking met haar informele netwerk. De overheid wil zich meer terugtrekken uit haar positie en ruimte geven aan de burgers zelf.

In de jeugdzorg betekent dit een omslag. De hulpverlening was altijd 'zorgen voor' en wil nu veranderen in 'zorgen dat'. De jeugdzorg was altijd zo ingesteld dat de jeugdwerker bepaald wat een jeugdige nodig heeft en wat de grootste problemen zijn die opgelost moeten worden. Omdat de jeugdwerker de professional is, was de gedachte dat zij altijd beter weet wat er moet gebeuren. Hierin wordt voornamelijk vanuit de hulpverlening gedacht in plaats van de jongere zelf centraal zetten. Het kan zijn dat een jongere een probleem zoals drugsgebruik helemaal niet als ernstig ervaart en er veel meer bij gebaat is dat andere dingen zoals het pesten op school eerst stopt. Doordat de jeugdige zelf kiest wat opgelost moet worden en hoe dat moet gebeuren, vraagt dit meer verantwoordelijkheid van de jeugdige en wordt er meer van hem verwacht. De gedachte is dat de jeugdige positief wordt gestimuleerd wanneer ze meer serieus wordt genomen. Deze nieuwe manier van werken wordt ook wel 'eigen kracht' genoemd. In de manier van hulpverlening wordt de eigen kracht van de jeugdige benadrukt. De talenten en dingen die wel goed gaan worden gebruikt om een jongere verder te helpen. Zo gaat de professional naast de persoon staan en zal niet meteen alle zorg overnemen. Eigen kracht is een manier van hulpverlening die mensen over hun eigen probleem laat nadenken, zelf oplossingen laat aandragen en probeert eerst het eigen netwerk van mensen in te zetten. De gemeente wil zich terugtrekken als hulpverlener en faciliteren in de kracht van de burger. Zoals eerder genoemd is de

overheid de afgelopen decennia bezig geweest een steeds groter vangnet te creëren en meer te betekenen voor haar burgers. Een omslag naar terughoudendheid is dus niet gemakkelijk te realiseren. In de jeugdzorg zullen jeugdwerkers deze verandering moeten bewerkstelligen. Het hangt van hen af of jeugdigen ook daadwerkelijk anders worden benaderd omdat zij degenen zijn die met hen in contact staan. Professionals zullen een geheel nieuwe manier van werken moeten gaan gebruiken. Zij moeten meer uit handen geven en vertrouwen op eigen kracht van cliënten en mogelijkheden vanuit het netwerk. En de vraag is of zij hier wel positief tegenover staan en de waarde ervan inzien. Eigen kracht is al een poosje bekend bij organisaties in het werkveld. Veel jeugdwerkers zouden al meer op deze manier moeten werken en de vraag hierbij is in hoeverre ze dit al doen. Daarom is de hoofdvraag in dit onderzoek: **‘Hoe is de houding van jeugdwerkers ten opzichte van eigen kracht en in hoeverre gebruiken jeugdwerkers eigen kracht in hun werkwijze?’** Afgelopen jaren zijn door organisaties verschillende acties ondernomen om eigen kracht meer bekendheid te geven. Vanuit de organisaties kan bijvoorbeeld al veel voorlichting over eigen kracht zijn geweest en het is interessant om te weten te komen of en hoeveel invloed het heeft gehad. Zo zijn meerdere factoren te onderscheiden die eventueel van invloed kunnen zijn en daarom stellen we als deelvraag: **‘Welke factoren zijn hierop van invloed?’**. Wanneer hier een antwoord op gevonden is, weten we beter waar de gemeente het beste op kan sturen en waar ze meer kan faciliteren. Zo kan meer ruimte ontstaan om eigen kracht in de jeugdzorg te ontwikkelen. Wanneer de onderzoeksvragen beantwoord zijn kan duidelijk gesteld worden of en welke acties ondernomen moeten worden vanuit de gemeente, en zal ook de beleidsvraag beantwoordt kunnen worden: **‘Hoe kan de gemeente het beste haar regierol invullen, waar het gaat om eigen kracht?’** Het antwoord hierop zal naar voren komen in de beleidsaanbevelingen die aan het eind van het onderzoek worden gedaan.

## 1.2 Relevantie

Wetenschappelijk is het van belang te achterhalen welke factoren ervoor zorgen dat werknemers eerder een manier van werken zullen overnemen. Het blijft de vraag hoe veranderingen het beste doorgevoerd kunnen worden. De manier van communiceren vanuit de organisatie is een bekende factor binnen veranderingsmanagement, maar nog niet heel duidelijk is welke manier nu het beste werkt en welke aspecten daarin nu precies van belang zijn. De theorie is nog niet veel empirisch onderbouwd en verder onderzoek kan hierbij helpen. Het levert een bijdrage op als er meer duidelijkheid is over hoe dit proces beïnvloed kan worden. Dit onderzoek is ook een toevoeging aan de theorie over motivatie. We onderzoeken op welke manieren werknemers gemotiveerd kunnen zijn en welke regulaties hieraan ten grondslag liggen. Welke motivaties het meeste effect hebben op een goede prestatie of een positieve houding. Wanneer we dit weten kan er op geanticipeerd worden zodat de juiste stimulatie zorgt voor de juiste motivatie. Er is al veel onderzoek naar de werking van het programma Eigen kracht en dan zijn vooral de effecten op de doelgroep gemeten. Er is minder bekend over hoe hulpverleners zelf met de veranderingen omgaan, terwijl zij degenen zijn die de veranderingen in de zorg uiteindelijk moeten bewerkstelligen.

## 2. Theorie

### 2.1 Eigen kracht

Eigen kracht is het gebruik maken van iemands mogelijkheden en de mogelijkheden van iemands netwerk. Het is een manier van werken gebaseerd op het paradigma 'empowerment'. Het woord paradigma betekent dat op een specifieke manier wordt gedacht en gehandeld. Empowerment is als volgt te definiëren:

*“Een proces van versterking waarbij individuen, organisaties en gemeenschappen greep krijgen op de eigen situatie en hun omgeving en dit via het verwerven van controle, het aanscherpen van kritisch bewustzijn en het stimuleren van participatie.”* (Van Regenmortel, 2002, p. 76)

Het is een proces waarin mensen steeds meer controle krijgen over beslissingen en acties die van invloed zijn op hun welzijn. Het wordt door mensen zelf ontwikkeld, want je kunt niet iemand anders 'empoweren'. Professionals kunnen het proces wel ondersteunen en daarom is empowerment volgens Gibson (1991) ook een proces van *“erkenning, ondersteuning en bevordering van de vermogens van mensen om hun behoeften te vervullen, hun problemen op te lossen en de middelen te mobiliseren om controle te krijgen over de factoren die hun welzijn beïnvloeden.”* Empowerment is een proces van mensen zelf, een voorwaarde daaraan is wel het hebben van een omgeving waarin dit proces wordt bevorderd en aangemoedigd. Empowerment is een pro-actief model, wat wil zeggen dat de focus ligt op de kracht van een persoon en niet op problemen en risicofactoren. De benadering wil negatieve aspecten van een situatie verbeteren door te richten op de positieve aspecten.

Eigen kracht is mede ontwikkeld doordat in Nieuw-Zeeland in de jaren '80 al op een andere manier jeugdzorg werd toegepast. Bij de Maori-bevolking bleek het jeugdzorgsysteem niet te werken omdat het inging tegen tradities die al eeuwen bestonden. Bij het voordoen van een probleem, werd de jeugdige buiten zijn netwerk om geholpen door een heel vangnet van jeugdwerkers. Het probleem werd niet goed opgelost doordat de stam niet betrokken werd bij oplossingen. Zij waren gewend om als stam (familie en vrienden) bij elkaar te komen om samen te besluiten wat er moest gebeuren om tot een oplossing te komen en wat zij hier zelf in konden betekenen. Bij een eigen krachtbenadering wordt er vanuit gegaan dat een vangnet van familie en vrienden stabiel en duurzamer is dan een vangnet van professionals. Eigen kracht is een manier van werken waarbij wordt gekeken naar wat een jeugdige kan en niet vanuit het probleem zelf. Kwaliteiten van een persoon zijn de kern waar je vanuit werkt en waar vanuit problemen kunnen worden opgelost. Wanneer een jeugdwerker een jeugdige voor zich heeft zitten met een probleem, zal ze ingaan op wat er allemaal wél goed gaat en waar de jeugdige goed in is. De jeugdwerker zal niet bepalen welke problemen worden aangepakt, maar zal de vraag stellen waar de jeugdige zelf tegenaan loopt. Ze laat de jeugdige dus zijn eigen hulpvraag formuleren. De jeugdwerker kan vanuit zijn perspectief een probleem heel dringend vinden, terwijl de jeugdige er in zijn belevingswereld geen last van heeft. Eigen kracht is niet meer werken vanuit een hulpaanbod waarbij een probleem wordt voorgelegd en de jeugdwerker als professional beslist wat er moet gebeuren.

Een jeugdige is zelf het meest creatief in het bedenken van oplossingen omdat hij in zijn eigen wereld meer zicht heeft op mogelijkheden. De jeugdwerker zal de jeugdige zijn eigen plan op laten stellen en de vraag stellen wat de jeugdige daarbij nodig heeft. De jeugdige stelt zijn eigen plan op en wordt daarbij aangemoedigd te kijken wie in zijn/haar netwerk kan helpen bij het uitvoeren ervan. De delen die niemand op kan vangen, zal door de jeugdwerker op zich genomen worden. De taken van een jeugdwerker veranderen doordat ze minder zelf direct oplost en meer als coach verbindingen maakt. Dit zou kunnen zorgen voor meer creatieve oplossingen op maat en minder standaardprocedures en het plakken van labels. Om de jeugdige meer bij het proces te betrekken, zullen jeugdwerkers transparanter

moeten werken, alles uitleggen wat ze doen, welke mogelijkheden er zijn en de vrije keuze bij de jeugdige laten. Dit betekent voor de jeugdwerker meer loslaten, wanneer de jeugdige voor iets kiest wat door de jeugdwerker niet optimaal wordt gezien. Deze keuzes mogen de jeugdige niet in gevaar brengen; veiligheid is een randvoorwaarde. De gemeente ziet het belang in van empowerment van de jeugdige. Een belangrijke noot in dit onderzoek is dat de gemeente niet van de organisaties verlangt de werkwijze van de Eigen Kracht-Centrale over te nemen of hen moet inschakelen. Het gaat er om dat jeugdwerkers daar waar mogelijk de verschillende aspecten die net beschreven zijn inzet op zijn eigen manier en een organisatie eigen kracht op een eigen manier integreert. Om te weten te komen wat er voor zorgt dat jeugdwerkers met eigen kracht werken of er positief tegenover staan, hebben we een aantal factoren nader bekeken. Er zijn motivatiefactoren en een aantal communicatiefactoren die mogelijk van invloed kunnen zijn en die hier verder beschreven staan.

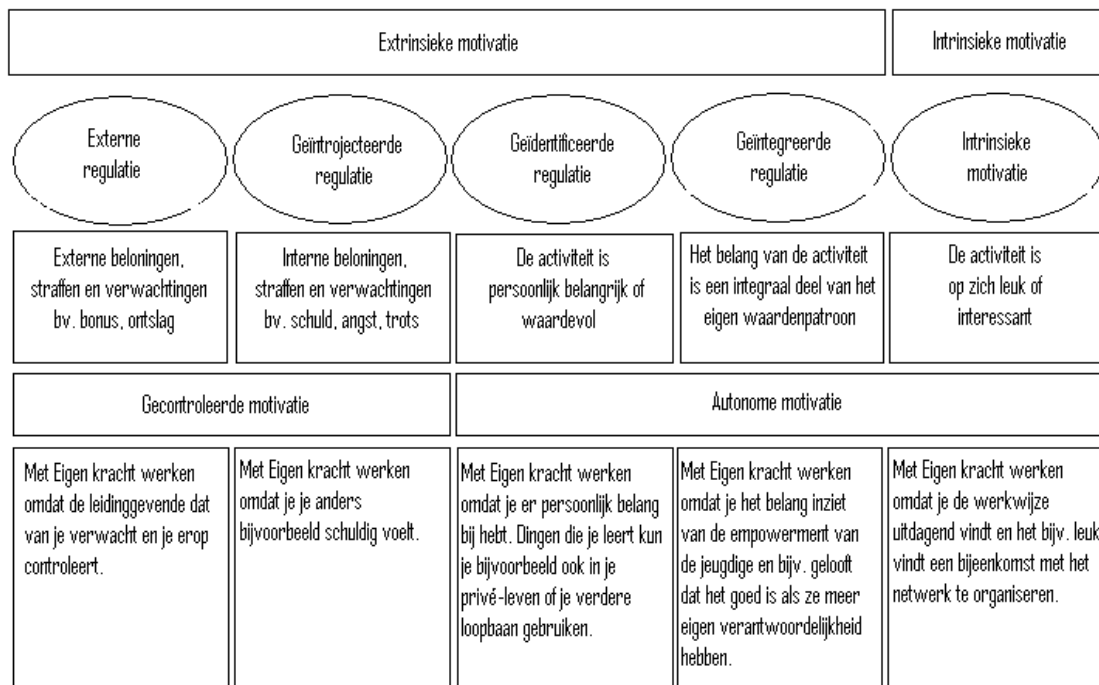
## 2.2. Motivatie

Motivatie is een drijfveer van het individu dat het gedrag kan sturen. Als je gemotiveerd bent, dan word je ergens toe bewogen (Ryan & Deci, 2000). Iemand die geen impuls of inspiratie ervaart om te handelen wordt gezien als ongemotiveerd. Terwijl iemand die actief en energiek is om een taak uit te voeren, als gemotiveerd wordt beschouwd. Wanneer een jeugdwerker met eigen kracht werkt is het interessant te weten waarom hij dat doet. Wanneer je dat weet, kun je daarop inspelen. Iedereen is in meerdere of mindere mate gemotiveerd als hij een handeling uitvoert. De meeste theorieën gaan over de vraag over de 'hoeveelheid' motivatie die er is en wat er voor zorgt dat er meer of minder is. Er zijn echter verschillende manieren waarop je naar motivatie kunt kijken. Mensen variëren niet alleen in *niveau* van motivatie (hoeveelheid), maar ook in *gerichtheid* van motivatie (type). De gerichtheid van die motivatie gaat over de onderliggende houding en doelen die de oorzaak zijn van de handeling (Ryan & Deci, 2000). Een jeugdwerker kan zich bijvoorbeeld heel erg inspannen voor zijn cliënten omdat hij hen graag wil helpen en dit ook interessant vindt. Een andere jeugdwerker spant zich ook tot het uiterste in voor zijn cliënt, maar met de reden dat hij zich gecontroleerd voelt en bang is voor een slechte beoordeling van zijn leidinggevende. Dit verschil in soort motivatie wordt in de klassieke literatuur ook wel het verschil tussen extrinsieke en intrinsieke motivatie genoemd. Vinke (1996, p. 46) definieert intrinsieke motivatie als volgt: *“motivatie die geheel afhankelijk is van de aard van de activiteit en niets te maken heeft met een externe beloning of bekrachtiging. Intrinsieke motivatie wordt meestal gestuurd door gevoelens van tevredenheid en voldoening”*. en extrinsieke motivatie definieert hij als: *“een motivatie die haar oorsprong vindt in factoren buiten het individu. Gedrag dat is gemotiveerd door van anderen afkomstige beloning en/of straf is extrinsiek gemotiveerd”*.

Intrinsieke werkdoelen zijn gericht op zelfontplooiing, het leveren van een bijdrage aan de samenleving en het opbouwen van goede sociale relaties. Extrinsieke doelen zullen zich richten op een hoge status nastreven, macht of financieel succes (Van den Broeck et al., 2009). Zo is een scherp verschil ontstaan tussen verschillende manieren waarop mensen gemotiveerd kunnen zijn. Deci & Ryan (1985) hebben echter verschillende vormen van extrinsieke motivatie onderscheiden, waardoor er niet meer twee basisprincipes zijn maar een continuüm ontstaat. In het artikel van Ryan & Deci (2000) willen ze de klassieke wetenschappelijke visie herzien en een wat genuanceerder beeld neerzetten. Dit doen ze door meer in detail te treden over de condities die maakt dat iemand extrinsiek of intrinsiek gemotiveerd is. Zij onderscheiden vijf regulaties die onder extrinsieke motivatie vallen. Ze kunnen ieder op zich een drijfveer zijn voor het uitvoeren van taken. Het continuüm loopt van lage naar hoge kwalitatieve motivatie. Verschillende regulaties die echter geen fasen zijn die chronologisch doorlopen worden (Gagné & Deci, 2005). De vijf verschillende regulaties zijn uiteindelijk op te delen in gecontroleerde en

autonome motivatie. Bij gecontroleerde motivatie handelen mensen in reactie op externe of interne controle. Bij autonome motivatie zijn mensen op zoek naar situaties met vrije keuze. In figuur 1 is het continuüm in schema gezet. De verschillende regulaties zullen verderop in dit stuk uitgewerkt worden.

Figuur 1: Continuüm van lage naar hoge kwalitatieve motivatie.



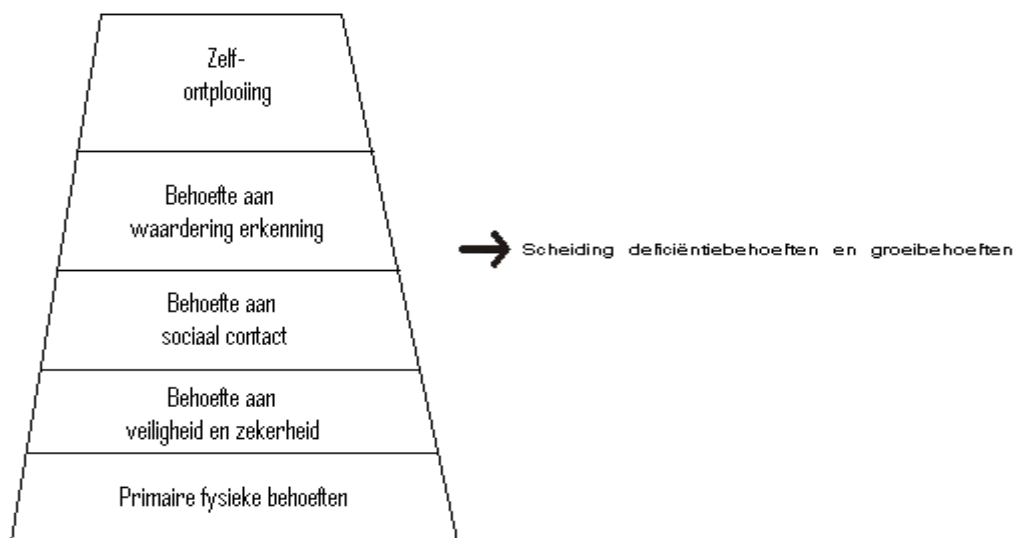
Bron: Deels uit Ryan & Deci (2000) in: Van den Broeck et al. (2009).

McGregor (1960) heeft twee manieren uitgelicht waarop men naar de menselijke natuur kan kijken, deze heeft hij theorie X en theorie Y genoemd. Theorie X ziet de mens als een wezen die in principe niet wil werken en daar een aversie tegen heeft. Daarom moet ze worden gecontroleerd en gedwongen om mee te werken aan het bereiken van de doelstellingen van de organisatie. De meeste mensen willen geleid worden, hebben weinig ambities of wensen geen grotere verantwoordelijkheid. Aanhangers van dit mensbeeld gaan er vanuit dat alleen gecontroleerde motivatie zorgt dat mensen taken op hun werk uitvoeren. Een andere manier waarop naar de mens gekeken kan worden, is volgens theorie Y. Zij beweert dat werk net zoiets natuurlijk is als rusten en spelen. Ze doet de aanname dat werknemers onder de juiste omstandigheden hun vaardigheden willen ontwikkelen, verantwoordelijkheid en initiatief willen nemen.

McGregor gaat er vanuit dat zowel Theorie X als Theorie Y waar kan zijn, afhankelijk van het niveau van voldoening van de werknemer gedefinieerd door Maslow (1943). Wanneer aan deficiëntiebehoeften nog niet tegemoet gekomen is, zoals behoefte aan sociaal contact, behoefte aan veiligheid/zekerheid en primaire fysieke behoeften, is externe invloed als de belofte van een beloning en de dreiging van straf nodig om te motiveren. Werknemers die zoeken naar een behoeftebevrediging op lager niveau komen overeen met het mensbeeld uit Theorie X. Als werknemers bevredigd zijn in hun lagere behoeftes dan verwacht hij dat ze daarna automatisch streven naar hogere behoeftes zoals eigenwaarde/zelfrespect en zelfontplooiing (Maslow, 1943). Alleen in dat geval is het volgens McGregor (1960) aannemelijk dat motivering gebaseerd op Theorie Y toepasbaar is. Zie onderstaand figuur.



Figuur 2: Piramide van Maslow



Bron: Maslow, 1960.

Er zijn meerdere theorieën die zich baseren op de menselijke natuur volgens Theorie X, zoals de Regulatory Focus Theory van Higgins (1997, 2000) die is gebaseerd op het principe dat mensen plezier omarmen en pijn zoveel mogelijk vermijden. In dezelfde lijn ligt de Conservation of Resources Theory van Hobfoll (1989, 2002). Zij stelt dat mensen bronnen willen verwerven en er alles aan doen om het verlies van bronnen tegen te gaan. Mensen voeren dus taken uit op hun werk, met deze achterliggende motivatie. Nog sterker stelt de Agency Theory van Shapiro (2005) dat werknemers inherent lui zijn en om deze reden sterk gedirigeerd en gecontroleerd moeten worden zodat ze toch hun taken uitvoeren.

### 2.2.1 Gecontroleerde motivatie

Motivatie is gecontroleerd wanneer mensen handelen omdat zij hierin worden gestuurd. Wanneer leidinggevenden geen aandacht besteden aan de activiteiten die uitgevoerd moeten worden dan zullen mensen die taken niet uit zichzelf uitvoeren. Of wanneer er geen beloning tegenover staat, zijn er niet genoeg redenen om toch te handelen. Als een persoon deze argumenten gebruikt om af te wege of hij zal handelen is hij gecontroleerd gemotiveerd.

Bij *externe regulatie* handelt iemand omdat er externe beloningen, straffen en verwachtingen zijn zoals een bonus of dreiging van ontslag. De persoon zal taken alleen maar uitvoeren wanneer hij veel druk ervaart vanuit zijn leidinggevende. Wanneer deze druk er niet is zal hij ook niet uit zichzelf handelen. Deze regulatie heeft de meeste *external perceived locus of causality* (EPLOC; deCharms, 1968). Dit betekent dat wordt ervaren dat prikkels van buitenaf de oorzaak zijn voor een handeling. Hoe sterker die prikkels zijn, hoe hoger de EPLOC. Wanneer condities in de sociale omgeving controlerend zijn zoals met deadlines, dan ervaren mensen hun handelen als veroorzaakt door externe prikkels. Dit type contrasteert het sterkst met intrinsieke motivatie. In de situatie van dit onderzoek zal een jeugdwerker alleen met eigen kracht werken zodra die druk ervaren wordt. Ze nodigt bijvoorbeeld alleen vrienden en familie van haar cliënt uit wanneer de leidinggevende hier expliciet opdracht toe geeft. Wanneer hier geen aandacht voor zou zijn geweest, zou dit niet gebeuren.

Bij *geïntrojecteerde regulatie* voeren jeugdwerkers hun taken uit omdat zij intern worden beloond, gestraft of er verwachtingen zijn. Leidinggevenden en collega's sturen hierin sterk en schuld, angst en trots gaan hiermee gepaard. Mensen handelen in reactie op gevoelens van druk door hun

omgeving. Een klassieke vorm van introjectie is ego involvement (Nicholls, 1984; Ryan 1982; in Deci & Ryan 2000) waarbij een persoon handelt om zelfrespect en eigenwaarde te behouden, in tegenstelling tot task involvement waarbij iemand handelt louter uit interesse voor de taak. Zij voelen zich niet bedreigd door mislukking omdat hun zelfwaarde hier niet mee verbonden is. Een jeugdwerker is bijvoorbeeld task-involved wanneer zijn persoonlijke interesse ligt in het helpen van zijn cliënten en wanneer dit niet lukt, wijt hij dit niet aan zijn eigen onkunde. Een jeugdwerker die ego-involved is zal een cliënt helpen om zich te kunnen bewijzen en daardoor beter te voelen. Een geslaagd traject zal zijn professionaliteit bevestigen. Een dergelijke jeugdwerker kan erg angstig of ontmoedigd raken wanneer zijn hulp niet lijkt te werken en het steeds slechter gaat met de cliënt. Een 'mislukt' hulpverleningstraject tast dan het zelfbeeld (kundig, professioneel, vindingrijk) van de jeugdwerker aan. Ook al is dit gedrag een interne regulatie, toch is hier sprake van EPLOC omdat gedrag niet volledig zonder druk wordt ervaren. In het geval van dit onderzoek zal een jeugdige de werkwijze van eigen kracht goed willen kunnen toepassen om zich te bewijzen als professional. Een jeugdwerker ervaart interne druk om goed te presteren en bijvoorbeeld een bijeenkomst met het netwerk goed te laten verlopen. Het wordt als een beloning ervaren wanneer dit succesvol verloopt.

De gedachte is dat sommige werknemers zijn zoals in theorie X beschreven staat en gecontroleerd moeten worden willen zij enige activiteit ondernemen. Ook jeugdwerkers die gecontroleerd gemotiveerd zijn kunnen veel met eigen kracht werken of er positief tegenover staan, zolang zij maar genoeg externe prikkels krijgen. Daarom is het belangrijk om te weten te komen in hoeverre jeugdwerkers gecontroleerd gemotiveerd zijn en of er een verband bestaat met de houding tegenover eigen kracht en in hoeverre ze met eigen kracht werken. Zo kan de gemeente te weten komen of er een strikt, controlerend beleid gevoerd moet worden of juist niet. Daarom is de volgende hypothese opgesteld.

H1 → *Naarmate professionals meer gecontroleerd gemotiveerd zijn, (a) des te positiever staan zij tegenover eigen kracht en (b) zullen zij eigen kracht meer toepassen in hun werkwijze.*

### 2.2.2 Autonome motivatie

Autonome motivatie betekent uit vrij keuze een handeling uitvoeren. Er kan in meerdere of mindere mate een activiteit uitgevoerd worden door een vrije beslissing. Deze uitvoering hoeft niet alleen gedaan te worden omdat hij in zichzelf leuk of interessant is, maar de handelingen kunnen ook gedaan worden met achterliggende redenen als positief voor de persoon zelf of omdat de activiteit in lijn ligt met het waardenpatroon. Er kan een verschil zijn in hogere of lagere internal perceived locus of causality (IPLOC; deCharms, 1968; in Ryan & Deci, 2000). IPLOC is de tegenovergestelde variant van EPLOC, waarbij hier wordt ervaren dat iemand handelt door interne prikkels (de baan is bijvoorbeeld erg interessant). Sociale condities die autonomie aanmoedigen zorgen voor een hogere IPLOC en dragen bij aan het gevoel van zelfbeschikking.

Bij *geïdentificeerde regulatie* heeft de persoon zich geïdentificeerd met het persoonlijke belang van een gedrag en heeft de handeling zich daarom eigen gemaakt. Een jeugdwerker ziet bijvoorbeeld in dat als hij leert om familie en vrienden van de jongere in te zetten, hij ook groeit in hoe hij in zijn persoonlijke leven met mensen omgaat. Het is lastiger om meerdere mensen erbij te betrekken dus zou hij dit in eerste plaats niet doen. De jeugdwerker is hierbij extrinsiek gemotiveerd, omdat de jeugdwerker deze activiteit niet doet omdat het in zichzelf leuk is. Wel neemt de jeugdwerker een autonome beslissing omdat hij niet handelt uit dwang.

Bij *geïntegreerde regulatie* is het van belang dat de activiteit een integraal deel is van het eigen waardenpatroon. Een jeugdwerker is er bijvoorbeeld van overtuigd dat een jongere veel beter geholpen is wanneer hij zijn eigen beslissingen neemt. Daarom laat hij de jongere zelf een plan opstellen over wat er voor nodig is om weer goed verder te kunnen leven. De jeugdwerker had liever zelf zo'n plan opgesteld en liever eigen beslissingen genomen over welk traject een jongere het beste zou kunnen volgen. De jeugdwerker is hierbij nog steeds extrinsiek gemotiveerd, omdat hij de handeling in zichzelf niet gemakkelijk of plezierig vindt. De jeugdwerker is hierbij wel autonoom gemotiveerd omdat hij zelf overtuigd is van de waarde van autonomie en daarom deze handeling uitvoert.

Met *intrinsieke motivatie* is de activiteit op zichzelf leuk of interessant. Een jeugdwerker kan veel plezier beleven aan het uitnodigen van familie en vrienden van de jongere. Hij kan het ook als heel positief ervaren om samen met de jongere in plaats van alleen tot een goed plan van aanpak te komen.

De Zelf-Determinatie Theorie (ZDT) gaat uit van een positief mensbeeld en komt in die zin overeen met Theorie Y. De fundamentele aanname die de benadering doet is dat er psychologische behoefte is naar zelfbeschikking en competentie. Een andere behoefte dan noodzakelijkheden als voedsel en kleding, die randvoorwaarden zijn om te kunnen groeien (Maslow, 1943). Autonome motivatie voorziet in deze groeibehoeften. Ze ervaren interesse en plezier, ze zien hun gedrag als veroorzaakt door hun eigen keuze en in sommige gevallen is er zelfs een afwezigheid van zelfbewustzijn en totale betrokkenheid bij de activiteit. Ook als de activiteit zelf niet plezierig wordt ervaren, kan ze wel voldoening geven omdat het een persoonlijke keuze is de activiteit uit te voeren. Hoe meer jeugdwerkers autonoom gemotiveerd zijn, des te meer dit voorziet in hun groeibehoeften. Bij een lage autonome motivatie zal er minder drijfveer zijn een activiteit uit te voeren. Een jeugdwerker zal minder met eigen kracht werken wanneer hij dit niet doet uit eigen keuze. Andersom geldt dat wanneer een jeugdwerker activiteiten volledig uit eigen keuze uitvoert, hij deze ook meer uitvoert. Zo komen we op de volgende hypothese:

*H2 → Naarmate professionals meer autonoom gemotiveerd zijn, (a) des te positiever staan zij tegenover eigen kracht en (b) zullen zij eigen kracht meer toepassen in hun werkwijze.*

### *2.2.3 Autonoom hoger dan gecontroleerd*

Het grote verschil tussen de ZDT en de gedachtegang van McGregor is dat de ZDT er vanuit gaat dat alle werknemers altijd optimaal gemotiveerd worden als dit op een autonome manier gebeurt (Van den Broeck et al., 2006). Terwijl volgens McGregor er verschillende soorten mensen zijn en de ene groep werknemers meer geschikt is voor gecontroleerde motivatie en de andere groep werknemers beter functioneert door autonome beslissingen. ZDT richt zich in plaats van de Achievement Goal Theory (leerdoelen versus prestatiedoelen), vooral op doelen van hogere orde, die het functioneren op verschillende gebieden kan beïnvloeden.

Volgens de ZDT lopen de verschillende regulaties in een schaal op van lage naar hogere kwaliteit van motivatie. Hoge kwalitatieve motivatie is duurzamer en kan er voor zorgen dat die specifieke taken meer uitgevoerd worden. Wanneer jeugdwerkers meer autonoom gemotiveerd zijn zullen ze hun taken eerder uitvoeren dan wanneer jeugdwerkers gecontroleerd gemotiveerd zijn. Mensen die zich vooral bewegen uit vrije wil, zullen meer teweegbrengen en meer initiatief tonen. In studies komt naar voren dat autonome steun zorgt voor grotere nieuwsgierigheid en verlangen naar uitdaging en verantwoordelijkheid (Deci, Nezlek, & Sheinman, 1981; Ryan & Grolnick, 1986; in Ryan & Deci 2000). Ze zetten betere prestaties neer en houden hun taken langer vol (Vansteenkiste, Timmermans, Lens, Soenens & Van den Broeck, 2008). Mensen die zich vooral bewegen doordat er

controle is, zullen alleen het noodzakelijke aanpakken en niets extra inzetten. Mensen die gecontroleerd worden er daarom hun taken uitvoeren zijn minder initiatiefrijk en presteren minder goed, helemaal wanneer het om complexe of creatieve processen gaat (Benware & Deci, 1984; Grolnick & Ryan, 1987). Enkel wanneer het om meer kwalitatieve motivatie zoals autonome motivatie gaat, zal een sterkere motivatie leiden tot een meer optimaal functioneren (d.w.z. welzijn, positieve attitudes en coöperatief gedrag; Van den Broeck et al. 2009). De theoretische claims van McGregor zijn nauwelijks getoetst, terwijl de ZDT juist is voortgekomen uit empirisch onderzoek (Deci & Ryan, 2000). Op basis hiervan kunnen we verwachten dat jeugdwerkers die meer autonoom dan gecontroleerd gemotiveerd zijn, meer met eigen kracht zullen werken. Daarnaast zal de houding tegenover eigen kracht positiever zijn wanneer ze besluiten met eigen kracht te werken en niemand het hen oplegt. Hun houding zal positiever zijn dan wanneer ze gecontroleerd worden. Daarom komen we tot de volgende hypothese:

H3 → *Het effect van autonome motivatie op het bezighouden met en positiever staan tegenover eigen kracht, is sterker dan het effect van gecontroleerde motivatie.*

### 2.3 Communicatie:

Communicatie is één van de belangrijkste factoren die invloed heeft op de manier waarop verandering in een organisatie verloopt (Koelman, 2006). Mensen staan van nature niet positief tegenover veranderingen en veel veranderingen lijken dan ook te mislukken (Boonstra, 2000; Carr, Hard, & Trahant, 1995; Metselaar & Cozijnsen, 2002). Wanneer een verandering voorspoedig verloopt, zullen werknemers beter presteren en een positievere houding hebben ten opzichte van de verandering. In de theorie van veranderingsmanagement is veel onderzoek gedaan naar welke manier van communiceren het meest positieve effect geeft op het succesvol doorvoeren van een verandering. Er zijn vele verschillende manieren te vinden waarop communicatie plaatsvindt. In dit onderzoek zal getoetst worden welke vormen een significant verschil maken op de prestatie en houding van werknemers. Koelman (2006) laat in zijn boek een schaal zien zoals in figuur 3. Links van de schaal is een leiderschapsstijl waarbij het management een volledig duidelijk eindbeeld heeft waar naartoe gewerkt moet worden. Er is geen input of participatie van de werknemers gewenst en communicatie bestaat uit het informeren van werknemers. Rechts op de schaal is een leiderschapsstijl waarbij de verandering een proces is waarin veel interactie plaatsvindt. De werknemer en manager gaan samen op zoek naar het beste eindresultaat.

Figuur 3. Schaal over manier van communiceren.



#### 2.3.1 Informatie

Wanberg en Banas (2000) tonen in hun onderzoek aan dat een hoog niveau van informatie over de verandering leidt tot een positieve invloed op het aanpassen van medewerkers aan organisatieveranderingen. Hun onderzoek laat een positieve associatie zien tussen informatie geven en het accepteren van de verandering. Er is geen verband te vinden tussen het geven van informatie en een positieve houding ten opzichte van de verandering. Volgens Schweiger & DeNisi (1991) is er sprake van minder onzekerheid zodra meer informatie over de verandering gegeven wordt. Onzekerheid is vrijwel inherent aan een verandering. Niemand weet precies hoe een proces zal verlopen en wat de

invloed ervan zal zijn. In jeugdhulporganisaties is op dit moment een proces van verandering bezig in de werkwijze van jeugdwerkers. Dit kan onzekerheid opleveren. Dit kan deels worden voorkomen blijkt ook uit een studie van Rentsch & Schnieder (1991). Onzekerheid is hoger wanneer jeugdwerkers informatie over de verandering alleen krijgen via collega's en de media. Meer zekerheid ontstaat wanneer consistente berichten vanuit het management uitgezonden worden.

*H4 → Naarmate meer informatie over de verandering is geweest, (a) des te positiever staan zij tegenover eigen kracht en (b) zullen zij eigen kracht meer toepassen in hun werkwijze.*

### *2.3.2 Helder doel*

Het onderzoek van Lewis (2006) laat zien dat als medewerkers het doel en de richtlijnen van de verandering begrijpen, dit een positieve invloed heeft op het succes van de verandering. Er moet een gezamenlijk organisatorisch doel zijn dat duidelijk is voor alle werknemers (Szamosi & Duxbury, 2002). Wanneer dit doel duidelijk is, zullen jeugdwerkers hun werkwijze eerder op de juiste manier aanpassen. Als jeugdwerkers niet snappen welke verandering moet plaatsvinden, zullen ze niet helder hebben wat ze moeten ondernemen om dat doel te bereiken. Een verandering in de werkwijze kost moeite en vraagt energie. Jeugdwerkers hebben een hoge werkdruk en zullen niet snel veranderen als ze de zin er niet van inzien. Wanneer het doel van de organisatie helder is zullen jeugdwerkers eerder snappen waarom bepaalde veranderingen noodzakelijk zijn en dus eerder geneigd zijn mee te werken. Het is belangrijk dat werknemers het belang inzien van een verandering, zodat ze eerder moeite zullen doen om zich in het onderwerp te verdiepen en proberen hun werkwijze op de juiste manier toe te passen.

*H5 - Naarmate het doel van de verandering meer helder is onder jeugdwerkers, (a) des te positiever staan zij tegenover eigen kracht en (b) zullen zij eigen kracht meer toepassen in hun werkwijze.*

### *2.3.3 Interactie*

Gibson en Barsade (2003) definiëren participatiemogelijkheden als het geven van inbreng, het meedenken en het meebeslissen over de verandering. Al in de vroege geschiedenis van de theorie van organisatieontwikkeling wordt door Chris Argyris (1957; in Greiner & Cummings, 2004) gesproken over wat organisaties moeten doen om werknemers met hogere-orde behoeften tegemoet te komen. Dit werd gesteund door andere wetenschappers die pleitten voor participatie om individuen te motiveren en zo grotere prestaties te bereiken. Organisaties veranderen door grotere betrokkenheid van werknemers in het veranderingsproces. Zo zouden organisaties minder weerstand ervaren, tot betere oplossingen komen en nieuwe culturele normen van openheid ontstaan. Ook McGregor (1960) voegde hier aan toe dat verschillende stijlen van leiderschap ook resulteert in verschillende reacties. Meer positief onder Theorie Y, die meer participierend en democratisch is. Meer negatief onder Theorie X, wanneer leiderschap meer onderdrukkend en autoritair is.

Chawla en Kelloway (2004, in Wong et al. 2005) beweren dat participatie tijdens het veranderingsproces werknemers kan aanmoedigen om de verandering te accepteren en eraan te commiteren. Hoe werknemers rechtvaardigheid in de verandering ervaren hangt nauw samen met de mate van participatie die wordt geboden door werkgevers. Werknemers kunnen beter meekomen met de verandering als ze de kans hebben gehad hun mening te geven over de ideeën vóórdat echte definitieve beslissingen zijn genomen (Daly & Geyer, 1994). Herscovitch en Miller (2002) noemen participatie als één van de meest bekende strategieën om betrokkenheid te creëren. Er is een aparte benadering genaamd participatory management approach (Wong et al. 2005) die manieren zoekt om

werknemers te laten deelnemen aan het managementproces. Zo krijgen managers meer betrokkenheid van hun werknemers, dit zorgt ervoor dat werknemers veranderingen beter begrijpen en rechtvaardiger is. Door participatie ontstaat overeenkomst tussen werknemer en manager over wat bereikt moet worden in werkzaamheden. Ook Kotter and Schlesinger (1979) laten zien dat als managers luisteren naar de suggesties van werknemers en hun advies ter harte nemen, verandering meer wordt geaccepteerd. Wanneer jeugdwerkers meer participatie is geboden dan zullen zij de verandering in werkwijze meer accepteren. Bij een hogere acceptatie zullen zij zich meer bezighouden met en positiever staat tegenover waarden van eigen kracht. Interactie is gedrag vanuit het management. Bij de volgende hypothese zal gemeten worden in welke mate dit gedrag is ervaren.

*H6 - Naarmate er meer interactie over de verandering is geweest, (a) des te positiever staan zij tegenover eigen kracht en (b) zullen zij eigen kracht meer toepassen in hun werkwijze.*

#### **2.3.4 Betrokkenheid**

Zoals net beschreven in vorige alinea, is het bieden van mogelijkheden om te participeren in het veranderingsproces één van de belangrijkste factoren om betrokkenheid te creëren. Wanneer vanaf het begin betrokkenheid is onder jeugdwerkers, zullen de veranderingen beter doorgevoerd worden (Lewis, 2006). De jeugdwerker zal door zijn betrokkenheid meer verantwoordelijkheid voelen om daadwerkelijk iets te veranderen in zijn werkwijze. De werknemer is zich meer bewust van wat er moet gebeuren en zal zich meer solidair opstellen (Van Vuuren, 2006). Een medewerker zal eerder het verlangen hebben bij te dragen aan het behalen van de doelen. In dit onderzoek zal gemeten worden in hoeverre medewerkers zich bij de verandering betrokken voelen en niet de daadwerkelijke participatiemogelijkheden die geboden zijn. Het management kan veel interactie en participatie geboden hebben, maar bij deze hypothese wordt getoetst in hoeverre jeugdwerkers die betrokkenheid bij de verandering ook daadwerkelijk ervaren. Daarom is de volgende hypothese opgesteld:

*H7 – Naarmate werknemers zich meer betrokken voelen bij het proces van de verandering, (a) des te positiever staan zij tegenover eigen kracht en (b) zullen zij eigen kracht meer toepassen in hun werkwijze.*

### **3. Data en methode**

#### 3.1 Dataverzameling

Voor de dataverzameling is gebruik gemaakt van een gestructureerde enquête met 66 items (zie Appendix I). Bij een aantal vragen is plek voor eventuele toelichting en aan het einde van de vragenlijst is ruimte gegeven voor vragen en/of opmerkingen. De vragenlijst bestaat uit tien meerkeuze-vragen, vijf open vragen en zes stellingen met als antwoordmogelijkheid een schaal met twee tegenovergestelde begrippen. De rest van de vragenlijst bevat stellingen waar 'helemaal oneens' of 'helemaal eens' op geantwoord kan worden. De eerste vijf items zijn vragen naar persoonlijke kenmerken die zullen worden gebruikt als controlevariabelen. Er zijn acht stellingen die het gebruik (gedrag) van eigen kracht in de werkwijze van jeugdwerkers meet en dertien stellingen die naar de mening (attitude) over eigen kracht vragen. Er is een deel dat gaat over motivatie en per regulatie zijn drie stellingen geformuleerd. Zo ook voor verschillende vormen van communicatie in een ander deel van de vragenlijst. De laatste vragen van de enquête gaan over de (on)mogelijkheden van eigen kracht die meer een beschrijvende functie zullen hebben.

De vragenlijst is online uitgezet onder verschillende zorginstellingen binnen de gemeente Zaanstad. Deze organisaties zijn: Spirit, SMD, Lucertis, GGD (binnen Centrum Jong), MEE en Bureau Jeugdzorg. Met een aantal managers is de afgelopen maanden direct contact geweest over dit onderzoek. Dit contact was er door verschillende bijeenkomsten/conferenties op het stadhuis te Zaanstad waar deze instellingen waren uitgenodigd of tijdens verkennende interviews. Een beleidsadviseur binnen het programmateam 'Decentralisatie Jeugdzorg' heeft in een overleg met deze instellingen de opzet van dit onderzoek voorgelegd. De managers zagen het belang van het onderzoek in en hebben toegezegd de vragenlijsten onder hun medewerkers uit te zetten. Verderop in de week is een mail verstuurd of de managers nog steeds positief stonden ten opzichte van het onderzoek, bij een bevestigend antwoord is vervolgens de link met de vragenlijst verstuurd. Er is gevraagd of managers tijdens overleg met jeugdwerkers de aandacht willen vestigen op het invullen van deze vragenlijst. Sommige managers gaven aan dat veel jeugdwerkers een hoge werkdruk hebben waardoor niet iedereen op de vragenlijst zou ingaan.

#### 3.2 Validiteit en betrouwbaarheid

Validiteit gaat over de inhoud van het onderzoek, namelijk of de vragen daadwerkelijk meten wat je wilt weten. *Interne* validiteit is de mate waarin de conclusies van het onderzoek geldig zijn voor de onderzoeksgroep. Een bedreiging hiervan kan bijvoorbeeld sociaal wenselijk gedrag zijn. In dit onderzoek is geprobeerd dit zoveel mogelijk te reduceren. Het eerste deel van de vragenlijst gaat over het gebruik en de houding van jeugdwerkers ten opzichte van eigen kracht. Er is hier met opzet gekozen om in dit deel het begrip eigen kracht niet te noemen. Stellingen zijn zo opgesteld dat ze indirect vragen naar het begrip zonder expliciet gebruik te maken van het woord. Dit is gedaan om eventueel sociaal wenselijke antwoorden te voorkomen. Veel jeugdwerkers weten dat hun leidinggevende graag wil dat ze met deze werkwijze werken en er positief tegenover staan. Door de vragen impliciet te stellen zullen jeugdwerkers minder snel invullen wat van hen verwacht wordt. Op deze manier kunnen de resultaten betrouwbaarder uitvallen. Een andere reden voor het weglaten van het begrip in het eerste deel is dat veel jeugdwerkers er wel van hebben gehoord, maar een onduidelijk beeld hebben van wat het begrip precies inhoudt. De informatie of kennis die jeugdwerkers hebben kan heel erg verschillen waardoor een vertekent beeld ontstaat. De vragen in het onderzoek zijn op zo'n manier gesteld dat louter gedragingen of de mening hierop gemeten wordt. Daarnaast waarborgen we

de validiteit doordat van tevoren een aantal expert-interviews zijn gedaan naar hoe eigen kracht op dit moment wordt ingezet.

Betrouwbaarheid gaat over de stabiliteit van het resultaat; bij herhaling van het onderzoek zou een vergelijkbaar onderzoeksresultaat naar voren komen. Bij dit onderzoek is eventueel verminderde betrouwbaarheid aanwezig omdat een onduidelijk aantal respondenten wisten dat het onderzoek over eigen kracht ging. In het proces van het opzetten van het onderzoek zijn expert-interviews gedaan met personen die de vragenlijst ook hebben ingevuld. Ook kan het zijn dat binnen de organisatie gecommuniceerd is dat de vragenlijst over eigen kracht ging omdat niet duidelijk is overgebracht dit stil te houden. Het is mogelijk dat wanneer dit onderzoek wordt herhaald onder een groep jeugdwerkers die niet weten van het onderwerp, er misschien andere resultaten worden gerapporteerd. Wanneer jeugdwerkers echter veel met eigen kracht werken en hier veel vanaf weten, zullen zij evengoed de vragen herkennen en dan wel of niet op een sociaal wenselijke manier antwoorden. Het zal uiteindelijk niet een zodanig verschil uitmaken dat het gehele onderzoek niet meer generaliseerbaar is. Er zijn meerdere kleine opmerkingen te maken bij de betrouwbaarheid van het onderzoek, maar ook deze zullen de betrouwbaarheid van het onderzoek niet teveel aantasten.\*

### 3.3 Operationalisatie

#### 3.3.1 Eigen kracht

De houding (*attitude*) tegenover het werken met eigen kracht is in alle (a)hypothesen de afhankelijke variabele. Om deze hypothesen te toetsen hebben we gegevens nodig over deze houding. De respondenten hebben zeven stellingen voorgelegd gekregen waarbij ze op een vijf-punts Likert schaal konden aangeven of ze het helemaal eens tot helemaal oneens waren met de stelling. De stellingen zijn opgesteld aan de hand van verschillende eigenschappen van het begrip die eerder beschreven zijn in het theoriehoofdstuk over eigen kracht. De stellingen: *'Ik geloof niet dat de jeugdige goed geholpen wordt als hij zijn eigen keuzes en plan maakt.'*, *'Het netwerk van een jeugdige inzetten helpt een jeugdige vaak niet veel verder.'* en *'Ik vind dat de jeugdige eigen keuzes maken en meer verantwoordelijkheid niet goed aankan.'* zijn omgeschaald omdat ze negatief waren. De stellingen zijn nu allemaal positief gericht wat betekent dat hoe hoger het getal is, des te positiever is de houding van de respondent ten opzichte van eigen kracht. De variabele bestaat uit verschillende onderdelen omdat Eigen kracht een onderwerp is dat op vele verschillende manieren belicht kan worden. Zo kan het zijn dat een jeugdwerker wel positief staat tegenover het idee dat de jeugdige zijn eigen hulpvraag en plan opstelt, maar staat de jeugdwerker niet positief tegenover het betrekken van het netwerk. De stellingen wijzen mogelijk onderling niet naar hetzelfde concept, maar alle onderdelen samen wijzen naar de algemene houding van een respondent ten opzichte van eigen kracht. Dat is de reden waarom de Cronbach's alfa niet erg hoog is (.62). Hoewel de Alfa niet erg hoog is, weegt het theoretische argument hier zwaarder. De stellingen die verschillende onderdelen omvatten hoeven onderling niet te correleren om een betrouwbare schaal te maken die het concept 'attitude ten opzichte van eigen kracht' meet.

---

\* Een manager van Centrum Jong belde met de vraag hoe haar medewerkers konden omgaan met stellingen die niet direct toepasbaar zijn op hun doelgroep. Zij werkten namelijk ook veel met hele jonge kinderen die zelf nog niets konden beslissen. Stellingen als: *'Ik vind het goed dat een jeugdige zijn eigen hulpverleningsplan opstelt'* en *'Ik vind het positief dat de jeugdige zijn eigen hulpvraag formuleert.'* zijn niet goed van toepassing als een kind te jong is. Er is naar de manager gecommuniceerd dat eigen kracht in een dergelijk geval wel kan worden toegepast, maar dan bij de ouders van het kind.



We voeren een factoranalyse uit om eventuele verschillende factoren te onderscheiden. In onderstaande tabel is te zien dat drie verschillende factoren te onderscheiden zijn die samen voor 64 procent verklaren. In de eerste drie kolommen achter de stellingen zijn de factorladingen te zien. Een factorlading is gelijk aan de correlatie tussen de variabele en de factor. Hoe hoger de factorlading, des te hoger is het verband van die stelling met de factor. De grens tot wanneer een lading nog bij een factor hoort, is gesteld op 0,3. In de tabel is te zien dat de eerste factor bestaat uit de stelling 1, 2 en 5, de tweede factor bestaat uit stelling 6 en 7, en de derde factor bevat stelling 3 en 4. Deze factorladingen zijn geroteerd door middel van de Varimax-methode die zorgt voor een zo eenvoudig mogelijke structuur van factorladingen. De eigenwaarde van de eerste factor is 2,18, van factor twee is de eigenwaarde 1,23 en de derde factor heeft een eigenwaarde van 1,09. Een eigenwaarde is de gekwadeerde factorlading per factor over alle *variabelen*. In de laatste kolom zijn de communaliteiten te zien die bij elkaar opgeteld de gehele eigenwaarde van de factoren vormen. Een communaliteit is de gekwadeerde factorlading per factor over alle *factoren*.

Stelling 6 en 7 vormen waarschijnlijk een eigen factor omdat ze negatief gesteld zijn, ook al zijn ze in de bewerking van de data omgeschaald. We kiezen ervoor om verder geen rekening te houden met deze factor. Wel kijken we naar de eerste en de derde factor. Het is interessant om te zien dat er een inhoudelijke scheiding bestaat tussen de twee concepten. De eerste factor gaat namelijk over het formuleren van een eigen hulpvraag, keuzes en een plan maken (stelling 1, 2, 5) en de tweede factor over het netwerk inzetten (stelling 3, 4). Om te zien of er grote verschillen zijn tussen de twee factoren, maken we twee aparte variabelen aan. Het gemiddelde van de eerste factor (eigen hulpvraag, keuze en plan) ligt iets hoger (4,1), dan de tweede factor (netwerk) die een gemiddelde heeft van 3,8. Dit betekent dat de houding ten opzichte van een eigen hulpvraag, keuze en plan iets positiever is dan de houding ten opzichte van het inzetten van het netwerk. Voor de duidelijkheid kiezen we er uiteindelijk voor om alle stellingen samen te nemen zodat een variabele ontstaat die beide concepten bevat.\* De stellingen tellen we bij elkaar op en delen door zeven. Daarmee is één afhankelijke variabele geoperationaliseerd.

Tabel 1. Factorladingen en communaliteiten

	F <sub>1</sub>	F <sub>2</sub>	F <sub>3</sub>	hi <sup>2</sup>
1. Ik vind het positief dat de jeugdige zijn eigen hulpvraag formuleert.	<b>,72</b>	,13	,13	,55
2. Ik geloof niet dat de jeugdige goed geholpen wordt als hij zijn eigen keuzes en plan maakt.	<b>,55</b>	,58	-,16	,66
3. Het is mogelijk als familie/vrienden delen overnemen die nu vaak door jeugdwerkers worden gedaan.	,04	,09	<b>,84</b>	,72
4. Een netwerk van familieleden is stabiel en duurzamer dan een netwerk van professionals.	,23	,08	<b>,77</b>	,65
5. Ik vind het goed dat een jeugdige zijn eigen hulpverleningsplan opstelt.	<b>,77</b>	-,04	,16	,62
6. Het netwerk van een jeugdige inzetten helpt een jeugdige vaak niet veel verder.	-,18	,74	,33	,68
7. Ik vind dat de jeugdige eigen keuzes maken en meer verantwoordelijkheid niet goed aankan.	,19	,76	,03	,62
<b>Eigenwaarden</b>	<b>2,18</b>	<b>1,23</b>	<b>1,09</b>	<b>4,50</b>

Noot: Gebruik van Varimax-rotatie

\* De variabelen zijn apart van elkaar in een lineaire regressie afgezet tegen de onafhankelijke variabelen. Hieruit blijkt dat bij de variabele 'keuze' alle significante verbanden wegvallen. De variabele 'netwerk' geeft juist een sterker verband bij autonome motivatie, dan wanneer alle stellingen bij elkaar genomen worden (significantie valt nu onder .01 in plaats van .05). Dit betekent dat autonoom gemotiveerd zijn alleen van invloed is op het positief staan tegenover het netwerk inzetten. Het is niet van invloed op het positief staan tegenover de jeugdige zijn eigen hulpvraag, keuzes en plan laten maken.

Het daadwerkelijk toepassen (*gedrag*) van eigen kracht in de werkwijze is de andere afhankelijke variabele in dit onderzoek. Gegevens over de mate van het werken met eigen kracht zijn nodig om alle (b)hypothesen te toetsen. In de vragenlijst die de respondenten hebben ingevuld, zijn acht stellingen opgenomen die dit concept meten. Deze stellingen zijn opgesteld aan de hand van verschillende onderdelen die bij eigen kracht horen en die uitgebreider zijn toegelicht in het theoriehoofdstuk. De respondenten konden antwoorden in een vijf-punts Likert schaal die loopt van helemaal eens tot helemaal oneens. De stellingen: *'Het is mijn taak als hulpverlener om sterk te sturen naar een oplossing voor de jeugdige en dit doe ik meestal dan ook.'*, *'Als het zelfopgestelde plan van een jeugdige mij niet optimaal lijkt, grijp ik in om het te veranderen.'* en *'De uitvoering van onderdelen van het plan vertrouw ik meestal niet toe aan het netwerk van een cliënt.'* zijn omgeschaald omdat ze verkeerd gericht waren. Na het omschalen staan alle stellingen in een positieve richting wat betekent dat naarmate het gemiddelde van de variabele hoger is, de respondent eigen kracht meer toepast in zijn werkwijze. Net als bij de variabele 'attitude' wordt geen rekening gehouden met de hoogte van Cronbach's Alfa, omdat het concept 'eigen kracht' verschillende onderdelen behelst. De alfa is in dit geval niet hoog, maar nog wel voldoende. Uit de factoranalyse blijkt dat er geen duidelijke verschillende factoren te vinden zijn. De stellingen tellen we bij elkaar op en worden gedeeld door acht en dit vormt de variabele 'gedrag'.

### 3.3.2 Motivatie

Voorafgaand aan het operationaliseren van gecontroleerde en autonome motivatie voeren we een factoranalyse uit over alle vijftien stellingen die motivatie meten. We bekijken of het theoretische concept uit hoofdstuk twee ook terug te zien is in de data. In het theoriehoofdstuk is beschreven hoe vijf verschillende regulaties zorgen voor het gecontroleerd of autonoom gemotiveerd zijn. In de vragenlijst zijn voor de vijf regulatie drie stellingen opgenomen en we gaan nader bekijken of deze stellingen op dergelijke wijze correleren dat dezelfde factoren naar voren komen. In onderstaande tabel is de factormatrix te zien, waarin vijf factoren te onderscheiden zijn. De factoren komen vrij duidelijk overeen met de verschillende regulaties binnen motivatie. De eerste drie stellingen die externe regulatie meten vallen onder factor vier. De drie stellingen van geïntrojecteerde regulatie vallen onder factor twee. In de tabel is te zien dat geïdentificeerde regulatie het meest samenvalt met intrinsieke motivatie omdat zij beiden de eerste factor vormen. Geïntegreerde regulatie met stelling 10 en 11 vormt factor vijf. Stelling 9, 12 en 14 zijn losse stellingen uit verschillende regulaties die onder factor drie vallen. Er is een Varimax-rotatie uitgevoerd, waardoor de factorladingen duidelijker opgesteld staan. De eigenwaarden van de vijf factoren zijn bij elkaar opgeteld 9,83 en in de laatste kolom zijn de communaliteiten te vinden. Het is positief dat de regulaties onder verschillende factoren vallen omdat dit aangeeft dat de stellingen goed zijn geformuleerd en niet allemaal hetzelfde concept meten. We kiezen er voor om de motivatiestellingen eerst alleen op te splitsen in gecontroleerde en autonome motivatie, begrippen die in zichzelf al veel betekenis hebben.

Tabel 2. Factormatrix

	F <sub>1</sub>	F <sub>2</sub>	F <sub>3</sub>	F <sub>4</sub>	F <sub>5</sub>	h <sup>2</sup>
Externe regulatie						
1. Mijn leidinggevende laat me volledig vrij om te kiezen of ik eigen kracht gebruik in mijn werkwijze.	-,05	-,28	-,16	<b>,76</b>	-,14	,70
2. Ik houd me bezig met eigen kracht omdat leidinggevende mij hierop controleert en ik mij moet verantwoorden.	-,17	,25	-,16	<b>,66</b>	-,34	,68
3. Ik krijg complimenten van mijn leidinggevende als ik werk met eigen kracht.	,15	,12	,20	<b>,53</b>	,21	,41
Geïntrojecteerde regulatie						
4. Ik doe mijn best om met eigen kracht te werken, omdat ik het fijn vind waardering hiervoor te krijgen.	,08	<b>,67</b>	-,20	,05	-,05	,49
5. Ik werk met eigen kracht om mij trots te kunnen voelen op mijn werk.	,10	<b>,72</b>	-,03	,19	,03	,56
6. Ik werk met eigen kracht omdat ik anders bang ben dat ik mijn werk niet goed doe.	-,03	<b>,76</b>	-,04	-,16	-,08	,61
Geïdentificeerde regulatie						
7. Ik werk met eigen kracht omdat ik denk dat het bijdraagt aan de doelstelling van mijn werk.	<b>,62</b>	-,19	,19	,09	,42	,64
8. Ik werk met eigen kracht omdat ik het zinvol vind.	<b>,62</b>	-,08	,53	-,15	,03	,70
9. Ik zie het belang in van werken met eigen kracht.	,16	-,14	<b>,72</b>	,05	,30	,66
Geïntegreerde regulatie						
10. Ik werk met eigen kracht omdat ik geloof dat mensen beter geholpen zijn als er meer aan zichzelf wordt overgelaten.	,54	,00	-,01	-,11	<b>,64</b>	,71
11. Ik werk met eigen kracht omdat ik ermee eens ben het beter is te kijken naar wat iemand wel kan.	,01	-,04	,17	-,04	<b>,85</b>	,76
12. Ik werk met eigen kracht omdat ik geloof in de waarde van familie en vrienden.	,17	-,22	<b>,78</b>	-,13	-,06	,70
Intrinsieke motivatie						
13. Door het werken met eigen kracht kom ik eindelijk toe aan de taken waar ik als hulpverlener echt voor ben opgeleid.	<b>,77</b>	,22	,11	-,02	-,02	,64
14. Ik werk met eigen kracht omdat ik die werkwijze veel leuker vind.	,04	,42	<b>,56</b>	,37	,32	,73
15. Mijn werk is veel interessanter doordat ik werk met eigen kracht.	<b>,64</b>	,31	,12	,53	,15	,83
Eigenwaarden	3,67	2,50	1,58	1,07	1,01	9,83

Noot: Gebruik van Varimax-rotatie

Gegevens over de mate van *gecontroleerde motivatie* zijn nodig om hypothese 1 (en 3) te toetsen. In de theorie zijn onder gecontroleerde motivatie twee regulaties beschreven namelijk, externe regulatie en geïntrojecteerde regulatie. Per regulatie zijn drie stellingen opgesteld en de stellingen van beide regulaties samen vormen de variabele gecontroleerde motivatie. De stelling: *'Mijn leidinggevende laat me volledig vrij om te kiezen of ik de waarden van eigen kracht gebruik in mijn werkwijze.'* is omgeschaald doordat de stelling het tegenovergestelde van controle weergeeft. Doordat gecontroleerde motivatie twee verschillende concepten bevat die onderling van elkaar kunnen verschillen, is Cronbach's Alfa niet van belang. Een respondent kan namelijk op verschillende manieren gecontroleerd gemotiveerd zijn. Het kan zijn dat iemand met eigen kracht werkt omdat zij zich bij haar leidinggevende moet verantwoorden, maar ervaart zij geen druk vanuit zichzelf om zich trots te voelen. Nu is er een bepaalde mate van gecontroleerde motivatie, die zou omhoog gaan wanneer ze die druk vanuit zichzelf ook ervaart. De stellingen kunnen dus bij elkaar worden opgeteld zonder dat ze met elkaar correleren. De eerste zes stellingen tellen we bij elkaar op en delen door zes. Hier komt de variabele 'gecontroleerde motivatie' uit voort, een schaal die loopt van minder naar meer gecontroleerde motivatie.

Om hypothese 2 (en 3) te toetsen hebben we gegevens nodig over in hoeverre jeugdwerkers *autonoom gemotiveerd* zijn. Onder autonome motivatie vallen twee regulaties namelijk geïdentificeerde regulatie en geïntegreerde regulatie, en daarnaast intrinsieke motivatie. Per onderdeel zijn drie stellingen toegevoegd in de vragenlijst. Er is geen omschaling nodig. Net als bij gecontroleerde motivatie, is het voor het optellen van de stellingen niet nodig om rekening te houden met de hoogte van Cronbach's alfa. Zo kan iemand het zinvol vinden om met eigen kracht te werken, maar vind ze de taken die daarbij horen helemaal niet interessant. Bij elkaar opgeteld krijg je een gemiddelde van autonome motivatie. Wanneer ze de taken wel interessant zou vinden, is de drijfveer die aan het handelen ten grondslag ligt nog meer autonoom. We tellen de rest van de stellingen bij elkaar op en delen door negen. Zo ontstaat een schaal die loopt van minder naar meer autonoom gemotiveerd zijn.

### 3.3.3 *Communicatie*

Om hypothese 4 te toetsen zijn gegevens nodig over de hoeveelheid *informatie* die jeugdwerkers over eigen kracht hebben gekregen. Naarmate de respondenten het meer met de stellingen eens waren, des te hoger was de hoeveelheid informatie die zij naar hun beleving hebben gekregen. Per ongeluk is de stelling: *'Ik heb een training gehad over hoe ik eigen kracht kan inzetten in mijn werk.'* dubbel opgenomen in de vragenlijst. Toch hebben een aantal respondenten hier verschillend op geantwoord. Daarom is gekozen voor het opnemen van beide stellingen omdat bij het samenvoegen in één variabele het gemiddelde wordt berekend. Bij deze variabele is het ook niet van belang dat de stellingen met elkaar correleren omdat informatie over eigen kracht op verschillende manieren gegeven kan worden. Zo heeft iemand misschien geen training gehad, maar heeft de leidinggevende wel veel momenten ingelast om haar te informeren over eigen kracht. Alle vier de stellingen worden bij elkaar opgeteld en gedeeld door vier. Het gemiddelde dat hier uit voorkomt geeft een schaal die loopt van minder informatie naar meer informatie die over eigen kracht is verstrekt.

Om hypothese 5 te toetsen zijn stellingen opgesteld die meten in hoeverre de respondenten het *doel helder* hebben. Het gaat hierbij om de doelstellingen die aan eigen kracht ten grondslag liggen. We meten hoe helder mensen denken het doel voor ogen te hebben. Het kan zijn dat hun beeld niet overeen komt met de daadwerkelijke doelstellingen van eigen kracht en wat de organisatie ermee wil. Er zijn geen stellingen die omgeschaald hoeven te worden. De stellingen lijken in betekenis erg op elkaar en Cronbach's alfa kan hier wel van belang zijn. In dit geval is dit .65. Dit is volgens de COTAN-beoordeling (Evers, 2007) voldoende. Daarom zijn beide stellingen samengevoegd tot één variabele die de ervaren helderheid van het doel aangeeft.

Om hypothese 6 te toetsen is informatie nodig over hoeveel *interactie* en participatie jeugdwerkers geboden wordt bij het eigen maken van eigen kracht. De stelling: *'Er is gecommuniceerd dat inzetten van eigen kracht een verplichte stap in ons werkproces is.'* is omgecodeerd omdat de stelling het tegenovergestelde van interactie weergeeft. Wanneer de werkwijze verplicht is, is er geen ruimte voor interactie met een leidinggevende. Bijvoorbeeld over welke onderdelen van eigen kracht wel en welke niet goed zijn om in te zetten. De stellingen hoeven niet met elkaar te correleren, omdat het bijvoorbeeld zo kan zijn dat een respondent niet heeft meegedacht over hoe eigen kracht vorm te geven in het werk, maar er wel gecommuniceerd is dat eigen kracht op eigen manier ingepast kan worden. Beiden verwijzen naar openheid voor interactie en daarom kunnen de stellingen zonder probleem worden opgeteld en gedeeld door drie. Daardoor ontstaat een schaal die loopt van minder naar meer ervaren interactie over het onderwerp eigen kracht.

Het toetsen van hypothese 7 gebeurt aan de hand van drie stellingen die de mate van betrokkenheid meten als het gaat om eigen kracht. Een gevoel van betrokkenheid is verschillend van de

variabele 'interactie' omdat daar gemeten werd wat de daadwerkelijk participatie was die geboden werd. De stelling: *'Alle hulpverlening door middel van eigen kracht moet door een professional van de eigen kracht Centrale worden overgenomen.'* wordt omgeschaald omdat wanneer iemand het hiermee eens is, diegene niet gelooft dat hij zelf ook met eigen kracht kan werken. De stellingen beogen hetzelfde gevoel van betrokkenheid dus is Cronbach's alfa hier van belang. De stelling die we hebben omgeschaald vraagt niet naar hetzelfde concept en correleert zwak met de andere stellingen. Daarom kiezen we ervoor om de stelling weg te laten. Bij het weglaten van de stelling krijgen we volgens de COTAN-beoordeling (Evers, 2007) een voldoende alfa van .62.

### 3.4 Beschrijving dataset

Er zijn 68 jeugdwerkers die de vragenlijst hebben ingevuld. De jeugdwerkers werken bij zes verschillende instellingen in Gemeente Zaanstad. Er zijn 68 jeugdwerkers die de vragenlijst hebben ingevuld en daarvan is 85% vrouw. De jongste is 23 jaar en de oudste is 64 jaar. De gemiddelde leeftijd is 38 jaar oud, met een standaardafwijking van 11 jaar. Er is gevraagd naar de hoogst afgeronde opleiding en 83,8 procent heeft hierop geantwoord een HBO of Bachelor WO diploma te hebben. Een groep van 13,2 procent heeft het Wetenschappelijk Onderwijs afgerond en twee respondenten hebben een Mbo-opleiding gevolgd. De jeugdwerkers werken bij zes verschillende instellingen in Gemeente Zaanstad. De helft van de groep respondenten is afkomstig van de organisatie Spirit en een percentage van 29,4 is werkzaam bij Bureau Jeugdzorg. De overige dertien respondenten zijn verspreid over de andere instellingen en er is één respondent bij wie dit antwoord mist. Men is gemiddeld 11 jaar en 4 maanden als jeugdwerker in dienst. Degene met de meeste ervaring werkt 39 jaar als jeugdwerker en degene met de minste ervaring 1 jaar.

De houding van de respondenten tegenover eigen kracht loopt van neutraal tot positief met als minimum 3 'niet mee eens, niet mee oneens' en als maximum 4,7 dat ligt tussen 'eens' en 'helemaal eens'. Jeugdwerkers staan gemiddeld positief tegenover eigen kracht met 3,9 op een schaal van 1 tot en met 5. Jeugdwerkers gebruiken eigen kracht minder in hun werkwijze in vergelijking met hoe positief hun houding is. Met een minimum van 2,75 en een maximum van 4,6 en een gemiddelde van 3,6 wat het dichtste bij antwoordcategorie 'eens' ligt, is er nog steeds een hoge score op het gebied van werken met eigen kracht.

De motivatiefactoren scoren verschillend. Jeugdwerkers zijn weinig gecontroleerd gemotiveerd. Ze scoren gemiddeld 2,1 op een schaal van 5, dus er is vooral 'oneens' geantwoord op stellingen die gecontroleerde motivatie meten. De scores van de jeugdwerkers op gecontroleerde motivatie liggen tussen 1 en 3,3 en de standaardafwijking is 0,6. Echter, de score die de jeugdwerkers gemiddeld halen op autonome motivatie is 3,7. Dit ligt het dichtste bij de antwoordcategorie 'eens'. Hiermee kunnen we stellen dat de jeugdwerkers gemiddeld hoog autonoom gemotiveerd zijn. De scores van de jeugdwerker op autonome motivatie liggen tussen 2,4 en 4,9 en de standaarddeviatie is 0,5.

Ook de communicatiefactoren hebben verschillende waardes. De scores voor hoeveelheid informatie dat gegeven is door de organisatie liggen verspreid tussen 1 en 5 en hebben een gemiddelde van 2,5. Dit ligt tussen de antwoordcategorieën 'oneens' en 'niet eens, niet oneens', waardoor we kunnen stellen dat de werknemers redelijk weinig informatie hebben gekregen over eigen kracht. Er is een standaardafwijking van 0,9. De respondenten scoren gemiddeld een 3,7 voor hoe helder ze het doel voor ogen hebben wat betreft eigen kracht. Dit ligt het dichtst bij het antwoord 'eens' waardoor kan worden gesteld dat de helderheid van het doel hoog is. De spreiding van de scores is hoog namelijk tussen 1,5 en 5 en de standaardafwijking is 0,9. Het gemiddelde van interactie ligt op 2,6, wat ligt tussen de antwoordcategorieën 'oneens' en 'niet oneens, niet eens' wat betekent dat interactie op de werkvloer

met betrekking tot eigen kracht matig laag is. De scores van de jeugdwerkers op interactie liggen tussen 1 en 4,67 en de standaardafwijking is 0,9. Betrokkenheid scoort gemiddeld 3,1 dit staat gelijk aan het antwoord 'niet eens, niet oneens' wat betekent dat er een neutrale mate van betrokkenheid bestaat over het onderwerp eigen kracht.

Tabel 3. Beschrijving variabelen.

Variabele	N	Minimum	Maximum	Gemiddelde	St. Afw.
Attitude	68	3,00	4,70	3,90	0,40
Gedrag	68	2,75	4,60	3,60	0,40
Gecontroleerde motivatie	68	1,00	3,33	2,10	0,60
Autonome motivatie	68	2,40	4,90	3,70	0,50
Informatie	68	1,00	5,00	2,50	0,90
Helder doel	68	1,50	5,00	3,70	0,90
Interactie	68	1,00	4,67	2,60	0,90
Betrokkenheid	68	1,00	5,00	3,10	0,90
Leeftijd	68	23,00	64,00	38,40	10,80
Vrouw	68	0,00	1,00	0,85	0,36
Jaren ervaring	68	1,00	39,00	11,30	8,60

### 3.5 Analyse-methode

Voor het toetsen van alle hypothesen gebruiken we lineaire regressies, die laten zien of er een significant verband bestaat tussen twee of meer variabelen. Het beschrijft hoe het gemiddelde van de afhankelijke variabelen (in dit onderzoek de variabelen: attitude en gedrag) verandert als ze worden afgezet tegen de waarden van de verklarende (onafhankelijke) variabelen. Wanneer de afhankelijke variabelen significant veranderen, kan de hypothese worden aangenomen (Agresti & Finley, 2009). De variabelen moeten minstens op intervalniveau zijn en in dit onderzoek is dat bij alle variabelen het geval. Doordat het aantal respondenten (n=68) minimaal is voor het kunnen uitvoeren van een lineaire regressie, gebruiken we een beperkt aantal variabelen in één regressie. Er zullen maximaal drie variabelen in de regressie opgenomen worden, waardoor veel verschillende modellen nodig zijn. Om te voorkomen dat teveel toetsen gedaan moeten worden, kijken we naar de variabelen en de onderlinge correlaties. Wanneer er geen verbanden bestaan, zal het ook niet nodig zijn deze variabelen in de regressie op te nemen om te controleren of bepaalde significanties daardoor wegvallen.

Het is mogelijk dat bij sommige hypothesen geen significante verbanden bestaan op intervalniveau. Dan is het interessant om te bekijken wat er gebeurt wanneer de afhankelijke variabelen worden opgedeeld in twee groepen. Eén groep die een minder positieve houding heeft ten opzichte van eigen kracht en een groep die een meer positieve houding heeft ten opzichte van eigen kracht. Het intervalniveau van de variabelen wordt hiermee teruggebracht naar ordinaal niveau. Met een t-test toetsen we vervolgens of de ene groep significant hoger scoort wanneer ze wordt afgezet tegen de verklarende (interval)variabele. Wanneer deze significant is, kunnen we de hypothese aannemen. Wanneer geen significantie bestaat bij een t-test, zal er op nog een niveau lager getoetst worden. Bij een Chi<sup>2</sup>-toets worden ook de afhankelijke variabelen opgedeeld in twee groepen zodat uiteindelijk vier groepen in een kruistabel komen te staan. Vervolgens wordt gemeten of een significant verschil tussen de groepen bestaat. Een voorbeeld kan zijn dat er een verband bestaat tussen de groep met een meer positieve houding en de groep die meer autonoom is, wat betekent dat een respondent die meer autonoom is, eerder een positieve houding zal hebben.

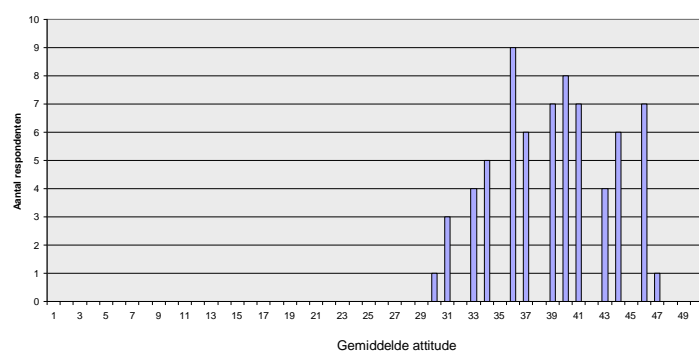
## 4. Resultaten

### 4.1 Eigen kracht

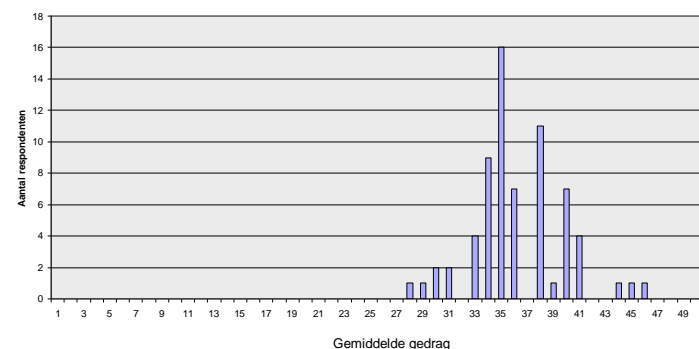
Jeugdwerkers staan over het algemeen positief tegenover eigen kracht. In figuur 4 is te zien dat de gemiddeldes zich vooral aan de rechterkant van de schaal bevinden, waarbij de mening van jeugdwerkers loopt van neutraal tot en met zeer positief over eigen kracht. Bij het operationaliseren van de variabelen eerder in dit stuk, is gebleken dat onder attitude duidelijk twee componenten te onderscheiden zijn. De jeugdwerkers beantwoorden deze vragen op een andere manier. Er blijkt verschil te zijn tussen de houding tegenover de jeugdige zijn eigen hulpvraag en plan laten opstellen en de houding tegenover het inzetten van het netwerk. Deze beide componenten vallen onder het begrip eigen kracht. Uit een vergelijking van de gemiddeldes blijkt dat jeugdwerkers een verschillende mening hebben. Jeugdwerkers staan negatiever tegenover het inzetten van het eigen netwerk. Wanneer het netwerk meer overneemt in het hulptraject, zijn jeugdwerkers misschien minder nodig. Het is mogelijk dat jeugdwerkers hier bang voor zijn. In het debat over eigen kracht in Nederland komt steeds vaker naar voren dat de werkwijze wordt gezien als een bezuinigingsmaatregel, voornamelijk als het gaat om het inzetten van het eigen netwerk. Veel onderzoeken richten zich op de vraag hoeveel ermee bezuinigd kan worden omdat meer van professionals wordt overgenomen. Stemmen vanuit het werkveld bestempelen dit als een bezuiniging die de jeugdige minder helpt in plaats van dat het een omgeving creëert waarin de jeugdige maximaal tot zijn recht komt.

Jeugdwerkers passen over het algemeen regelmatig eigen kracht toe in hun werkwijze. De meeste jeugdwerkers antwoorden positief op stellingen over het gebruik van eigen kracht in eigen werkwijze. De werkwijze wordt iets minder toegepast in vergelijking met hoe positief jeugdwerkers tegenover eigen kracht staan. In de figuren 4 en 5 is te zien dat bij attitude de scores meer aan de positieve kant van de schaal te vinden zijn, dan bij gedrag.

Figuur 4: De gemiddelde houding tegenover eigen kracht (n=68).



Figuur 5: Mate waarin eigen kracht wordt toegepast (n=68)





#### 4.2 Factoren die van invloed zijn.

In het volgende deel van de resultaten toetsen we de hypothesen. Daarmee kunnen we de deelvraag beantwoorden die gaat over welke factoren van invloed zijn op de houding tegenover eigen kracht en de mate van toepassing van eigen kracht door jeugdwerkers. Omdat we beperkt zijn in het aantal respondenten (n=68) kunnen we niet alle variabelen in één model voegen. Dat is de reden waarom we een correlatiematrix hebben opgesteld om te bekijken hoe de correlaties tussen de variabelen onderling zijn. Wanneer blijkt dat tussen variabelen geen verbanden te vinden zijn, is het niet nodig deze als controle te gebruiken of het effect van verbanden afneemt of verdwijnt. Dan zullen we deze variabelen niet gezamenlijk in een model hoeven op te nemen. In tabel 4 kijken we eerst naar het positieve verband dat te vinden is tussen hoe positief een jeugdwerker tegenover eigen kracht staat en de mate waarin de jeugdwerker eigen kracht toepast in zijn werkwijze. De correlatie van ,476 is zwak, omdat het onder ,5 ligt. We hadden in dit geval een middelmatige (tussen ,5 en ,7) of een hoge correlatie (tussen ,7 en 1) verwacht omdat bij een positieve houding jeugdwerkers ook meer willen toepassen.

Als we verder kijken in de tabel zien we dat 'autonome motivatie' positief correleert met alle vier communicatievariabelen (informatie, helder doel, interactie, betrokkenheid). Dit betekent dat naarmate er meer informatie is gegeven, het doel meer helder was en er meer betrokkenheid is, de jeugdwerkers autonomer gemotiveerd zijn. Ook zijn er positieve correlaties te vinden tussen de vier communicatievariabelen onderling. Zo is er bijvoorbeeld een positief verband tussen hoe helder het doel is en de mate van betrokkenheid. Of een positief verband tussen de hoeveelheid informatie dat is gegeven en hoe helder het doel is. In onderstaande tabel is daarnaast zien dat de controlevariabelen geen invloed hebben op de andere variabelen en zullen ze daarom niet meenemen in de modellen. Onder de controlevariabelen zijn een aantal significanties te vinden die te verwachten waren, zoals het verband tussen leeftijd en het aantal jaren ervaring. Als we kijken naar in hoeverre jeugdwerkers eigen kracht (EK) toepassen, dan zien we dat dit verband houdt met de hoeveelheid informatie die is gegeven en hoe helder het doel was. Dat is de reden waarom we in tabel 5 hebben gekozen om twee extra modellen bij te voegen waar deze variabelen apart worden meegenomen.

Tabel 4. Correlatiematrix

	Positieve houding EK	Toepassing EK	Gecontroleerde motivatie	Amotivatie	Hoeveelheid informatie	Helder doel	Mate van interactie	betrokkenheid	Leeftijd	Opleiding	Vrouw	Ervaring
Positieve houding EK	1											
Toepassing EK	<b>,476**</b>	1										
Gecontroleerde motivatie	-,094	-,169	1									
Autonome motivatie	<b>,296*</b>	<b>,400**</b>	,051	1								
Hoeveelheid informatie	,198	<b>,308*</b>	<b>,260*</b>	<b>,381**</b>	1							
Helder doel	,150	<b>,303*</b>	-,053	<b>,381**</b>	<b>,584**</b>	1						
Mate van interactie	,095	,223	,178	<b>,352**</b>	<b>,579**</b>	<b>,543**</b>	1					
Betrokkenheid	-,016	,208	,047	,399	,646	,655	,495	1				
Leeftijd	-,154	-,226	,014	,017	-,101	,159	,063	,007	1			
Opleiding	,159	,183	,094	,040	-,049	-,190	,057	-,053	-,141	1		
Vrouw	,005	,046	,070	,006	,214	,149	,058	,215	<b>-,256*</b>	-,190	1	
Ervaring	,082	-,062	,041	,078	,028	,178	,033	,000	<b>,732**</b>	-,184	-,174	1

\* p<,05 \*\*p<,01 \*\*\*p<,001

#### 4.2.1 Regressie-analyse

In tabel 5 zijn alle onafhankelijke variabelen afgezet tegen de afhankelijke variabele 'positieve houding'. In model 1 is gecontroleerde motivatie opgenomen in de lineaire regressie, waarbij geen significant verband is gevonden. De b-coëfficiënt neigt naar een negatief verband omdat de helling negatief is, namelijk  $-,076$ . Dit betekent dat het er op lijkt dat naarmate jeugdwerkers meer gecontroleerd gemotiveerd zijn, zij negatiever staan tegenover werken met eigen kracht.\* Wetenschappers hebben dit resultaat al vaker gevonden en Deci (1985) heeft hier zijn theorie op gebaseerd. Hij gaat er vanuit dat gecontroleerde motivatie een negatief effect heeft op werktevredenheid. In model 2 is wel een significant verband te vinden, namelijk tussen autonome motivatie en attitude. De p-waarde is kleiner dan  $.05$  wat betekent dat we met 95 procent zekerheid kunnen zeggen dat er een verband bestaat. De b-coëfficiënt is een positief getal ( $,278$ ), dus het verband is positief. Naarmate jeugdwerkers autonomer gemotiveerd zijn, staan zij positiever tegenover eigen kracht. Het model heeft een determinatie coëfficiënt ( $r^2$ ; zichtbaar in de onderste rij van de tabel) van  $,088$ . Dit betekent dat autonome motivatie voor 8,8% verklaart waarom jeugdwerkers positief zijn over eigen kracht. Het resultaat bevestigt hypothese 2a dat naarmate jeugdwerkers meer autonoom gemotiveerd zijn, des te positiever zij tegenover eigen kracht staan. Hiermee kunnen we de hypothese aannemen.

Door middel van model 3 zullen we toetsen of we hypothese 3a kunnen aannemen of verwerpen. Gecontroleerde motivatie en autonome motivatie zijn beide opgenomen in het regressiemodel en afgezet tegen de afhankelijke variabele attitude. Er is te zien dat er een significant verband blijft bestaan tussen autonome motivatie en attitude. De b-coëfficiënt is positief ( $,283$ ) wat nog steeds een positief verband laat zien tussen hoe autonoom gemotiveerd de jeugdwerker is en hoe positief zij tegenover eigen kracht staat. Gecontroleerde motivatie heeft ook in dit model geen invloed op de houding tegenover eigen kracht. De b-coëfficiënt is negatiever ( $-,089$ ) dan in model 1 het geval was en wat dus sterker neigt naar een negatief verband. Autonome motivatie en gecontroleerde motivatie verklaren voor 13 procent op het positief zijn tegenover eigen kracht. Model 3 verklaart 4,2 procent meer dan model 2, dus met het opnemen van gecontroleerde motivatie komen we tot een beter verklarend model. Met dit resultaat kunnen we zeggen dat autonome motivatie wel een effect heeft op de houding tegenover eigen kracht en gecontroleerde motivatie niet, dus kunnen we hypothese 3a aannemen.

In de correlatiematrix kwam naar voren dat alle communicatievariabelen met elkaar correleren. Dat is de reden waarom we deze variabelen in tweetallen in een model voegen. In model 4 en model 5 zijn geen significanties te vinden, wat betekent dat er geen verbanden zijn tussen de manier van communiceren door de organisaties naar de jeugdwerkers toe en de houding tegenover eigen kracht. Uit de correlatiematrix blijkt ook dat de communicatiefactoren correleren met autonome motivatie. In model 4 en model 5 is te zien dat 'informatie' de hoogste b-coëfficiënt heeft, dus deze wordt samen met 'autonome motivatie' opgenomen in model 6. In tabel 5 is te zien dat autonome motivatie nog steeds een significante invloed heeft op de houding tegenover eigen kracht en dat er geen verband bestaat tussen de hoeveelheid informatie die over eigen kracht gegeven is en de houding tegenover eigen kracht. Hiermee kunnen we hypothesen 4a, 5a, 6a en 7a verwerpen.

Bij het operationaliseren van de afhankelijke variabele 'attitude' bleken verschillende factoren achter het begrip schuil te gaan. Dit bleek over twee theoretisch inhoudelijke concepten te gaan, namelijk het zelf formuleren van hulpvraag/plan en het inzetten van het netwerk. Het is interessant om

---

\* Wanneer voor de variabele 'gecontroleerde motivatie' alleen de stellingen: *'Ik houd me bezig met eigen kracht omdat mijn leidinggevende mij hierop controleert en ik mij moet verantwoorden.'*, *'Ik doe mijn best om met eigen kracht te werken, omdat ik het fijn vind waardering hiervoor te krijgen.'* en *'Ik werk met eigen kracht omdat ik anders bang ben dat ik mijn werk niet goed doe.'* worden meegenomen blijkt gecontroleerde motivatie wel een negatief verband te hebben met de houding tegenover eigen kracht.

te bekijken of de resultaten anders zijn bij het splitsen van deze variabelen. In lineaire regressies zijn alle onafhankelijke variabelen tegen deze twee concepten afgezet en daar zijn inhoudelijk andere resultaten uit naar voren gekomen (zie Appendix II). Net als bij de modellen in tabel 5, is er één significant verband namelijk 'autonome motivatie'. Door het splitsen blijkt echter dat dit verband alleen significant is op de houding van jeugdwerkers over het inzetten van het netwerk. Autonoom gemotiveerd zijn heeft geen invloed op de houding van jeugdwerkers tegenover het opstellen van eigen hulpvraag en plan. Als jeugdwerkers meer autonoom gemotiveerd worden vanuit de instelling, dan zal dit alleen invloed hebben op de houding van jeugdwerkers tegenover het inzetten van het netwerk.

In tabel 6 kijken we welke factoren invloed hebben op het daadwerkelijk toepassen van eigen kracht door jeugdwerkers. Er zijn meer factoren die invloed hebben op de mate waarin jeugdwerkers met eigen kracht werken, dan op de houding die jeugdwerkers hebben ten opzichte van eigen kracht. Autonome motivatie houdt sterk verband met het werken met eigen kracht. In model 2 is te zien dat de b-coëfficiënt een positief getal is (.305) wat betekent dat autonome motivatie een positieve invloed heeft op het werken met eigen kracht. Hiermee kunnen we hypothese 2b aannemen wat betekent dat naarmate jeugdwerkers meer autonoom gemotiveerd zijn, des te meer zullen zij de werkwijze van eigen kracht toepassen. In model 3 nemen we beide motivaties tegelijk mee in de analyse zodat we ook een vergelijking kunnen maken welke motivatie meer invloed heeft op het werken met eigen kracht. In het model is te zien dat alleen autonome motivatie een significant positieve invloed heeft op het werken met eigen kracht en dat gecontroleerde motivatie neigt naar een negatief verband. Autonome motivatie heeft wel een effect op het werken met eigen kracht en gecontroleerde motivatie heeft geen effect. Met dit gegeven kunnen we hypothese 3b aannemen. De variabelen hebben een verklarende variantie van 17,3 procent op het werken met eigen kracht. Dit percentage ligt iets hoger dan de 16 procent in model 2. Het verschil in verklarende variantie tussen model 2 en 3 in tabel 5 is een stuk groter. Daarmee kunnen we zeggen dat gecontroleerde motivatie een grotere verklaring geeft voor de houding tegenover eigen kracht dan voor het werken met eigen kracht.

In model 4 is hoeveelheid informatie opgenomen in de regressie analyse, waar een significant verband uit komt. De b-coëfficiënt is .118, een positief getal dus dit betekent een positief verband. Aan de hand hiervan kun zeggen dat naarmate de organisatie meer informatie geeft, de jeugdwerkers meer met eigen kracht werken. In model 5 is ook een significant verband te vinden tussen gedrag en helder doel. Ze heeft een positieve b-coëfficiënt (.123), wat een positief verband aangeeft. Dit wijst op het resultaat dat naarmate jeugdwerkers meer het doel helder hebben, des te meer zij met eigen kracht werken. Deze beide resultaten uit model 4 en model 5 gaan we extra controleren omdat in de correlatiematrix positieve verbanden te vinden waren tussen het werken met eigen kracht en hoeveelheid gekregen informatie en hoe helder het doel is. We nemen deze variabelen samen in één regressiemodel, wat te zien is in model 6. Hieruit blijkt dat voor zowel informatie als voor helder doel, de verbanden wegvallen. Dit betekent dat er geen positief verband meer bestaat tussen de hoeveelheid informatie die gegeven is en de mate waarin jeugdwerkers met eigen kracht werken. Er bestaat ook geen verband tussen de mate waarin het doel helder is en de mate waarin jeugdwerkers met eigen kracht werken. De variabelen hebben invloed op elkaar, dus naarmate meer informatie is gegeven zal het doel ook helderder zijn. Beide variabelen samen genomen hebben zij nog zo weinig invloed op de mate waarin er met eigen kracht wordt gewerkt, dat het effect niet meer significant is. Met dit resultaat moeten we hypothese 4a en 5a verwerpen.

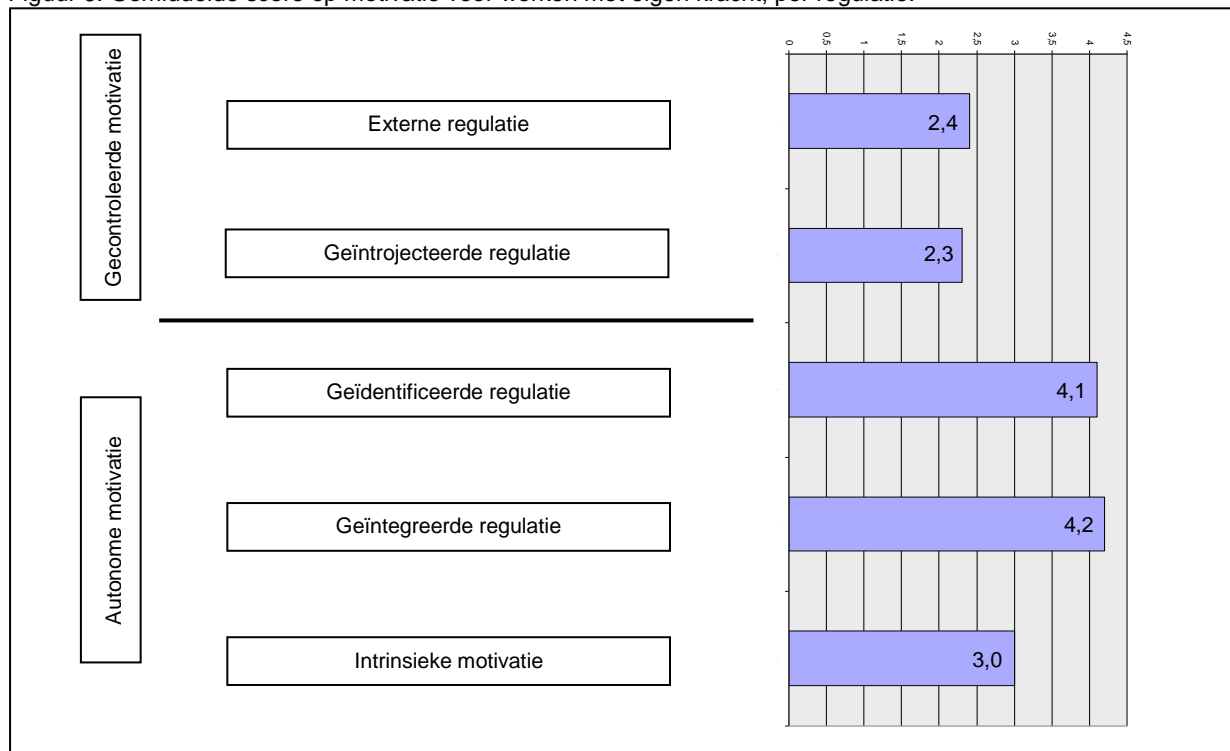
Door middel van het toevoegen van een interactie-variabele bekijken we of de variabelen een wederzijdse werking hebben op elkaar. We vermenigvuldigen informatie en helder doel met elkaar en nemen deze nieuw aangemaakte variabele op in een model, samen met de losse variabelen informatie

en helder doel. Zo kunnen we zien of het model een betere verklaring geeft. Het blijkt zo te zijn dat zowel de hoofdeffecten als het interactie-effect significant zijn. Er is een positief effect van ,148 te vinden bij de interactie-variabele. Er is een negatief verband voor de hoeveelheid informatie die is gegeven, deze heeft namelijk een b-coëfficiënt van -,564. Er is ook een negatief verband voor hoe helder het doel is (-,204). Dit alles wil zeggen dat hoe meer helder het doel is, hoe sterker het verband tussen hoeveelheid informatie en de mate van toepassing van eigen kracht wordt. Het verband is afhankelijk van hoe helder het doel is. Andersom geldt ook dat hoe meer informatie er is gegeven, hoe sterker het verband tussen hoe helder het doel is en het werken met eigen kracht is.

In model 7 is de mate van interactie en de mate van betrokkenheid opgenomen. Hierbij komen geen significante effecten naar voren. Omdat variabelen ook correleerden met autonome motivatie, is de factor met het sterkste effect toegevoegd in model 8. Daaruit blijkt dat informatie geen invloed heeft op het verband van autonome motivatie op gedrag. Het verband blijft positief en significant en hiermee blijft van kracht dat we hypothese 2b kunnen aannemen. Het model verklaart met 18,8 procent op de mate waarin met eigen kracht wordt gewerkt, iets meer dan dat model 2 verklaart.

Uit de factor-analyse op de motiviëstellingen kwam naar voren dat inderdaad vijf factoren te onderscheiden zijn die overeenkomen met de regulaties die onder autonome en gecontroleerde motivatie vallen. In onderstaand figuur zijn de verschillende regulaties te vinden die onder motivatie vallen. De bovenste twee regulaties zijn gecontroleerd gemotiveerd en de onderste drie regulaties vallen onder autonome motivatie. Aan het figuur is te zien dat jeugdwerkers geïdentificeerd gereguleerd zijn, dus gemotiveerd zijn met eigen kracht te werken omdat ze er persoonlijk belang bij hebben. Ook is te zien dat jeugdwerkers vooral geïntegreerd gereguleerd zijn en dus met eigen kracht werken omdat ze de waarde voor de jeugdige inzien.

Figuur 6: Gemiddelde score op motivatie voor werken met eigen kracht, per regulatie.



Het is interessant om nader te bekijken of significante verbanden te vinden zijn tussen de afhankelijke variabelen en de verschillende regulaties (zie Appendix III). We hebben lineaire regressies uitgevoerd, waaruit blijkt dat niets verandert als het gaat om de regulaties die onder gecontroleerde motivatie vallen. Er zijn geen significante verbanden te vinden. Bij de autonome regulaties is wel iets aan de hand wat nader beschreven kan worden. In model 2 en 3 van tabel 5 en 6 zijn positieve verbanden te vinden tussen autonome motivatie en gedrag/attitude. Wanneer we deze motivatie per regulatie meten, blijkt dat alleen bij geïdentificeerde en geïntegreerde regulatie significante verbanden te vinden zijn. Er blijkt dus alleen een verband te bestaan tussen de mate waarin jeugdwerkers eigen kracht kunnen gebruiken voor persoonlijke doeleinden (privé-leven of loopbaan) en hoe positief hun houding is en de mate waarin ze met eigen kracht werken. En er blijkt dus een verband te bestaan tussen de mate waarin jeugdwerkers eigen kracht zien als waardevol voor hun cliënten en hoe positief hun houding is en de mate waarin ze met eigen kracht werken. Er is geen verband te vinden tussen intrinsieke motivatie (hoe leuk/interessant jeugdwerkers het vinden met eigen kracht te werken) en hoe positief hun houding is en de mate waarin ze met eigen kracht werken. \*

---

\* T-test. Over alle variabelen zijn t-testen uitgevoerd. De testen zijn alleen significant bij het verband tussen autonome motivatie en attitude en autonome motivatie en gedrag. Daarnaast ook significant verband tussen hoeveelheid informatie en gedrag. Deze resultaten waren ook al naar voren gekomen in de lineaire regressie-analyse en voegen dus niets toe.

Tabel 5. Verklarend model van Attitude (n=68).

	Model 1		Model 2		Model 3		Model 4		Model 5		Model 6	
	B	SE	B	SE	B	SE	B	SE	B	SE	B	SE
(Constant)	4,085	,240	2,867	,416	3,057	,463	3,616	,232	3,839	,211	2,885	,418
<i>Motivatie</i>												
Gecontroleerd	-,076	,099			-,089	,095						
Autonoom			,278*	,296	,283*	,111					,242*	,120
<i>Communicatie</i>												
Informatie							,079	,070			,047	,060
Helder doel							,026	,075				
Interactie									,066	,069		
Betrokkenheid									-,039	,066		
	$r^2=,009$		$r^2=,088$		$r^2=,130$		$r^2=,041$		$r^2=,014$		$r^2=,096$	

\* p<.05 \*\*p<.01 \*\*\*p<.001

Tabel 6. Verklarend model van Gedrag (n=68).

	Model 1		Model 2		Model 3		Model 4		Model 5		Model 6		Model 7		Model 8		Model 9		
	B	SE	B	SE	B	SE	B	SE	B	SE	B	SE	B	SE	B	SE	B	SE	
(Constant)	3,761	0,194	2,475	0,324	2,637	0,36	3,325	0,117	3,158	,182	3,146	,181	3,281	,167	2,502	,321	4,338	,396	
<i>Motivatie</i>																			
Gecontroleerd	-,062	0,080			-,076	0,074													
Autonoom			,305**	0,086	,309**	0,088									,252*	,092			
<i>Communicatie</i>																			
Informatie							0,118*	0,045			,076	,055			,070	,046	-,564**	,200	
Helder doel									,123*	,048	,075	,058						-,204*	,100
Interactie													,063	,055					
Betrokkenheid													,049	,053					
Informatie*helder doel																		,148***	,045
	$r^2=,009$		$r^2=,160$		$r^2=,173$		$r^2=,095$		$r^2=,092$		$r^2=,118$		$r^2=,062$		$r^2=,188$		$r^2=,247$		

\* p<.05 \*\*p<.01 \*\*\*p<.001

#### 4.2.2 $\chi^2$ -toets

Er zijn weinig verbanden gevonden in de modellen van tabel 5 en 6, terwijl we dit van tevoren wel hadden verwacht. Mogelijk is dit omdat we beperkt zijn in het aantal respondenten en omdat er hoge scores zijn op beide afhankelijke variabelen. In de tabellen zijn aanwijzingen die mogelijk toch wijzen op (positieve of negatieve) verbanden. Hierbij denken we aan de toegenomen verklaarde variantie tussen model 2 en 3 in tabel 5, waarbij door het toevoegen van gecontroleerde motivatie de houding tegenover eigen kracht meer verklaart wordt. Door middel van een  $\chi^2$ -toets proberen we nog enige significanties te vinden in het verschil tussen groepen. De resultaten van deze toets geven minder informatie dan vorige testen, omdat de vergelijking tussen vier groepen simpeler in elkaar steekt. Na het maken van kruistabellen tussen alle variabelen blijken geen nieuwe verbanden naar voren te komen. Een aantal resultaten blijven echter interessant om nader te bekijken en daarom zijn hieronder een aantal kruistabellen opgenomen en verder beschreven.

In tabel 7 is een kruistabel te zien van attitude op gecontroleerde motivatie. Van de groep die meer gecontroleerd gemotiveerd is heeft 41,5% een minder positieve houding ten opzichte van de 59,3% van de groep die minder gecontroleerd gemotiveerd is. Dit is in tegenspraak met de hypothese, omdat het neigt naar een negatief effect van gecontroleerde motivatie. Dit resultaat is niet uitzonderlijk, omdat dit omgekeerde verband in eerder onderzoek is voorgekomen. Deci (1985) heeft met empirisch onderzoek aangetoond dat naarmate mensen meer gecontroleerd worden, zij minder plezier hebben en dus negatiever staan tegenover het werk dat zij doen.

Tabel 7: *Kruistabel attitude op gecontroleerde motivatie (n=68)*

		Positieve houding				totaal
		Minder		Meer		
Gecontroleerde motivatie	Minder	11	40,7%	16	59,3%	27
	Meer	24	58,5%	17	41,5%	41
	Totaal	35		33		68

$\chi^2(2,06)$  df 1 p= niet significant

Aan de hand van een kruistabel gaan we nader bekijken hoe de verdeling is tussen de groep jeugdwerkers die meer positief zijn en hoeveel informatie zij hebben gekregen. In tabel 8 is te zien dat van de groep die meer informatie heeft gekregen 60% een meer positieve houding heeft ten opzichte van de 41,9% van de groep die minder informatie heeft gekregen. Dit wijst er op dat hoe meer informatie jeugdwerkers hebben gekregen, hoe positiever hun houding is.

Tabel 8: *Kruistabel attitude op informatie (n=68)*

		Positieve houding				totaal
		Minder		Meer		
Informatie	Minder	25	58,1%	18	41,9%	43
	Meer	10	40%	15	60%	25
	Totaal	35		33		68

$\chi^2(2,08)$  df 1 p= niet significant

In tabel 9 bekijken we of een verband te vinden is tussen het hebben van een helder doel en de houding tegenover eigen kracht. Van de groep die het doel meer helder voor ogen heeft, heeft 51% een positievere houding ten opzichte van 41,2 procent van de groep die het doel minder helder heeft. Van

de jeugdwerkers in Zaanstad heeft een grotere groep een positievere houding wanneer zij het doel meer helder voor ogen hebben.

Tabel 9: *Kruistabel attitude op informatie (n=68)*

		Positieve houding				totaal
		Minder		Meer		
Informatie	Minder	10	58,8%	7	41,2%	17
	Meer	25	49%	26	51%	51
	Totaal	35		33		68

Chi<sup>2</sup> (,491) df 1 p= niet significant

#### 4.3 (On)mogelijkheden eigen kracht

In de vragenlijst is onder het kopje '(on)mogelijkheden' gevraagd naar de expertise van jeugdwerkers. Wat hun ervaringen zijn met eigen kracht, hoe eigen kracht in te zetten is en waar zij tegen aan lopen. Een vraag die hun is gesteld: *"Noem een voorbeeld waarbij inzet van eigen kracht niet relevant is en waarom."* wordt op verschillende manieren beantwoord. Het meest gehoorde antwoord op de vraag (11 keer) is dat er geen of te weinig netwerk is. Een aantal jeugdwerkers hebben erbij gezet dat ze dit in sommige gevallen concludeerden na dit ook goed onderzocht te hebben. Een jeugdwerker antwoordt dat het relevanter is om dit anders aan pakken: *"Veel van de gezinnen die ik begeleid hebben weinig eigen netwerk. Ik denk dat je daar eerst op in moet gaan zetten, vergroten van netwerk, en vervolgens eigen kracht."*

Een ander antwoord dat veel wordt genoemd (9 keer) is dat het netwerk niet helpend is maar juist schadelijk kan zijn, bijvoorbeeld wanneer daar criminaliteit in voorkomt. Het zou dan beter zijn de jeugdige hier vandaan te houden. Het netwerk kan de situatie van de cliënt ook verslechteren wanneer de relaties te negatief en ingewikkeld zijn. Een jeugdwerker geeft aan wat je soms kan doen: *"Naast het opzetten van EKC( Eigen kracht-Conferentie) is het soms ook handig om bemiddelingsgesprekken voorafgaand aan de EKC in te zetten. Dit werkt wanneer er binnen de familie veel ruzies zijn, waardoor gezinsleden en/of vrienden niet in 1 ruimte kunnen zijn."* Een onmogelijkheid die jeugdwerkers soms tegenkomen is wanneer de jeugdige of het gezin niet gemotiveerd is en in geen geval willen meewerken. Er zijn zeven respondenten die dit antwoord geven. Het netwerk inzetten werkt niet wanneer de cliënt het echt niet ziet zitten. *"Soms willen ouders/jongeren echt niet dat hun netwerk op de hoogte is dat er problemen zijn."*

Vijf keer wordt genoemd dat het lastiger is bij zwaardere gevallen en dan specialistische hulp nodig is. De jeugdige heeft dan niet veel eigen kracht en door het type hulpvraag kan het netwerk niet veel betekenen. Vier keer antwoorden respondenten dat het niet relevant is eigen kracht in te zetten wanneer het netwerk al actief is. Er kan dan niet meer gevraagd worden met het risico op overbelasting en in sommige gevallen werkt gedwongen inzet tegen: *"Het gezin had al een plan klaar, maar MOEST een eigen kracht doen voor aanmelding 16+, het werd daardoor te formeel en te zwaar voor deze jongeren. Terwijl het eigenlijk al helder was wat ze als familie gingen doen. Ze hadden het zeg maar al gedaan zonder een professional van de EKC (Eigen kracht-Centrale)." Verder wordt nog genoemd dat het niet relevant is wanneer uitvoering van het plan mislukt en betrokkenen hun verantwoordelijkheid niet nakomen. Zeker wanneer dit door ervaring en uit de geschiedenis al te voorspellen was. Eigen kracht is ook lastig in te zetten wanneer de veiligheid moeilijk in te schatten is en in hoeverre het netwerk dan werkelijk verantwoordelijk gehouden kan worden. Eén respondent noemt dat het lastig is dat er geen controle is op het nakomen van de afspraken.*



Het grootste deel van de (97,1%) respondenten is het er niet mee eens dat als eigen kracht niet kan worden ingezet dit te maken heeft met leeftijd. Van de hele groep zegt 11,8% eigen kracht vaker niet in te zetten bij een oudere jongere. In de toelichting wordt genoemd dat zij al zelfstandiger zijn en minder afhankelijk van het netwerk. Maar het kan ook zijn dat ze al niet meer naar school gaan en geen klasgenoten meer om zich heen hebben en minder in de maatschappij staan en daardoor een kleiner in te zetten netwerk hebben. Het grootste percentage (88,2%) is het niet eens met dat opleidingsniveau een rol speelt bij het wel of niet inzetten van eigen kracht. Zes respondenten zeggen dat het vaker niet in te zetten is bij lager opgeleiden, bijvoorbeeld omdat niet iedereen een concreet plan kan opzetten dat een gehele periode overziet. Eén respondent zegt dat het vaker niet in te zetten is bij hoogopgeleiden en antwoordt het volgende: *“Hoogopgeleide mensen laten zich minder sturen. Hoogopgeleide mensen zijn vaak eigenwijzers, weten het zelf wel.”* Waarbij je kunt afvragen of dit nu niet juist is wat je door middel van eigen kracht wil bereiken.

Op de vraag: *‘Als eigen kracht niet kan worden ingezet dan heeft dit te maken met het ziektebeeld?’* heeft 58,8% geantwoord dat dit niet het geval is en 41,2% van wel. Iedereen van de tweede groep heeft gereageerd dat eigen kracht eerder niet in te zetten is bij zware gevallen. Een aantal noemen dat bij zware psychiatrische gevallen je mensen in bescherming moet nemen of dat dan het netwerk niet te motiveren is: *“Psychische problemen, dan is het moeilijker. Netwerk is sneller gemotiveerd voor lichamelijk (dat is heel inzichtelijk en praktische hulp) als iemand bijvoorbeeld depressief is wordt dit sneller gezien als zeuren, en is het moeilijk om te bedenken waarbij de hulp dan nodig is.”* Eigen kracht zou in deze gevallen ook toegepast kunnen worden, alleen is bij het proces van het maken van een plan meer begeleiding nodig. Het netwerk kan minder snel bedenken welke praktische hulp ze de jeugdige kunnen bieden bij bijvoorbeeld depressie. Zij hebben dan meer aanwijzingen van een jeugdwerker nodig in wat de jeugdige zou kunnen helpen zoals vrienden die de cliënt regelmatig uitnodigen om te komen eten zodat hij toch sociaal contact blijft houden. Of andere praktische dingen zoals het helpen bij het organiseren van een gestructureerde weekinvulling. Wat jeugdwerker noemt is dat psychische patiënten zich meestal afsluiten voor de sociale omgeving en deze groep juist daarom geen netwerk heeft.

We gaan iets dieper op het resultaat van deze vraag in: meer dan de helft van de respondenten geeft aan dat het moeilijker is om eigen kracht in te zetten bij een zwaar ziektebeeld (psychische stoornis). De respondenten werken bij zes instellingen die zich inzetten op verschillende terreinen van de jeugdzorg. Grofweg zijn deze in te delen in drie groepen: Jeugdgezondheidszorg (GGD), Jeugdhulpverlening (Spirit, BJAA, SMD) en Psychiatrische jeugdzorg (Lucertis). De respondenten in de laatste groep hebben vooral alleen met psychische problemen te maken. We zullen nader bekijken of deze groep respondenten minder positief is over eigen kracht en of zij minder met eigen kracht werken in vergelijking met de rest van de respondenten.

In tabel 10 zijn de gemiddeldes te zien van de verschillende groepen.\* In de eerste kolom staan de scores op de houding tegenover eigen kracht en daarin is te zien dat respondenten die in de psychiatrische jeugdzorg werken gemiddeld iets positiever staan tegenover eigen kracht. De respondenten van de algemene jeugdzorginstellingen en de jeugdgezondheidszorg scoren gelijk. In de tweede kolom is te zien dat respondenten uit de psychiatrie ook iets meer eigen kracht toepassen in hun werkwijze, daarna volgt algemene jeugdzorg en als laatste respondenten van de

---

\* Om de gemiddeldes per werkveld te kunnen berekenen, is de variabele ‘instellingen’ opgesplitst in drie dummy-variabelen. Elke variabele geeft een ander werkveld weer, waarbij de respondenten van de instellingen die daartoe behoren een waarde van 1 krijgen en alle overige respondenten een waarde van 0. Vervolgens zijn alle respondenten die niet tot dat werkveld behoorden weggefilterd en is bekeken hoe de groep scoorde op ‘attitude’ en ‘gedrag’.

jeugdgezondheidszorg. We zouden hieruit kunnen opmaken dat eigen kracht niet minder wordt ingezet bij psychiatrische gevallen in vergelijking met de andere gevallen in de jeugdzorg. Door het lage aantal respondenten en de ongelijkmatigheid van de verdeling in de groepen is het hier wel lastig om echt harde uitspraken te doen.

Tabel 10. Gemiddeldes verschillende werkvelden.

	Attitude	Gedrag
Psychisch (n=6)	4,1	3,8
Jeugdhulp algemeen (n=55)	3,9	3,6
Jeugdgezondheidszorg (n=4)	3,9	3,4

Het grootste deel (52,9%) van de jeugdwerkers is het ermee eens dat motivatie van de jongere invloed heeft op het niet inzetten van eigen kracht. Wanneer de jeugdige niet gemotiveerd is, is er vaak verder niets te bereiken. De jeugdige geeft bijvoorbeeld geen toestemming het netwerk te betrekken en dit toch inzetten zou de vertrouwensband tussen jeugdwerker en jeugdige schaden. Of een cliënt komt niet opdagen wanneer een bijeenkomst met het netwerk wordt georganiseerd. Over het algemeen kunnen we stellen dat de onmogelijkheid van het inzetten van eigen kracht niet ligt aan leeftijd of opleidingsniveau. Al meer respondenten zijn het ermee eens dat het kan liggen aan een (zwaar) ziektebeeld en meer dan de helft van de groep ziet zwakke motivatie als een beperkende factor.

Het grootste deel van de groep respondenten (73,5%) vindt het *goed om in een hele vroege (preventieve) fase eigen kracht in te zetten*. Een groep van 22,1 procent heeft hier geen mening over en een klein gedeelte (4,4%) is niet met de stelling eens. Iets minder dan de helft, namelijk 79,1 procent is het ermee eens dat het goed is om *in casuoverleggen structureel per cliënt de mogelijkheden van eigen kracht te verkennen*. Een groep van 16,2 procent staat hier neutraal tegenover en weer een klein gedeelte (4,4%) is het niet met de stelling eens. Professionals staan er dus positief tegenover om de werkwijze van eigen kracht gezamenlijk te bespreken in hun casuoverleggen. Iets meer dan de helft van de groep zegt *een training nodig te hebben om de werkwijze van eigen kracht eigen te maken*. De tweede grootste groep (26,5%) maakt het niet uit en is het niet eens of oneens over de noodzakelijkheid van een training. Een kleiner deel (17,6%) is het niet of helemaal niet mee eens met deze stelling eens. Een groter deel van de jeugdwerkers zou dus een training willen om de werkwijze goed toe te kunnen passen.

## 5. Conclusie

Afgelopen decennia heeft de staat steeds meer overgenomen van de burger, wat de burger meer en meer afhankelijk heeft gemaakt. De overheid wil veranderen om zo meer ruimte te geven aan burger zelf, waardoor vanzelf meer burgerparticipatie zal ontstaan. Ze wil dit doorvoeren in alle aspecten waar ze op dit moment invloed op uitoefent, zo ook in de jeugdzorg. In 2015 zal een decentralisatie plaatsvinden waarbij de jeugdzorg door de gemeente in plaats van de provincie georganiseerd zal worden. Tegelijkertijd met deze structurele verandering wil de overheid meteen de inhoud en kwaliteit van de jeugdzorg aanpakken en hierin ook de burger meer ruimte geven. De jeugdige zal zijn eigen hulpvraag en plan formuleren en mogelijkheden vanuit het netwerk worden ingezet, waardoor de persoon meer centraal komt te staan en meer eigen verantwoordelijkheid krijgt. Hierdoor is meer vrijheid voor eigen kracht en die van het netwerk.

In dit onderzoek zijn we dieper ingegaan op de vraag hoe jeugdwerkers tegenover die nieuwe werkwijze staan en in hoeverre ze hier al mee werken. Hierbij is de beleidsvraag hoe de gemeente het beste haar regierol kan invullen tegenover jeugdwerkers en het werken met eigen kracht. De theorie van Deci & Ryan blijkt goed bruikbaar te zijn in het onderscheiden van factoren die eventueel van invloed kunnen zijn op de houding tegenover eigen kracht en de mate waarin ermee wordt gewerkt. Ze gaat dieper in op de drijfveren voor het uitvoeren, dus de motivatie waarom bijvoorbeeld jeugdwerkers met eigen kracht werken. De theorie is specifiek doordat het ingaat op verschillende regulaties achter motivaties. Hierdoor is het concreet toe te passen op de praktijk, waardoor we gedetailleerde conclusies kunnen trekken. Door theorie X van McGregor hadden we de verwachting dat gecontroleerde motivatie een positief effect heeft op de houding tegenover eigen kracht en de mate waarin eigen kracht wordt gebruikt. Dit effect blijkt een neiging te hebben naar een negatief verband. Deci heeft dit resultaat al voorspeld, waardoor we concluderen dat zijn theorie op dit punt een betere verklaring biedt voor houding tegenover eigen kracht en de mate waarin met eigen kracht wordt gewerkt.

De hoofdvraag in dit onderzoek is hoe de houding van jeugdwerkers is ten opzichte van eigen kracht en in hoeverre jeugdwerkers eigen kracht gebruiken in hun werkwijze. Het antwoord hier op is dat jeugdwerkers gemiddeld positief staan tegenover werken met eigen kracht. Dit is een belangrijk gegeven voor de gemeente, omdat ze hierdoor weet dat ze niet hoeft in te zetten op het promoten van eigen kracht. Het blijkt dat jeugdwerkers een positievere houding hebben tegenover de mogelijkheden van de jeugdige inzetten en een iets negatiever staan tegenover het inzetten van het netwerk van de jeugdige. Blijkbaar geloven jeugdwerkers minder in de werking van het inzetten van het netwerk en daardoor zal de gemeente misschien meer moeten nadenken over of ze nog steeds graag wil dat dit gebeurt. Jeugdwerkers passen eigen kracht regelmatig toe in hun werkwijze, dus hoeft niet veel extra beleid gevoerd te worden om dit te verbeteren. In vergelijking met hoe positief hun houding is, loopt de uitvoering van de werkwijze wel iets achter. Blijkbaar hebben organisaties binnen de jeugdzorg eigen kracht jaren geleden met een goed gevolg geïntegreerd in de werkwijze van jeugdwerkers en hoeft de gemeente hier niet sterk in te sturen.

Er is één factor van invloed op de houding tegenover eigen kracht en de mate waarin met eigen kracht wordt gewerkt en dat is de mate waarin jeugdwerkers autonoom gemotiveerd zijn om met eigen kracht te werken. We kunnen concluderen dat naarmate jeugdwerkers meer autonoom gemotiveerd, zij een meer positieve houding hebben ten opzichte van eigen kracht en het meer toepassen in hun werkwijze. Jeugdwerkers zijn voornamelijk geïdentificeerd gereguleerd wat betekent dat ze met eigen kracht werken, omdat ze er persoonlijk baat bij hebben zoals in hun privéleven of verdere loopbaan. Daarnaast zijn jeugdwerkers geïntegreerd gereguleerd wat betekent dat ze de

werkwijze toepassen omdat ze de waarde voor de jeugdige zelf inzien. Het blijkt zo te zijn dat naarmate jeugdwerkers meer handelen vanuit de regulaties die net genoemd zijn, de houding tegenover eigen kracht positiever wordt en eigen kracht meer wordt toegepast. Daarom kunnen we concluderen dat het goed is om bij jeugdwerkers in te zetten op de persoonlijke voordelen die uit eigen kracht gehaald kunnen worden. Ook kan de gemeente het beste duidelijk laten zien dat eigen kracht waardevol is voor de jeugdige zelf, zoals door het doen van een onderzoek onder de jeugdigen in Zaanstad.

Verder leek het zo te zijn dat positieve verbanden te vinden waren tussen de hoeveelheid informatie en hoe helder het doel was, en het toepassen van eigen kracht in de werkwijze. Het blijkt echter zo te zijn dat de hoeveelheid informatie de verklaring is voor hoe helder het doel is. Dit heeft echter geen invloed op de mate waarin met eigen kracht wordt gewerkt. De resultaten wijzen erop dat naarmate jeugdwerkers meer gecontroleerd gemotiveerd zijn, zij minder positief staan tegenover eigen kracht en minder eigen kracht toepassen in hun werkwijze. Het verband is niet aangetoond, maar de gemeente kan het beste terughoudend zijn in het op zich nemen van een controlerende rol.

In het beschrijvende deel van dit onderzoek is naar voren gekomen dat jeugdwerkers een aantal onmogelijkheden zien in het toepassen van eigen kracht in de jeugdzorg. Hierbij noemen ze voornamelijk situaties die gaan over jeugdigen die niet gemotiveerd zijn en de jeugdigen die met een psychische stoornis kampen. In een aantal gevallen werd expliciet genoemd dat gedwongen toepassen van eigen kracht een negatief effect had op de situatie van de jeugdige. Het is daarom belangrijk dat eigen kracht niet verplicht gesteld gaat worden. Uit een open vraag en een aantal losse opmerkingen van jeugdwerkers is te merken dat veel jeugdwerkers bij eigen kracht denken aan de Eigen kracht-Centrale en de inzet van deze organisatie. Hieruit blijkt dat eigen kracht misschien nog wordt gezien als een werkwijze die gespecialiseerde professionals inzetten. Het is daarom goed om de term 'eigen kracht' meer achterwege te laten en meer te praten over de inhoud van de werkwijze.

## 6. Discussie

Naar aanleiding van dit onderzoek zijn een aantal op- en aanmerkingen te plaatsen die we hier in de discussie zullen bespreken. Ook zullen we een aantal aanbevelingen doen voor eventueel vervolgonderzoek. Een punt dat genoemd kan worden over de dataverzameling is dat de vragenlijst zo is opgesteld dat het gaat over de jongere en zijn plan. Bijvoorbeeld doordat er stellingen zijn als 'een jongere kan autonomie niet goed aan'. In de groep respondenten waren ook een aantal jeugdwerkers die met jonge kinderen werken en waarbij eigen kracht wordt ingezet voor ouders. De vragenlijst had zo opgesteld kunnen worden dat jeugdwerkers bij het invullen ook de groep ouders in het hoofd kunnen hebben.

Theorie in veranderingsmanagement bestaat nog niet zo lang en is dus ook nog niet zoveel ontwikkeld en getoetst. Uit onze resultaten bleken geen verbanden te zijn met de factoren die door middel van theorie over veranderingsmanagement zijn geselecteerd. Dit is mogelijk een toevallige uitkomst, maar kan ook liggen aan de theorie die gebruikt is. Aan de hand van de theorie van McGregor is de hypothese over gecontroleerde motivatie in positieve richting gesteld. Deze theorie is nauwelijks getoetst, terwijl Deci zijn theorie heeft onttrokken aan zijn empirische bevindingen. Daarom was het misschien beter om aan de hand van de theorie van Deci de richting van de hypothese te bepalen.

In de vragenlijst is bij de eerste twee onderwerpen met stellingen met opzet niet gesproken over eigen kracht, dit om sociaal wenselijke antwoorden te vermijden. Het is mogelijk dat leidinggevendenden met hun collega's hebben gesproken over dat het onderzoek over eigen kracht gaat. Ook zullen veel jeugdwerkers aan de stellingen al wel herkennen dat het over eigen kracht gaat. Het was goed om op deze manier sociaal wenselijke antwoorden tegen te gaan, maar het is de vraag in hoeverre het heeft geholpen.

Er is geen effect te vinden van intrinsieke motivatie op de houding van jeugdwerkers tegenover eigen kracht en de mate waarin ze eigen kracht toepassen in hun werkwijze. Het was van tevoren een logische verwachting dat de mate van interesse of hoe leuk een werkwijze is een (significant) effect heeft op hoe positief iemand er tegenover staat eigen kracht toe te passen. Het is mogelijk dat de stellingen die indirect naar eigen kracht vragen zo verschilden van de vragen die direct over eigen kracht gesteld werden, dat ze op een heel andere wijze zijn ingevuld. Verder is bij de factoranalyse al gebleken dat intrinsieke motivatie als factor het minst duidelijk naar voren kwam. Het is mogelijk dat het begrip niet goed is geoperationaliseerd.

Een kritisch punt over de opzet van dit onderzoek is de overlap tussen de motivatiefactoren en de houding en gebruik van eigen kracht. Beide variabelen zijn opgesteld aan de hand van stellingen waarin deels eigen kracht gemeten wordt. De motivatiestelling 'ik werk met eigen kracht omdat ik het leuk vind' om intrinsieke motivatie te meten heeft veel overeenkomsten met stellingen waarin de houding tegenover eigen kracht wordt gemeten. Dit geeft een hoge kans op een verband. De motivatiestellingen zijn zo gesteld dat er wordt gesuggereerd dat jeugdwerkers met eigen kracht werken, terwijl dit niet altijd het geval hoeft te zijn.

Er is vervolgonderzoek nodig naar aanleiding van dit onderzoek. Dit zal inzicht geven aan onopgehelderde vragen die door dit onderzoek naar voren zijn gekomen. In de vragenlijst zijn vragen gesteld over de mate en de manier waarop vanuit de organisatie is gecommuniceerd. De antwoorden die jeugdwerkers hebben ingevuld zijn gegevens over hoe jeugdwerkers de communicatie hebben ervaren. Dit hoeft niet precies de manier zijn geweest hoe de organisaties daadwerkelijk hebben gecommuniceerd. Daarom zou het interessant zijn te onderzoeken of hier een verschil tussen is. Mogelijk sluit de communicatie niet goed aan bij de manier waarop jeugdwerkers werken en zijn andere

manieren nodig om informatie goed over te brengen. Het is van belang te weten welke manieren voor deze groep het beste werken.

Daarnaast is het van belang te achterhalen hoe jeugdigen eigen kracht ervaren. Als uit vervolgonderzoek duidelijk naar voren komt hoe waardevol de jeugdigen de aanpak zelf vinden, zullen jeugdwerkers eerder geneigd zijn de werkwijze toe te passen. Eigen kracht heeft verschillende doelen en verschillende manieren om dit te bereiken. Het is mogelijk dat er meerdere manieren zijn die mogelijk nog beter zijn om die doelen te bereiken. Verder laten de resultaten zien dat jeugdwerkers met eigen kracht werken mede omdat het persoonlijke voordelen geeft. Welke belangen dit precies zijn, zou uitgezocht kunnen worden met verder onderzoek. Wanneer we dit weten kan er op dit gebied specifiek beleid worden gevoerd.

## 7. Beleidsaanbevelingen

Uit het onderzoek blijkt dat jeugdwerkers al veel met eigen kracht werken. Organisaties hebben zelf langere tijd geleden al ingezien dat deze manier van werken goed is voor de jeugdigen. Gemeente heeft hier zelf nooit veel in gestuurd (net als de provincie niet). Hiermee laten organisaties in het jeugdwerk zien dat goed bij zijn in welke aanpakken het beste werken voor de jeugd. Blijkbaar kan de jeugdzorg de ontwikkelingen op haar eigen gebied het beste zelf volgen. Wanneer de gemeente hier krachtig gaat ingrijpen met verder geforceerde invoering van eigen kracht zal dit waarschijnlijk alleen maar weerstand oproepen. In dit onderzoek neigen de resultaten naar een negatief effect van gecontroleerd gemotiveerd zijn. Zij hebben zelf al ervaren dat het goed is voor de jeugdige. Het is daarom aan te bevelen geen dwingende maatregelen met betrekking tot eigen kracht in te stellen. Er is kans dat dit juist tegenstrijdig werkt. Eigen kracht verplicht als een structuur inbouwen is niet iets wat de gemeente moet eisen. Organisaties kunnen hier natuurlijk wel zelf toe besluiten. Het is beter om van eigen kracht geen nieuw protocol te maken. Het zou de werkdruk voor jeugdwerkers alleen maar verhogen, zonder positief resultaat.

Wat de gemeente wel kan doen is eigen kracht op een positieve manier te brengen en te laten zien dat ze het belangrijk vinden voor de jeugdige. Dit vinden de organisaties zelf ook, maar dit geeft organisaties meer zekerheid en ruimte voor initiatief om dit verder te ontwikkelen. De gemeente kan mogelijk het beste een fonds speciaal voor eigen kracht inrichten en hiermee duidelijk communiceren dat geld beschikbaar is voor het verder ontwikkelen van eigen kracht. De communicatie kan plaatsvinden tijdens direct contact met leidinggevenden van organisaties of bijvoorbeeld door middel van een folder. Zo kan jeugdzorg ontwikkelen op een manier die past bij een organisatie en aansluit bij de doelgroep van de organisatie. Wanneer organisaties deze mogelijkheid duidelijk zien, zullen ze vrijer kunnen denken hoe ze eigen kracht op hun eigen manier kunnen vormgeven. Iedere organisatie heeft weer met andere type jeugdigen te maken waardoor het logisch is dat eigen kracht in elke organisatie op een eigen manier moet worden ingezet. Het moet kunnen aansluiten bij de doelgroep en manier van werken van de organisatie en daarom is het goed als elke organisatie hier ruimte voor krijgt.

Een plan kan worden ingediend bij de gemeente om te bekijken of er degelijk over na is gedacht en of het plan enigszins overeenkomt met de doelen die eigen kracht nastreeft. Het is echter belangrijk dat dit plan onafhankelijk blijft en de gemeente geen invloed heeft op de inhoud en organisaties daarin dus volledig vrijlaten. Een jeugdwerker zou eventueel ook individueel een beurs kunnen aanvragen om een training in de werkwijze te volgen. Wanneer de gemeente de regierol gaat krijgen met de decentralisatie van de jeugdzorg, is zij degene die de organisaties gaat aansturen. Wanneer blijkt dat het fonds verkeerd wordt gebruikt, is het vertrouwen geschaad en zal de gemeente als vanzelfsprekend minder met deze organisatie willen samenwerken. Het is belangrijk dat de gemeente in de nieuwe rol die ze gaat krijgen vooral werkt met vertrouwen. Organisaties moeten blijven inzien dat ze de gemeente niet hoeven te omzeilen, maar juist als medestanders zien in de zorg voor de jeugd.

Beeldvorming is een belangrijk punt waar de gemeente aan moet werken. Op dit moment zijn steeds meer geluiden vanuit de samenleving te horen die eigen kracht zien als bezuinigingsmaatregel. Jeugdwerkers kunnen eigen kracht zien als een werkwijze waarbij zij zelf niet meer nodig zijn. Uit het onderzoek komt naar voren dat jeugdwerkers negatiever zijn tegenover het netwerk inzetten, misschien wel uit angst zelf niet meer nodig te zijn. Wanneer de gemeente helder communiceert wat het doel is van eigen kracht, zal deze angst misschien afnemen. Het is niet zo dat jeugdwerkers niet meer nodig zijn, want goede professionele begeleiding in een proces van eigen kracht is een randvoorwaarde.

Misschien is het goed als de gemeente de eerste periode vooral inzet op de eigen kracht van de jeugdige zelf en nog even niet communiceert over het netwerk inzetten. Dit is een gevoeliger punt en kans bestaat dat wanneer hier een negatief beeld over ontstaat, meteen de gehele werkwijze wordt afgedaan. Het is voor te stellen dat de jeugdwerker de omslag van actief hulpverleners, naar meer passief aan de zijlijn coachen een moeilijke verandering vindt. Een cultuur binnen de hulpverlening is niet gemakkelijk te veranderen. Het is belangrijk dat de gemeente hier met gevoel en tact mee omgaat, omdat het beeld over eigen kracht al snel negatief kan worden.

Uit dit onderzoek blijkt dat jeugdwerkers vooral met eigen kracht werken omdat ze hier persoonlijk belang bij hebben. Welke belangen dit precies zijn, zou uitgezocht kunnen worden met verder onderzoek. Met eigen kracht werken is op een andere manier met mensen omgaan waarbij je meer de ruimte laat voor de ander. Dit is een manier van werken die je volledig kan integreren in je werkwijze, maar als vanzelfsprekend ook in de dagelijkse omgang met anderen kunt gebruiken. Dit kan een persoonlijk belang voor een jeugdwerker zijn. Anderzijds is een jeugdwerker misschien aantrekkelijker voor een organisatie wanneer ze al een training over eigen kracht heeft gehad. Dit kan ook een persoonlijk belang zijn. De gemeente kan hier op inspelen door die kanten te belichten en bijvoorbeeld trainingen over eigen kracht meer aanbieden voor de persoonlijke ontwikkeling van de jeugdwerker.

Jeugdwerkers handelen vanuit waarden: het belang van de jeugdige voorop. Dus pas wanneer ze geloven dat de gemeente met deze werkwijze het beste met de jeugdige voorheeft, zullen ze met eigen kracht willen werken. Het is de gemeente aan te raden te investeren in onderzoek naar de werking van eigen kracht bij de jeugdige. Met een positieve uitkomst uit het onderzoek zullen jeugdwerkers eerder overtuigd zijn. Bij een negatieve uitkomst van het onderzoek is het noodzakelijk dat de gemeente vervolg onderzoek doet en misschien zelfs nadenkt over de wijsheid van de inzet van eigen kracht. De gemeente moet veel tijd en energie steken in haar imago in dat de zorg voor de jeugdige voorop staat en geloofd dat eigen kracht hier toe bijdraagt. Het is goed als de gemeente duidelijk kan argumenteren waarom deze werkwijze van waarde is voor de jeugdige zelf en voorlichting kan hierbij helpen.

Jeugdwerkers zien voornamelijk onmogelijkheden bij het inzetten van eigen kracht bij psychiatrische gevallen. Mensen zijn soms niet voor rede vatbaar of willen iets wat destructief of onveilig is. Ook om deze redenen is het goed als de gemeente eigen kracht niet als een verplichting instelt. Eén vraag in de enquête is door veel jeugdwerkers verkeerd begrepen, wat meteen duidelijk laat zien hoe jeugdwerkers over eigen kracht denken en wat ze er van weten. De vraag was namelijk hoe vaak jeugdwerkers een voorlichting hebben gehad, om zo te meten hoeveel informatie ze vanuit de organisatie hadden gekregen. Veel jeugdwerkers hebben deze vraag opgevat als een vraag waarbij het gaat over hoeveel Eigen Kracht-Conferenties ze hebben georganiseerd/bijgewoond. Dit geeft aan dat veel eerste associatie met eigen kracht gaat om een bijeenkomst en niet gezien wordt als een werkwijze die ze altijd toepassen. Daarom zou de gemeente moeten stimuleren om eigen kracht meer eigen te maken en op een eigen manier toe te passen. De veelzijdigheid kan beter belicht worden, zodat eigen kracht niet alleen wordt afgedaan als een bijeenkomst met familie. Misschien is al teveel beeldvorming geweest over het begrip 'eigen kracht' wat het lastig maakt in communicatie. Het zou kunnen helpen dat de gemeente niet benadrukt dat eigen kracht belangrijk is, maar benadrukt dat ze het bijvoorbeeld belangrijk vindt dat de jeugdige zijn eigen plan opstelt. Dit maakt het veel concreter en wordt niet langs elkaar heen gepraat of verkeerd begrepen. Ambtenaren die met dit onderwerp en deze organisaties te maken hebben, moeten als randvoorwaarde zelf veel kennis hebben over wat het begrip allemaal inhoudt.



## 8. Literatuurlijst

Agresti, A. & Finlay, B. (2009). *Statistical Methods for the Social Sciences*. New Jersey: Pearson Education.

Broeck, A. van den, Vansteenkiste, M., De Witte, H., Lens, W. & Andriessen, M. (2009) *De zelf-determinatie theorie: kwalitatief goed motiveren op de werkvloer*. *Gedrag & Organisatie* 22,4.

Daly, J.P., & Geyer, P.D. (1994) *The Role of Fairness in Implementing Large-scale Change: Employee Evaluations of Process and Outcome in Seven Facility Relocations*. *Journal of Organizational Behavior* (15:7) 1994, pp 623-638.

DeCharms, R. (1968). *Personal causation: The internal affective determinants of behavior*. New York: Academic Press.

Deci, E. L. & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York: Plenum.

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). *The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior*. *Psychological Inquiry*, 11, 319-338.

Gagné & Deci (2005) *Self-determination theory and work motivation*. *Journal of Organizational Behavior*. Volume 26, Issue 4, pages 331–362.

Evers, A., Vliet-Mulder, J.C. van, & Groot, C.J. (2007) *Documentatie van tests en testresearch in Nederland*. Amsterdam: Boom test uitgevers.

Gibson, D.E., & Barsade, S.G. (2003). *Managing organizational culture change: The case of long-term care*. *Journal of Social Work in Long-Term Care*, 2(1/2), 11–34.

Herscovitch, L. & Meyer, J.P. (2002). *Commitment to Organizational Change: Extension of a Three-Component Model*. Department of Psychology, University of Western Ontario, London, *Source Journal of Applied Psychology*. 87(3):474-487, June 2002.

Higgins, E., Friedman, R., Harlow, R., Idson, L., Ayduk, O., & Taylor, A. (2001). *Achievement orientations from subjective histories of success: Promotion pride versus prevention pride*. *European Journal of Social Psychology*, 31(1), 3–23.

Hobfoll, S.E. (2001). *The influence of culture, community, and the nested-self in the stress process: advancing conservation of resources theory*. *Applied Psychology: An International Review*, Vol. 50, pp. 337-70.

Kotter, J. P., & Schlesinger, L. A. (1979). *Choosing strategies for change*. *Harvard Business Review*. 57, 106-114.

- Lewis, L. K., Schmisser, A. M., Stephens, K. K., & Weir, K. E. (2006). *Advice on communicating during organizational change*. *Journal of Business Communication*, 43(2), 113-137.
- Nicholls, J. G. (1984). *Achievement motivation: Conceptions of ability, subjective experience, task choice, and performance*. *Psychological Review*, 91, 328–346.
- Regenmortel, T. van (2002). *Empowerment en Maatzorg. Een krachtgerichte psychologische kijk op armoede [Empowerment and Tailored Care. A Powerful Psychological Approach of Poverty]* (pp. 71–84).
- Rentsch, J.R. & Schneider, B. (1991). *Expectations of Post-Combination Organizational Life: A Study of Responses to Merger and Acquisition Scenarios*. *Journal of Applied Social Psychology*, 21, 233-252.
- Roebroek, J.M. & Hertogh, M.W. (1998) *De beschavende invloed des tijds. Twee eeuwen sociale politiek, verzorgingsstaat en sociale zekerheid in Nederland*. VUGA, 's Gravenhage.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L., (2000). *The darker and brighter sides of human existence: Basic psychological needs as a unifying concept*. *Psychological Inquiry*, 11, 319-338.
- Schweiger, D.M. & DeNisi, A.S. (1991). *Communication with Employees following a Merger: A Longitudinal Field Experiment*. *The Academy of Management Journal* Vol. 34, No. 1 (Mar., 1991), pp. 110-135.
- Shapiro, S.P. (2005). *Agency theory*. *Annual Review of Sociology*, 31, 263-284.
- Vinke, R.H.W. (1996) *Motivatie en belonen, de mythe van intrinsieke motivatie*. Kluwer Bedrijfswetenschappen: Deventer.
- Vuuren, M. van (2006). *Why work? The contribution of value perceptions and efficacy expectations to organizational commitment*. Proefschrift, Universiteit Twente, Enschede.
- Wanberg, C. R. & Banas, J. T. (2000). *Predictors and outcomes of openness to changes in a reorganizing workplace*. *Journal of Applied Psychology*, 85(1): 132-142.
- Wong, W. M., Lee, O.K., & Lim, K. (2005) *Managing Non-Work Related Computing within an Organization: The Effects of Two Disciplinary Approaches on Employees*. *Commitment to Change*. PACIS Proceedings. Paper 36.

## Appendix I

### Onderzoek naar de werkwijze van jeugdwerkers

Allereerst hartelijk dank dat u de tijd en moeite neemt om deze vragenlijst in te vullen. Dit onderzoek richt zich op de werkwijze van jeugdwerkers en is op zoek naar antwoorden waar uw professionele beoordeling voor nodig is.

Wij willen u vragen even de tijd te nemen om deze vragenlijst in te vullen. Het is belangrijk dat u de vragenlijst nauwkeurig invult, dit zal ongeveer 10 minuten duren. Uw antwoorden worden vertrouwelijk verwerkt en in geen geval doorgegeven aan anderen, zoals bijvoorbeeld uw leidinggevende.

Mocht u vragen en/of opmerkingen hebben dan kunt u contact opnemen met Channah Eek ([c.eek@zaanstad.nl](mailto:c.eek@zaanstad.nl) of 0611457632).

#### Algemeen

Wat is uw geslacht?

Wat is uw leeftijd? ... jaar.

Wat is uw hoogst afgeronde opleiding?

- Lager Onderwijs
- MAVO/MMBO/LBO/VBO
- MBO
- HAVO/VWO
- HBO, Bachelor WO
- WO
- Geen diploma
- Anders, namelijk: \_\_\_\_\_

Hoeveel jaar ben je al aan het werk als jeugdwerker? ... jaar.

Bij welke organisatie werk je op dit moment? .....

#### Werkwijze

- Ik ruim bewust een moment in om cliënten hun eigen hulpvraag te laten formuleren.
- In gesprekken ben ik vooral op zoek naar positieve eigenschappen/kwaliteiten van de cliënt om als houvast te gebruiken in het verdere traject.
- Het is mijn taak als hulpverlener om sterk te sturen naar een oplossing voor de jeugdige en dit doe ik meestal dan ook.
- Ik zorg er voor dat de jeugdige met familieleden en vrienden om de tafel zit om te bespreken wie welk deel van het plan kan uitvoeren.
- Als het zelfopgestelde plan van een jeugdige mij niet optimaal lijkt, grijp ik in om het te veranderen.
- Ik draag alle ideeën/mogelijkheden aan die de cliënt mogelijk kan gebruiken om tot een oplossing te komen.
- De uitvoering van onderdelen van het plan vertrouw ik meestal niet toe aan het netwerk van een cliënt.
- Ik stel de vraag wat iemand nodig heeft om tot beslissing of tot actie over te gaan.

#### Mening

- Ik vind het positief dat de jeugdige zijn eigen hulpvraag formuleert.
- Ik geloof niet dat de jeugdige goed geholpen wordt als hij zijn eigen keuzes en plan maakt.
- Het is mogelijk als familie en vrienden delen overnemen die nu nog vaak door jeugdwerkers worden gedaan.
- Een netwerk van familieleden is stabiel en duurzamer dan een netwerk van professionals.
- Het netwerk van een jeugdige inzetten helpt een jeugdige vaak niet veel verder.
- Ik vind het goed dat een jeugdige zijn eigen hulpverleningsplan opstelt.
- Ik vind dat de jeugdige eigen keuzes maken en meer verantwoordelijkheid niet goed aankan.

Bij alle verdere vragen gaat het om het hanteren en toepassen van de waarden die aan 'eigen kracht' ten grondslag liggen. De woorden 'eigen kracht' zijn gekozen voor de leesbaarheid. Het hoeft niet over de precieze werkwijze van bijvoorbeeld de Eigen Kracht Centrale te gaan. Bureau Jeugdzorg heeft hierin bijvoorbeeld de FFPS-methodiek ontwikkeld.

Eigen kracht is voor mijn werk :

1. bedreigend ~ kansrijk
2. slecht ~ goed
3. nieuw ~ vertrouwd
4. positief ~ negatief
5. uitdagend ~ intimiderend
6. helder - vaag

(edit: in vragenlijst zijn deze stellingen door elkaar gevraagd.)

Externe regulatie

- Mijn leidinggevende laat me volledig vrij om te kiezen of ik eigen kracht gebruik in mijn werkwijze.
- Ik houd me bezig met eigen kracht omdat mijn leidinggevende mij hierop controleert en ik mij moet verantwoorden.
- Ik krijg complimenten van mijn leidinggevende als ik met de waarden van eigen kracht werk.

Geïntrojecteerde regulatie

- Ik doe mijn best om met eigen kracht te werken, omdat ik het fijn vind waardering hiervoor te krijgen.
- Ik werk met eigen kracht om mij trots te kunnen voelen op mijn werk.
- Ik werk met eigen kracht omdat ik anders bang ben dat ik mijn werk niet goed doe.

Geïdentificeerde regulatie

- Ik werk met eigen kracht omdat ik denk dat het bijdraagt aan de doelstelling van mijn werk.
- Ik werk met eigen kracht omdat ik het zinvol vind.
- Ik zie het belang in van werken met eigen kracht.

Geïntegreerde regulatie

- Ik werk met eigen kracht omdat ik geloof dat mensen beter geholpen zijn als er meer aan hen zelf wordt overgelaten.
- Ik werk met eigen kracht omdat ik ermee eens ben dat het beter is te kijken naar wat iemand wél kan.
- Ik werk met eigen kracht omdat ik geloof in de waarde van familie en vrienden.

Intrinsieke motivatie

- Door het werken met eigen kracht kom ik eindelijk toe aan de taken waar ik als hulpverlener echt voor ben opgeleid.
- Ik werk met eigen kracht omdat ik die werkwijze veel leuker vind.
- Mijn werk is veel interessanter doordat ik werk met eigen kracht.

## **Communicatie**

Interactie/participatie

- Ik heb meegedacht over hoe we eigen kracht kunnen gaan vormgeven in ons werk.
- Er is gecommuniceerd dat ik eigen kracht op mijn eigen manier kan inpassen in mijn werkwijze.
- Er is gecommuniceerd dat inzetten van eigen kracht een verplichte stap in ons werkproces is.

Informatie

- Er zijn genoeg momenten geweest waarop mijn leidinggevende mij heeft geïnformeerd over werken met de waarden van eigen kracht.
- Ik weet wat eigen kracht is, doordat mijn organisatie hier veel informatie over geeft.
- Ik heb een training gehad over hoe ik eigen kracht kan inzetten in mijn werk.

Open vraag: Hoe vaak heb je een voorlichting gehad over het inzetten van eigen kracht? ...x

Helder doel

- Ik snap waar we als organisatie naar toe willen als het gaat om werken met eigen kracht.
- De doelstellingen van eigen kracht zijn helder voor mij.

Betrokkenheid

- Ik voel me betrokken bij het proces van het eigen maken van eigen kracht binnen mijn organisatie.
- Ik heb het gevoel dat ik zelf aan de slag kan met eigen kracht
- Alle hulpverlening door middel van eigen kracht moet door een professional van de eigen kracht Centrale worden overgenomen.

## **(on)mogelijkheden**

Open vraag: Noem een voorbeeld waarbij inzet van eigen kracht niet relevant is en waarom

Als eigen kracht niet kan worden ingezet dan:

Als eigen kracht niet kan worden ingezet dan heeft dit te maken met leeftijd? Ja/Nee.  
Zo ja, het is vaker niet in te zetten bij: Jong / oud

Als eigen kracht niet kan worden ingezet dan heeft dit te maken met opleidingsniveau? Ja/Nee  
Zo ja, het is vaker niet in te zetten bij: Laag / hoog

Als eigen kracht niet kan worden ingezet dan heeft dit te maken met ziektebeeld? Ja/Nee  
Zo ja, het is vaker niet in te zetten deze: Zwaar / licht

Als eigen kracht niet kan worden ingezet dan heeft dit te maken met motivatie van de jeugdige? Ja/Nee  
Zo ja, het is vaker niet in te zetten dit: Sterk / zwak

- Het is goed om in een hele vroege (preventieve) fase eigen kracht in te zetten.
- Het is goed om in casusoverleggen structureel per cliënt de mogelijkheden van eigen kracht te verkennen.
- Ik heb een training nodig om me de werkwijze van eigen kracht eigen te maken.

### **Einde van de vragenlijst**

Hartelijk dank voor het invullen!

Eventuele vragen en/of opmerkingen:

## Appendix II

Tabel 11. Verklarend model van 'eigen hulpvraag/plan' (n=68).

	Model 1		Model 2		Model 3		Model 4		Model 5		Model 6	
	B	SE	B	SE	B	SE	B	SE	B	SE	B	SE
(Constant)	4,280	,310	3,307	,556	3,519	,620	3,731	,302	3,932	,267	3,339	,556
<i>Motivatie</i>												
Gecontroleerd	-,090	,128			-,099	,128						
Autonoom			,204	,147	,210	,148					,141	,159
<i>Communicatie</i>												
Informatie							,094	,092			,083	,080
Helder doel							,029	,097				
Interactie									,164	,087		
Betrokkenheid									-,106	,084		
	$r^2=,007$		$r^2=,028$		$r^2=,037$		$r^2=,034$		$r^2=,053$		$r^2=,044$	

\* p<.05 \*\*p<.01 \*\*\*p<.001

Tabel 12. Verklarend model van 'netwerk' (n=68).

	Model 1		Model 2		Model 3		Model 4		Model 5		Model 6	
	B	SE	B	SE	B	SE	B	SE	B	SE	B	SE
(Constant)	3,839	,351	2,054	,596	2,119	,668	3,308	,338	3,574	,307	2,069	,600
<i>Motivatie</i>												
Gecontroleerd	-,010	,145			-,031	,137						
Autonoom			,471**	,158	,473**	,159					,440*	,172
<i>Communicatie</i>												
Informatie							,078	,103			,041	,086
Helder doel							,086	,109				
Interactie									,065	,101		
Betrokkenheid									,019	,097		
	$r^2=,000$		$r^2=,119$		$r^2=,119$		$r^2=,042$		$r^2=,012$		$r^2=,122$	

\* p<.05 \*\*p<.01 \*\*\*p<.001

### Appendix III

Tabel 13. Verklarend model van een positieve houding eigen kracht. (n=68).

	Model 1		Model 2		Model 3		Model 4		Model 5	
	B	SE	B	SE	B	SE	B	SE	B	SE
(Constant)	3,866	,181	4,155	,180	2,515	,381	2,604	,431	3,847	,231
<i>Gecontroleerde motivatie</i>										
Externe regulatie	,016	,071								
Geïntrojecteerde regulatie			-,110	,076						
<i>Autonome motivatie</i>										
Geïdentificeerde regulatie					,340***	,092				
Geïntegreerde regulatie							,312***	,103		
Intrinsieke motivatie									,020	,076
	$r^2=,001$		$r^2=,031$		$r^2=,170$		$r^2=,123$		$r^2=,001$	

\* p<.05 \*\*p<.01 \*\*\*p<.001

Tabel 14. Verklarend model van de mate waarin met eigen kracht wordt gewerkt. (n=68).

	Model 1		Model 2		Model 3		Model 4		Model 5	
	B	SE	B	SE	B	SE	B	SE	B	SE
(Constant)	3,614	,147	3,783	,147	2,481	,309	2,365	,340	3,329	,184
<i>Gecontroleerde motivatie</i>										
Externe regulatie	3,123	,057								
Geïntrojecteerde regulatie			-,074	,062						
<i>Autonome motivatie</i>										
Geïdentificeerde regulatie					,277***	,075				
Geïntegreerde regulatie							,299***	,081		
Intrinsieke motivatie									,097	,061
	$r^2=,000$		$r^2=,021$		$r^2=,172$		$r^2=,171$		$r^2=,037$	

\* p<.05 \*\*p<.01 \*\*\*p<.001