

ONDERZOEK CHALLENGE

NATUURLIJK WERKEN



December 2017

Renske van Geffen (NSVP)

Inge Wolsink (NSVP)

Harry Doensen (WIN)

Inhoudsopgave	Pagina
1. Inleiding	2
2. Wat houdt het WIN programma in?	4
3. Theoretisch kader challenge	6
3.1 Self-theory beliefs: entity vs. Incremental	6
3.2 Learning motivation	7
3.3 Strengths based approach: Sterke punten als focus	9
3.4 Proactive motivation theory	10
4. Karakterschets deelnemers Challenge	11
4.1 Persoonlijkheid	11
4.2 Conclusies en aanbevelingen karakterschets en persoonlijkheid	15
5. Resultaten enquête Challenge	15
5.1 Challenge gerelateerde aspecten	15
5.2 Conclusies en aanbevelingen enquête Challenge	19
6 Eindconclusies en aanbevelingen Challenge	20
Bijlage 1: Vragenlijst t.b.v. intakegesprekken deelnemers Challenge natuurlijk werken	21
Bijlage 2: Vragenlijst enquête Challenge	26

1. Inleiding

In 2016 schreef de NSVP een challenge uit met als doel om instrumenten te ontwikkelen om te komen tot nieuwe en effectieve vormen van oriënteren, leren en ontwikkeling, die beter aansluiten bij de behoeften van jongeren en de veranderende arbeidsmarkt. Een van de winnaars is het project “informeel leren via nieuwe vormen van werken”, de challenge natuurlijk werken. Hier wordt 50 jongeren een kans geboden om deel te nemen aan een project waarbij zij in praktijk kunnen ervaren hoe de nieuwe economie werkt en hoe zij zich daarin op een natuurlijke, informele manier kunnen blijven ontwikkelen, online en offline. Het project wordt ondersteund door onderzoek waarbij vastgesteld wordt wat het effect is voor hun positie en kansen op de arbeidsmarkt. Daarnaast stellen de betrokken partners (WIN, Partup, Stichting Mooi en Seats2Meet) hun voorzieningen, tools, ervaringen en netwerken beschikbaar.

Naast het volgen van deze challenge vindt ook onderzoek onder de deelnemers van de challenge plaats. Doel van dit onderzoek is om meer inzicht te verkrijgen in de drivers van jongeren bij hun zoektocht naar het vinden van werk. Hiervoor wordt het programma van Werken In Netwerken aangeboden en krijgen de jongeren de mogelijkheid gebruik te maken van PartUp, een deelplatform voor het ontwikkelen van nieuwe en innovatieve projecten op het gebied van werk. Mogelijk dat het onderzoek inzichten verschaft hoe de achtergronden van de deelnemers inwerken op de resultaten van het programma dat de deelnemers doorlopen.

Vanuit WIN is een onderzoeker (Harry Doensen) bij dit project betrokken. Hij is verantwoordelijk voor de uitvoering en uitwerking van het onderzoekstraject bij de challenge. Daarnaast zijn ook via de NSVP 2 AIO's (Renske van Geffen en Inge Wolsink) bij dit project betrokken. Zij geven ondersteuning bij de uitvoer van het onderzoek en zorgen voor de theoretische/wetenschappelijke kadering van de challenge.

Veel inspanningen zijn gedaan om jongeren voor dit programma te werven. Er is een website ontwikkeld (<http://www.challengenatuurlijkwerken.nl/de-challenge>). De promotie voor het programma is gedaan via social media. Daarnaast is het programma gepromoot op tal van bijeenkomsten waar deze doelgroep sterk vertegenwoordigd was. Ondanks de vele inspanningen bleven de inschrijvingen achter op de verwachting (50 deelnemers). Uiteindelijk is besloten om met 16 deelnemers aan de challenge te starten. Zij kregen allemaal persoonlijke begeleiding vanuit WIN (Werken in Netwerken). 2 Kandidaten vanuit werkkring Westland door Andre de Bruin. Vanuit werkkring Den Haag was dit Ria Roelands en vanuit werkkring Wageningen vond de begeleiding plaats door Pauline Schakenbos.

Het 1^e gedeelte van het onderzoek, de karakterschets van de deelnemers is gebaseerd op 16 interviews. Het 2^e gedeelte van het onderzoek, de evaluatie van de challenge is gebaseerd op 12 ingeleverde enquêtes. Dit is een dusdanig laag aantal dat er geen conclusies aan de resultaten te verbinden zijn. Men moet dit dan ook als een beschrijvende rapportage zien.

2. Wat houdt het WIN programma in?

Voor dat de challenge en het theoretische kader behandeld wordt is het goed om kort te omschrijven wat het WIN programma inhoud.

WIN (Werken In Netwerken) is een onafhankelijke netwerkorganisatie die een nieuw perspectief op werk biedt vanuit de context van de nieuwe economie. Met elkaar werken we aan een arbeidsmarkt waarin er werk is voor iedereen die wil werken, onder het motto **Natuurlijk Werken**. WIN is opgericht door Irmgard Bomers.

Visie op de toekomst van werk

Mensen maken het verschil. Nu én in de toekomst. Er is werk genoeg. Het wordt alleen steeds minder in de vorm van vaste banen aangeboden, omdat veranderingen steeds sneller gaan. Het vraagt om een andere manier van het organiseren van werk. Als Nederland zich sterk maakt voor sociale en technologische innovatie dan kunnen we koploper worden van de nieuwe economie. Duurzaamheid, participatie en eigenaarschap zijn de daarvoor de kernwaarden, op individueel en organisatieniveau.

Een integrale WIN WIN WIN benadering leidt tot:

- Economische **WINst**: stijging van de productiviteit tot 30% door technologische innovatie;
- Maatschappelijke **WINst**: een sociaal zekerheidsstelsel naar analogie van de zorgverzekering;
- Persoonlijke **WINst**: ruimte voor passie, compassie en creativiteit in het werk.

De wereld bestaat sinds de Griekse oudheid uit drie organismen die elkaar in stand houden. De drie O's. De Oikos (jijzelf met je familie, vrienden en kennissen), de Overheid (voor beleid & regelgeving en de publieke sector) en Ondernemingen (de markt van vraag & aanbod). Traditioneel zijn het gescheiden werelden (werk & privé, profit & non profit), maar sinds de komst van Internet vervagen de grenzen en dat heeft grote gevolgen. Tussen de drie O's ligt de ruimte die wij de nieuwe economie noemen. Daar liggen heel veel kansen en mogelijkheden, maar een aantal zaken werken anders dan je gewend bent. Daar laten we je in de praktijk ervaring mee opdoen.

Mensen opereren voortdurend binnen deze 3 domeinen: Economie, overheid en individu. Het programma van WIN is er op gericht om mensen een manier van handelen aan te bieden waarbij zij op een natuurlijke manier acteren met deze 3 domeinen en door daar op een creatieve, innovatieve manier mee om te gaan een mogelijkheid te bieden om zelf werk te creëren waar men zich gelukkig bij voelt en dat continu nieuwe mogelijkheden biedt voor nieuwe samenwerkingsvormen.

De nieuwe economie is al volop in ontwikkeling, maar je ziet het niet als je de dingen blijft doen die je altijd al doet. De nieuwe economie is informeel, snel, grensoverschrijdend en staat in verbinding met de traditionele economie. Door de 10 WIN Principes toe te passen kom je in contact met smaakmakers uit de WIN Werkring. Mensen die waarde hechten aan meer balans tussen de belangen van de drie O's van People (Oikos), Planet (Overheid) & Profit (Ondernemingen). Door zelf de eerste stap te zetten begint je ontdekkingsstocht en ervaar je waar voor jou de

ruimte zit in je werk. Dat kunnen oplossingen zijn voor bestaande problemen, maar ook nieuwe business kansen. Je bepaalt zelf wat je met de nieuwe inzichten wilt doen.

Tien WIN Principles

Het concept van WIN is gebaseerd op praktijkervaring met werken in de nieuwe economie. De leermomenten zijn vertaald in tien principes die toepasbaar zijn in elke werksituatie. De principes vormen de gemeenschappelijke taal in de WIN Werkring. Het verbindt mensen met zeer verschillende achtergronden op een natuurlijke manier met elkaar.

De principes zijn op zich simpel. WIN verbindt ze met actuele maatschappelijke en economische ontwikkelingen. Deze combinatie zorgt voor een nieuw perspectief op werk. Nog niet wetenschappelijk bewezen, maar al wel in praktijk aangetoond.

De 10 principes zijn:

- Volg je hart
- Stel een doel
- Zoek de ruimte
- Vergroot je netwerk
- Maak het klein
- Ontdek je kracht
- Bouw aan vertrouwen
- Durf te vragen
- Geef belangeloos
- Blijf leren

In de nieuwe economie zoek je steeds opnieuw vanuit je eigen waarde verbinding met anderen. Online én offline! Je verbindt je op basis van gemeenschappelijke waarden en conformeert je aan het gemeenschappelijke doel. Je vormt als het ware tijdelijke coalities. De ene keer ben je initiatiefnemer, de andere keer werk je mee aan projecten van anderen. In de WIN Werkring gebruiken we hiervoor Part-up. Het proces van co-creatie is wennen en kost tijd. Het gaat zeker niet vanzelf. Het kost tijd om mensen op waarde te leren inschatten en bewust te worden van je eigen unieke waarde. Het is een kwestie van doorzetten, want elke tegenslag brengt je dichterbij je doel. Gaandeweg ontstaat er steeds meer ruimte in je werk. Mensen weten je te vinden en waarderen wat je doet.

Je werkt op momenten dat het nodig en nuttig is. Meestal aan meer dan één project, betaald én onbetaald. Je weet wat belangrijk voor je is en hebt ruimte gecreëerd om daar aan te werken. Daardoor blijf je zichtbaar en vinden mensen jou. De continue stroom aan nieuwe contacten, inzichten en ideeën zorgt ervoor dat je jezelf op een natuurlijke manier blijft ontwikkelen. Daardoor beschik je over een flexibele en innovatieve werkstijl met permanent ruimte voor ontwikkeling. Werk en werkplezier zijn gegarandeerd.

3. Theoretisch kader challenge

Met de AIO's van de NSVP is besproken dat de onderstaande theoretische concepten binnen de challenge onderzocht zullen worden.

3.1 Self-theory beliefs: entity vs. Incremental

Denkstijlen: de gefixeerde zelf vs. de ontwikkelbare zelf

De motivatie literatuur kent denkstijlen als belangrijke invloed op het succes van een ontwikkeltraject. Twee denkstijlen die we tegenover elkaar kunnen plaatsen en getoond hebben van invloed te zijn in hoe mensen zich ontwikkelen: de gefixeerde zelf tegenover de ontwikkelbare zelf. De theorie rond deze denkstijlen is ontwikkeld door Dweck (2000) en beschrijft hoe mensen naar zichzelf en hun kwaliteiten kijken. Wie een gefixeerde denkstijl heeft, gaat ervan uit dat iemands kenmerken (kwaliteiten, competenties) onveranderlijk zijn. Een 'Je hebt het of je hebt het niet' overtuiging, zogezegd. Wie een ontwikkelingsgerichte denkstijl heeft, vindt juist dat iemands kenmerken kneedbaar zijn, bijvoorbeeld door training of opleiding. Het is vastgesteld dat zelfs kinderen op de basisschool al een voorkeur voor een bepaalde stijl kunnen vertonen en dat slechts 20 % van de mensen nooit een duidelijke denkstijl ontwikkelt. Daarnaast weten we dat denkstijlen domeinspecifiek zijn: in verschillende situaties kunnen we verschillende denkstijlen hanteren (Dweck & Molden, 2005; Dweck, Chiu & Hong, 1995).

Het hebben van een gefixeerde denkstijl heeft sterke gevolgen voor de ontwikkeling. Mensen die een gefixeerde denkstijl hebben, ervaren vaak dat ze geen controle over situatie hebben (externe locus of control). Hierdoor ontwijken ze uitdagende opdrachten, omdat ze er geen vertrouwen in hebben dat ze iets nieuws kunnen leren. En dat terwijl we weten dat uitdagende opdrachten juist goed werken als leersituatie, zeker onder begeleiding. Als iets niet lukt zien de dat niet als een leermogelijkheid, maar als een teken van hun, onveranderlijke, incompetentie (Dweck, 2000). Mensen met een gefixeerde overtuiging ondernemen graag dingen waarvan ze al weten dat ze het kunnen, omdat ze weinig zelfvertrouwen halen uit het ontwikkelen van nieuwe vaardigheden.

Voortbouwend op deze theorie, kunnen we hypothetiseren dat mensen die hun doelen formuleren in termen van verandering en kenmerken waar zij zelf controle over hebben, een grotere kans van slagen hebben. Door het formuleren van ontwikkelingsdoelen rond bijvoorbeeld het aanleren van nieuwe vaardigheden, ligt de focus juist op een ontwikkelingsdenkstijl. Een voorbeeld kan zijn "ik wil leren hoe ik mijn netwerk beter in kan zetten". Hierdoor wordt het leerproces vergemakkelijkt: als er iets niet lukt komt dat automatisch in het kader van het leerproces te staan en behaalde stappen dragen bij aan het zelfvertrouwen voor een volgende stap. Daarnaast hangt het slagen af van de inzet van de persoon zelf. Wanneer doelen geformuleerd worden met een gefixeerde denkstijl, zullen deze minder uitdagend zijn en niet gericht op het ontwikkelen van kenmerken. Een voorbeeld kan zijn "ik wil naar

een ander land verhuizen". Het leerproces wordt hierdoor moeilijker: als iets niet lukt is het makkelijker om een oorzaak buiten de persoon zelf te zoeken. Het succes hangt niet af van de eigen ontwikkeling maar van het oordeel of de huidige kenmerken van de persoon voldoende zijn (in dit voorbeeld "Ik ben geschikt om daar te gaan leven"). Door doelen te formuleren met een ontwikkelingsdenkstijl in gedachten, wordt het doelproces positief ingezet.

Dweck, C. S. (2000). *Self-theories: Their role in motivation, personality, and development*. Psychology Press.

Dweck, C. S., Chiu, C. Y., & Hong, Y. Y. (1995). Implicit theories and their role in judgments and reactions: A word from two perspectives. *Psychological inquiry*, 6, 267-285.

Dweck, C. S., & Molden, D. C. (2005). Self-theories. Their impact on competence motivation and acquisition. In A. J. Elliot, & C. S. Dweck (Eds.), *Handbook of competence and motivation* (pp. 122–140). New York, NY: Guilford Press.

3.2 Learning motivation

Leer motivatie: Hoe ontwikkel je een aantrekkelijk leertraject voor jongeren?

De theorie rond leermotivatie, of hoe mensen gemotiveerd kunnen worden om te leren, onderscheidt drie onderdelen van motivatie: zelfvertrouwen om te leren, motivatie om te leren van de deelnemer, en de overdracht van kennis en vaardigheden (Wen & Lin, 2014). De genoemde onderdelen representeren tot op zekere hoogte het verleden heden en de toekomst van de lerende persoon. Deze drie onderdelen en hun verbonden invloeden geven aanknopingspunten om (jonge) mensen te enthousiasmeren voor een leertraject.

Zelfvertrouwen om te leren

Zelfvertrouwen om te leren, betreft de inschatting van de persoon zelf of hij of zij het traject succesvol af kan leggen (Bandura, 1996). Hierin neemt hij of zij alle ervaring en kennis uit het verleden mee. Dit kan gaan om ervaringen met voorgaande leertrajecten (zoals school) en de kennis die daar is opgedaan. Onbewust zal iemand die aan een leertraject begint een inschatting maken hoe dat nieuwe leertraject aansluit op kennis en kunde die ze al opgedaan hebben. Als de inschatting is dat dit leertraject herhaling is, werkt dat demotiverend, evenals de inschatting dat het nieuwe leertraject helemaal niet aansluit (te moeilijk is). Als de inschatting is dat het leertraject aansluit maar ook nieuwe kennis en vaardigheden zal opleveren, dan schat de lerende persoon in dat zijn/haar kansen écht iets te gaan leren hoog in.

Motivatie om te leren

De motivatie om te leren van een persoon doelt op de bereidheid van een persoon om energie te steken in het leertraject (Wen & Lin, 2014). Hierin gaat het om het hier

en nu: is de persoon die het traject doorloopt bereid te investeren in zijn of haar eigen ontwikkeling. Hoe we hier een afweging in maken kunnen we relateren aan klassieke motivatie theorie waarin we onderscheid maken tussen intrinsieke en extrinsieke motivatie factoren (Vansteenkiste, Lens, & Deci, 2006). Extrinsieke motivators zijn bijvoorbeeld geldelijke beloning, of beloning in de vorm van een diploma. Deze motivators helpen ons wel gemotiveerd te zijn maar komen niet uit onszelf, ze zijn extern. Extrinsieke motivatie werkt, maar vooral op de korte termijn. Bij een leertraject, waar doorzettingsvermogen nodig is, hebben we meer aan intrinsieke motivatie. Deze motivatie komt uit onszelf en is daardoor duurzamer. Een intrinsieke motivator kan zijn het doormaken van de ontwikkeling zelf, of betere lange termijn kansen op de arbeidsmarkt. Een leertraject wordt aantrekkelijker naarmate de intrinsieke motivatie om te leren wordt aangesproken.

Overdracht van kennis en vaardigheden

De laatste factor die doorslag kan geven of iemand de motivatie heeft om te leren, is gerelateerd aan het praktisch nut van de het leertraject (Wen & Lin, 2014). De inschatting die een persoon maakt, is hoe nuttig het traject is voor zijn of haar toekomst. De eerste vraag daarbij is of hetgeen geleerd wordt nuttig is, dat wil zeggen, of de persoon in het leertraject voor zichzelf duidelijk heeft hoe de opgedane kennis hen verder gaan helpen. Deze inschatting is van belang en moet goed gecommuniceerd worden bij werving van deelnemers. De tweede, meer praktische insteek bij het inschatting van de overdracht, is de vraag of de lerende persoon na het ontwikkelingstraject de kans gaat krijgen om het geleerde in te zetten. In een organisatie omgeving betekent dit vaak of een werknemer die bijvoorbeeld met een nieuw systeem leert werken ook daadwerkelijk met dat systeem te maken zal krijgen na afronding van de training. Door praktisch te communiceren over de overdrachtsmogelijkheden van een leertraject, wordt het leertraject aantrekkelijker.

Jongeren

In principe geldt de leermotivatie theorie voor iedereen, dus ook voor jongeren. Wel zijn onderscheiden jongeren zich in hoe de drie onderdelen van leermotivatie invloed hebben. Jongeren zijn namelijk meer korte termijngericht, wat betekent dat de intrinsieke motivatie moeilijker toepasbaar is. Daarnaast hebben ze vaak nog geen werk ervaring en alleen de school situatie meegemaakt waardoor het moeilijk is voor hen om zelf de afweging te maken wat de overdracht van het leertraject naar hun situatie zal gaan zijn. Het is daarom van belang dat jongeren een goed beeld hebben bij wat het leertraject hen kan brengen.

Bandura, A. (1996). Social Learning. In A. S. R. Manstead & M. Hewstone (Eds.), *The Blackwell encyclopedia of social psychology*. Hoboken NJ: Blackwell Publishers Ltd. Retrieved from 10.1111/b.9780631202899.1996.x

Vansteenkiste, M., Lens, W., & Deci, E. L. (2006). Intrinsic Versus Extrinsic Goal Contents in Self-Determination Theory: Another Look at the Quality of Academic

Motivation. *Educational Psychologist*, 41(1), 19–31.
https://doi.org/10.1207/s15326985ep4101_4

Wen, M. L.-Y., & Lin, D. Y. (2014). Trainees' characteristics in training transfer: The relationship among self-efficacy, motivation to learn, motivation to transfer and training transfer. *International Journal of Human Resource Studies*, 4(1), 114.
<https://doi.org/10.5296/ijhrs.v4i1.5128>

3.3 Strengths based approach: Sterke punten als focus

De strengths based approach is een theorie rond de ontwikkeling van mensen, voornamelijk in een werk context. Deze theorie beschrijft dat de traditionele neiging om bij ontwikkeling te denken aan het verbeteren van dingen waar we niet goed in zijn, eigenlijk averechts werkt. Door constant bezig te zijn met een negatieve taak (het proberen iets te leren waar we niet goed in zijn), wordt het leren eigenlijk moeilijker. Dit komt omdat we te maken krijgen met verminderd zelfvertrouwen

Door met onze sterke punten bezig te zijn, activiteiten die we goed kunnen en waar we plezier in hebben, kunnen we snel en met overgave nieuwe dingen leren. Door aan de slag te gaan met iets wat waar we al veel van weten, of talent voor hebben, kunnen we ons veel sneller ontwikkelen. Naast het gegeven dat we op deze manier sneller leren en ons verder kunnen ontwikkelen, heeft deze aanpak positieve neveneffecten: over het algemeen groeit ons zelfvertrouwen harder en voelen we ons psychisch beter als we op onze sterke punten bouwen dan als we onze valkuilen proberen te dichten. Naast het feit dat we dus sneller leren, zijn er brede effecten die 'overlopen' naar andere delen van ons leven. Als je beter in je vel zit, kun je bijvoorbeeld beter presteren. Ook op de fronten die niet je sterke punten zijn.

Een bekend praktisch voorbeeld van deze aanpak is de training van de Nederlands Hockey Dames onder bondscoach Marc Lammers. In zijn boek "Flow" beschrijft hij het voorbeeld van hockeyster die heel veel moeite had met het nemen van strafballen (schieten op het doel als compensatie van een overtreding van de tegenstander). Marc merkte op dat het eindeloze trainen op strafballen de speelster eigenlijk niet ten goede kwam: ze werd maar mondjes maat beter en haar zelfvertrouwen liep deuken op waardoor ze algeheel minder ging presteren. Hij besloot een tijdlang te focussen op een van haar sterke punten in de training, waarmee haar zelfvertrouwen verbeterde en haar zwakke punten vanzelf minder prominent werden.

Hodges, T. D., & Asplund, J. (2009). Strengths development in the workplace.

Meyers, M. C., van Woerkom, M., & Bakker, A. B. (n.d.). The added value of the positive: A literature review of positive psychology interventions in organizations. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 0(0), 1–15.
<https://doi.org/10.1080/1359432X.2012.694689>

3.4 Proactive motivation theory

Proactieve doel motivatie beschrijft hoe mensen proactief te werk gaan. Proactiviteit is het nastreven van eigen doelen, met de bedoeling om de eigen situatie te verbeteren, voor de lange termijn. Proactiviteit is vooral onderzoek in relatie tot werk: welke stappen nemen mensen om de werksituatie te verbeteren, op eigen initiatief en gericht op de toekomst? Een voorbeeld hiervan kan zijn: een medewerker die een project start om een administratief systeem te verbeteren.

Onderzoek heeft aangetoond dat er vier stadia zijn in het ontwikkelen van proactieve doelen en dat deze vier stadia ieder hun eigen rol hebben.

Voorstellingsvermogen: Mensen stellen zich een andere toekomst voor. Bijvoorbeeld wanneer iemand tot de conclusie komt dat een huidige manier van werken niet efficiënt is – bijvoorbeeld voor een verouderd administratief systeem - en zich voorstelt hoe het zou zijn als het wel efficiënt zou gaan.

Planning: In het volgende stadium gaan mensen aan de slag met bedenken wat er zou moeten gebeuren om de voorgestelde situatie te bereiken. Welke mogelijke stappen zijn er te nemen? En wat zouden de gevolgen daar van zijn? Er kan een nieuw administratief systeem aangekocht worden, wat betekent dat er onderzoek gedaan moet worden, er budget nodig is en alle betrokkenen een nieuw systeem moeten leren. Er kunnen wellicht ook binnen het huidige systeem verbeteringen worden uitgevoerd, wat tijdsintensiever zal zijn in eerste instantie, maar misschien voor anderen minder verstorend is.

Uitvoering: Hier komt het daadwerkelijk proactieve gedrag om de hoek kijken. Iemand neemt actief stappen om zijn of haar proactieve doelen te gaan verwezenlijken. Het benaderen van leidinggevendenden of collega's hoort hier bij, maar ook strategisch zoeken naar kansen om een project aan de man te brengen en het nemen van initiatief. Bij de manager binnenstappen om hem/haar te overtuigen van de noodzaak van verbetering aan het administratief systeem bijvoorbeeld.

Reflectie: Het achteraf inschalen van de successen, de problemen en de consequenties van het proactieve project. Dit laatste stadium is waar vanuit een ontwikkelingsperspectief het meest te halen valt. Het gaat namelijk over het inzicht hoe in de toekomst nog beter te werk kunnen gaan. Bijvoorbeeld: Het nieuwe administratieve systeem bleek in de eerste versie niet aan te sluiten op een ander systeem in gebruik. Bij een volgend project zou er direct meer kennis over de aansluiting op andere systemen aangetrokken moeten worden.

Het ontwikkelen van proactieve doel motivatie helpt mensen bij het zien van hun kansen en geeft hen een duidelijke frame om aan de slag te gaan. Hte draagt bij aan de zelfredzaamheid van het individu, maar stelt ze ook in staat beter gebruik te maken van anderen om zich heen en de waarde van hun netwerk in te zien.

Bindl, U. K., Parker, S. K., Totterdell, P., & Hagger-Johnson, G. (2012). Fuel of the self-starter: How mood relates to proactive goal regulation. *Journal of Applied Psychology*, 97(1), 134–150. <https://doi.org/10.1037/a0024368>

4. Karakterschets deelnemers Challenge

Het totale aantal deelnemers komt uit op 16 stuks. In totaal is deze rapportage gebaseerd op 14 intakegesprekken. Dit is een dusdanig laag aantal dat er geen conclusies aan de resultaten te verbinden zijn. Men moet dit dan ook als een beschrijvende rapportage zien.

De deelnemers aan de challenge hebben allemaal een opleiding (al dan niet afgerond) van MBO/HBO. Een aantal heeft voor een aantal dagen in de week werk.

De deelnemers hebben een gevarieerd scala aan omschrijvingen van werk. Maar de factoren die als rode draad naar voren komen zijn geld verdienen, iets doen waarvoor je betaald wordt, om te kunnen voorzien in basisbehoefte én iets waarvoor je voldoening krijgt, jezelf nuttig kunt voelen.

Negen van de 14 deelnemers geeft aan werk te hebben. 2 zijn werkzoekend en 2 zijn niet op zoek naar werk.

Bij de vraag “beschrijf een doordeweekse dag” valt uit de beschrijvingen vooral op te maken dat er sprake is van een repeterend patroon van vaststaande activiteiten. Dit roept het gevoel op dat men op deze leeftijd al in een keurslijf gedwongen wordt.

Gevraagd naar hun kans op werk is ongeveer een derde heel positief dan wel enigszins positief gestemd. Een derde gedeelte is neutraal en een derde is negatief tot heel negatief over de kans op werk.

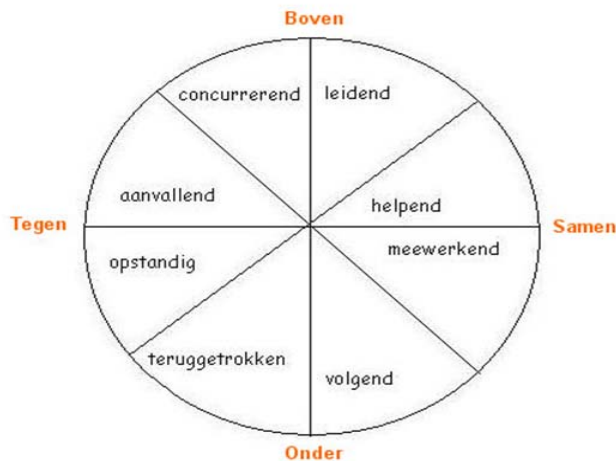
Bij positieve inschatting van kans op werk wordt aangegeven dat de banen naar de deelnemer toekomen. Ze zitten in de goede sector. Bij negatieve inschatting van kans op werk geeft men als reden dat er veel aanbod is op de arbeidsmarkt, men geen diploma op zak heeft of een wijong uitkering heeft.

4.1 Persoonlijkheid

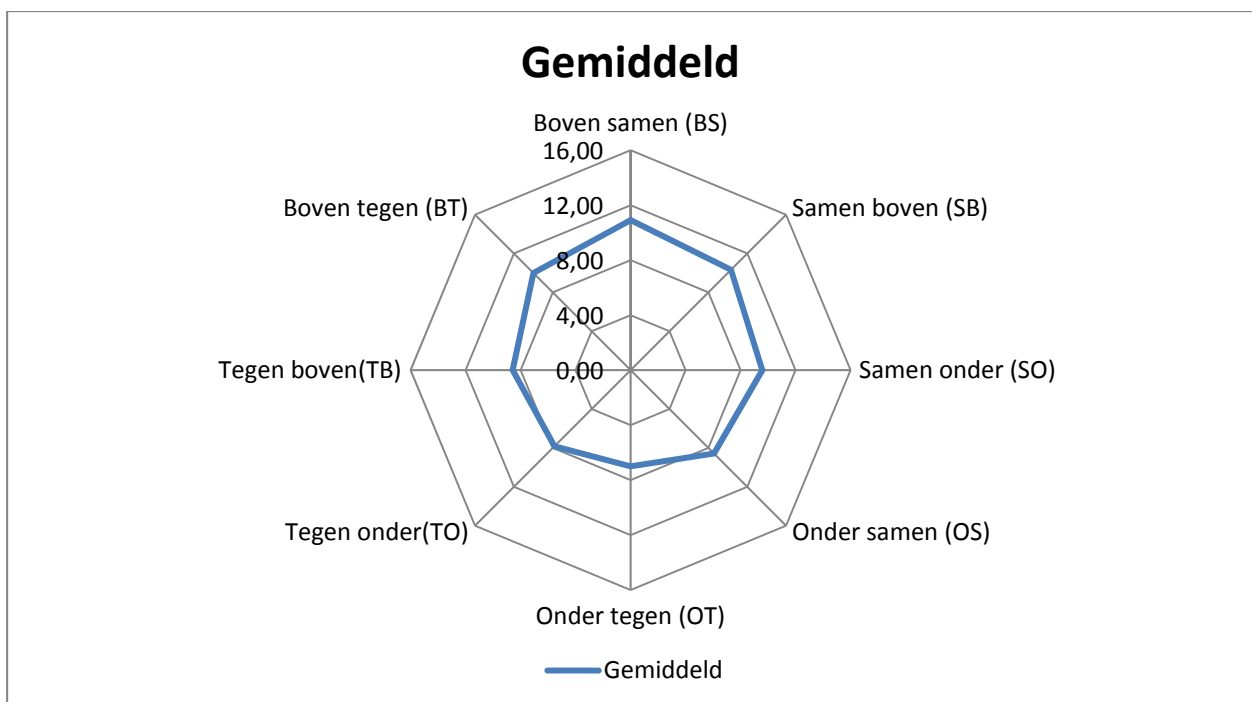
4.1.1 Roos van Leary

Om enige indicatie over de persoonlijkheid van de deelnemers te achterhalen is de roos van Leary afgenomen. Dit is een zelftest waarbij op een eenvoudige manier m.b.v. een stuk of 30 vragen snel inzicht verkregen wordt in het gedrag van de persoon in kwestie.

Voor de interpretatie van de resultaten is onderstaand figuur een goede richtinggever.



Als men over de deelnemers de gemiddelde scores bekijkt dan neigt men meer naar concurrerend of leidend gedrag. Daarnaast is helpend of meewerkend gedrag wat sterker vertegenwoordigd.



4.1.2 Waar ben je heel goed in?

Het is moeilijk om een rode draad te ontdekken in de aspecten waarvan men zegt goed in te zijn. Een geringe richting die te ontdekken is, is mogelijk het harde werken en doorzettingsvermogen van de deelnemers. Zij staan immers nog aan het begin van hun carrière.

4.1.3 Waar ben je heel slecht in?

Een aantal deelnemers zegt niet goed te zijn in vaste routinematige werkzaamheden. Voor de rest lopen de aspecten sterk uit elkaar.

4.1.4 Persoonlijke doelstelling challenge

De persoonlijke doelstellingen lopen sterk uiteen.

persoonlijke doelstelling	Aantal
Als ik aantoonbare vaardigheden/ervaring (gedocumenteerd)	1
Als ik geslaagd ben om een voorbeeld te zijn voor andere jongeren in het bereiken van hun doel	1
Als ik vastgesteld heb in welke sfeer ik mijn werk wil doen: zelfstandig als freelancer, als vaste medewerker voor een bedrijf, in een netwerkorganisatie of een combinatie daarvan. Mijn werk zal dan gaan over film, verhalen schrijven en fotograferen	1
Dan heb ik een goed netwerk van mensen van mijn eigen leeftijd opgebouwd, heb een huis en een baan gevonden	1
Dat ik geleerd heb hoe WIN mij kan helpen bij het opbouwen van mijn carrière	1
Ik heb dan werk gevonden of weet in welk werkveld ik mezelf wil ontwikkelen en ook een bijdrage leveren aan het bedrijf en de maatschappij	1
ik heb ervaren hoe werken in netwerken werkt	1
succesvolle instagrampagina met 100.000 volgers	1
tijd zal het leren, hoop wat gevonden te hebben in de autobranche	1
Als THUIS onafhankelijk is van de aanwezigheid van Tutku en mij. Blog opzetten over (mensen die bezig zijn met) verandering en bewustwording	1
Als ik wijzer ben geworden over wat er mogelijk is voor me. Wat wel of niet opties zijn en reëel is. Eventueel meer zelfvertrouwen in wat ik kan en wat ik mee doen.	1
Als ik fitter ben. Max. 85 kilo. Ik wil meer bijdragen aan THUIS. Ik zou graag naar Brazilië willen. Daar ben ik al eens geweest	1
Studie afronden. Eigen bedrijf profileren, in de markt zetten. Aan de slag in iets dat goed bij mij past.	1
Als ik een master doe waar ik achter kan staan en me het gevoel geeft iets te bieden waar ik later persoonlijk en op werk gebied iets aan heb of een alternatief die hetzelfde oplevert.	1
Eindtotaal	14

4.1.5 Hoe ziet dat er uit?

De deelnemers blijken nog weinig concrete invulling te hebben van hoe zij hun doelen willen bereiken.

hoe ziet dat er uit	Aantal
Event cursus magazine rondleiding aantoonbaar draaiboek	1
genoeg volgers	1
het interview op website, blog over challenge, publicaties/video's enz over mijn proces tijdens challenge	1
iets met auto's	1
ik heb een concreet uitvoerbaar idee	1
Ik heb iemand gevonden die mij een kans geeft om te laten zien wat ik kan (werk of werkervaring)	1

Ik wil dan zicht hebben op werk voor een langere periode dan 1 jaar. Daardoor kan ik me beter richten op het ontwikkelen van mijn vak, op de inhoud ervan.	1
Regelmatig contact dat niet doodbloedt en dat we elkaars talenten gebruiken (leeg)	1
Community stelt vragen aan elkaar ipv de kwartiermakers. Een groep mensen die betrokken is. Beslissingen samen nemen. Visie en waarden bij THUIS zijn duidelijk. (vertrouwen, delen)	1
Weet ik misschien wat de best passende optie is voor me. Vrijwilligers werk, In loondienst bij bij of eigen bedrijfje of meerder baantjes.Of huidige situatie is het beste.	1
Zonder t-shirt over strand kunnen lopen. Daarom ga ik naar sportschool. Klusjes doen bij THUIS vind ik prima	1
Vrijheid & creativiteit met zekerheid (opdrachten in vooruitzicht als zelfstandige of full/parttime baan). vrijheid om te mogen handelen. Iets waarin mijn talenten uitkomen	1
Dat ik een zeker gevoel heb over de keuze die ik maak mbt een master & wat dat me oplevert op de langere termijn.	1
Eindtotaal	14

4.1.6 Wat mis je hiervoor en wie of wat heb je hiervoor nodig?

Men mist een omgeving waarin men ervaring kan opdoen binnen een organisatie of door personen gecoached wordt. Er blijkt behoefte aan ondersteuning, mensen die meedenken of richting geven. Ook de mogelijkheid tot het lopen van een stage en het zichzelf zichtbaar maken aan de buitenwereld worden genoemd.

De deelnemers geven aan dat anderen – binnen of buiten hun netwerk - hun zouden stimuleren en richting/structuur te geven om hun doelen te halen. Dit zou rust geven en erkenning, voldoening.

4.1.7 Wat heb je ervoor over?

De deelnemers zeggen er dingen voor over te hebben die soms een beetje onrealistisch overkomen. Zij gaan dan ook voor de doelstelling van hun dromen. Zij zijn wel stevig gemotiveerd en willen zich er sterk voor inzetten en tonen een zeer actieve houding. Een derde van de deelnemers heeft overigens in het geheel geen idee en laat het antwoord op deze vraag leeg.

4.1.8 Vaardigheden challenge

De beoordeling op deze schaal varieerde van 1 (vast/aangeboren) tot 8 (aangeleerd). Het middelpunt is 4 (deels vast, deels aan te leren).

De helft van de deelnemers geeft aan van mening te zijn dat vaardigheden deels vast zijn en deels aan te leren (zij geven middelpunt '4' aan op deze schaal). Zo'n 20% geeft aan dat vaardigheden in meer of mindere mate zijn aan te leren (6 t/m 7 op deze schaal). Geen van de deelnemers geeft aan te denken dat vaardigheden vast liggen.

4.2 Conclusies en aanbevelingen karakterschets en persoonlijkheid

Uit de antwoorden op de vragenlijst wordt een aardig beeld van de deelnemers aan de challenge verkregen. Zowel de karakters als de persoonlijke doelstellingen lopen behoorlijk uit elkaar. Het is altijd de vraag in hoeverre de verschillen in karakter en interesses bij het werken in een team zal uitpakken. De groep zal onderling moeten samenwerken om tot resultaten te komen. Zij moeten elkaar leren kennen en zullen stapsgewijs tot een gezamenlijk doel moeten komen.

Bij de terugkoppeling naar de theoretische concepten aangeleerd versus aangeboren (hoofdstuk 2.1) is indicatief te concluderen dat de deelnemers merendeels een middenpositie innemen. Vaardigheden zijn deels aangeleerd en deels aangeboren. Een kleiner aantal is de mening toegedaan dat vaardigheden zijn aan te leren. Zij staan ervoor open om nieuwe ervaringen op te doen en om deze challenge aan te gaan.

Bij de vragen die opgesteld zijn om de intake te kunnen uitvoeren zijn een aantal vragen (gerelateerd aan de persoonlijke doelstellingen) die elkaar deels overlappen. Deze hadden mogelijk wat scherper geformuleerd kunnen worden.

5 Resultaten enquête Challenge

5.1 Challenge gerelateerde aspecten

5.1.1 Wanneer is je challenge geslaagd?

Er komt een keur aan doelstellingen voorbij. De gemiddelde deler voor het slagen van deze doelstellingen is het in meer of mindere mate van bereiken van zekerheid in het vinden van werk en zich persoonlijk gelukkig voelen. Sommigen hebben een concreet doel – diploma, certificaat – dat ze willen bereiken.

5.1.2 Heb je nagedacht over hoe je dit doel zou kunnen bereiken? (Plan van aanpak)

Iedereen heeft (uiteraard) nagedacht over het bereiken van de gestelde doelstelling. Dit is eigenlijk vragen naar het geven van sociaal wenselijke antwoorden. Wie heeft

er tenslotte niet over nagedacht? Deze vraag is eigenlijk gesteld als een soort aanloop/opstap naar het uitvragen van een plan van aanpak.

5.1.3 Zou je je gedachten over hoe je je doelstelling zou kunnen bereiken onder woorden kunnen brengen?

Hier komen al behoorlijk concrete plannen van aanpak naar voren. Ook blijkt duidelijk, dat de jongeren nog aan het zoeken zijn of dit de juiste weg voor hun is. Zij geven zich ook de ruimte om hun doelstelling bij te stellen en aan te passen.

<p>2 tot 6x per dag berichten posten in Instagram om meer volgers te krijgen. Er zou een stageplek moeten zijn om praktisch te oefenen voor vorderingen met resultaat. Stimulans zou nodig om met het Challenge-onderwerp bezig te zijn.</p>
<p>Als ik niet de loterij win, dan ga ik niet. Ik ga er niet werken voor een minimum loon. De minimumlonen daar zijn heel laag. [PS: Meewerken als vrijwilliger aan een project daar?] Als ik de kans zou krijgen dan grijp ik die. Maar wie betaalt mijn vliegticket? [PS: Heb je een idee wat je zelf zou kunnen doen om zo'n project tegen te komen?] Dat weet ik niet, hoe ik daar voor in aanmerking moet komen. [PS: Denk je dat je mensen kent die het zouden weten?] Ja maar daar heb ik geen contact mee, mensen die ik in Brazilië ken. Die heb ik hier leren kennen. Maar bellen is duur. ik had Facebook maar ben het wachtwoord kwijt.</p>
<p>Bij een andere jongeren-talentprogramma had ik geleerd dat je je niet uit het veld moet laten slaan als je niet wordt uitgenodigd voor een sollicitatiegesprek. Ik wist dat dat niet aan mij ligt, het is gewoon een kwestie van stelselmatig je plan uitvoeren en volhouden: het lukt uiteindelijk altijd om een baan te vinden. Ik had ook zorgvuldig uitgezocht waar ik wel wilde werken: belangrijk selectie criterium voor mij: werkt het bedrijf aantoonbaar aan maatschappelijke waarden en normen, en biedt het bedrijf doorgroeikansen voor HBO-ers. Daarnaast heb ik besloten door te gaan met het schrijven van Fantasy-verhalen: ik heb daar plezier in, en wil er ook beter in worden.</p>
<p>De Challenge werkt niet volgens een van tevoren bedacht plan van aanpak.. Spontaneiteit werkt veel gemakkelijker: veranderen is niet zo vreselijk ingewikkeld. Ik neem me focus me op het gebied van wonen, werken, leerdoelstelling op het bereiken ervan, en zorg ervoor dat de verschillende processen doorgaan. Niet volgens een vast omschreven plan, maar door te reageren wat zich voordoet.</p>
<p>Er zijn in het verhaal 'waar het begon' en 'waar het toe kan leiden' opties aan de orde gekomen. De gedachte is door middel van een BBL-opleiding in de branche actief te worden, maar het lijkt nu alsof het een 'kip of het ei-probleem' is. Zowel een opleiding zonder werk als werk zonder opleiding is geen perspectief. Het is moeilijk die combinatie te realiseren.</p>
<p>Ik ben dat nog aan het ontdekken. Het feit dat ik betaald werk heb is goed voor mijn bestaanszekerheid, maar heeft weinig te maken met mijn persoonlijke waarde en drijfveren. Door deelname aan WIN-activiteiten en Challengebijeenkomsten hoop ik erachter te komen hoe ik succesvol kan zijn door te werken in netwerken.</p>
<p>Ik ben gaan kijken: welke werkzaamheden doe ik? Welke werkzaamheden kunnen overgenomen worden? Wie kan dat doen? Hierdoor heb ik al een aantal zaken los kunnen laten. Door Samen Wageningen heb ik nog veel meer losgelaten, dus toen moest het wel en overkwam het me meer. Het is wel nodig om het verhaal en doel van THUIS scherper te hebben, waardoor het voor mensen ook makkelijker is om bij te dragen.</p>

Ik had niet zo'n concreet plan, maar ik was al vrij vroeg in de Challenge in de gelegenheid om in twee organisaties te proeven hoe het was om (vaste) medewerker te zijn, of als freelancer aan de slag te zijn, en in diezelfde tijd ook aan opdrachten voor vanuit mijn eigen bedrijf te werken.

Ik heb hier met een aantal mensen stappen voor gezet. Vooral studie afronden is nu heel belangrijk. Het liep wel een beetje in de soep doordat ik veel met SamenWageningen bezig was. Maar door de push van Lennard heb ik stappen kunnen zetten. Hij is hier gewoon een paar dagen heen gekomen om mee te denken, dingen op papier te zetten en uiteindelijk heb ik mijn thesis begeleider gemaïld, om er achter te komen dat ze weg was. Nu heb ik Monique Nuijten en ze is heel enthousiast en denkt mee en vindt dat ik goed op weg ben, Dat helpt.

Naar Brazilië gaan en een stage doen, om uit te vinden of en welke master ik zou willen doen. En hiervoor actief aan de slag gaan door middel van uitzoeken wat hier voor nodig is.

Sollicitatietraining volgen. Persoonlijke coaching om te overwinnen wat me onzeker maakt bij het solliciteren. Leren meer pro-actief te worden. Om geld te verdienen, en zeker ook om met mensen in contact te blijven en structuur in mijn werkweek te brengen, betaald werk zoeken, ook al is dat niet het werk van mijn dromen.

Summerschool van de Businessschool Knowmads volgen en als dat bevalt de Businessschool zelf volgen. Een appartement vinden in omgeving Haarlem/Amsterdam. De jongeren ontmoet ik tijdens de Businessschool.

5.1.4 Heb je concrete acties of activiteiten ingepland om je gestelde doel te bereiken?

Een meerderheid heeft reeds concrete acties of activiteiten ingepland. Een enkeling heeft nog niets ingepland en is twijfelachtig of zijn/haar doel wel reëel en haalbaar is.

5.1.5 Ondernomen acties of activiteiten

Er komt een heel scala aan acties/activiteiten naar voren. Een aantal keren komt hier het volgen van een specifieke opleiding/workshop om meer kennis op te doen. Ook het benaderen van personen of bedrijven wordt meermaals genoemd. Men is duidelijk zoekende.

5.1.6 Welke van de geplande acties/activiteiten heb je inmiddels al dan niet uitgevoerd of afgerond?

De 12 deelnemers die de enquête hebben ingevuld hebben in totaal 30 acties opgegeven. Dat zijn gemiddeld 2,5 acties per deelnemer. Het merendeel van alle genoemde activiteiten zijn ofwel in uitvoer (47%) dan wel afgerond (47%). Dit is een behoorlijk percentage.

5.1.7 Wat was het effect van deze acties?

Bij de effecten van de ondernomen acties is dat men kan ontdekken of de ingeslagen route/weg de goede richting is. De deelnemers proberen hun onzekerheid te verminderen en een bevestiging te krijgen over de marsroute.

5.1.8 In hoeverre ben je tevreden met het effect van deze acties?

De helft van de deelnemers is heel tevreden tot tevreden. Een kwart is ontevreden over het effect van de genoemde acties.

5.1.9 Motiveer je antwoord

Door hun opgedane ervaringen heeft men meer zelfvertrouwen gekregen en is men trots op hetgeen men tot nu toe bereikt heeft. Een gering aantal deelnemers geeft aan dat men nog terughoudend is over het durven zetten van stappen.

5.1.10 Als je nu nadenkt over je doelen en de manier waarop je die probeert te bereiken (wat je hiervoor net verteld hebt), komen er nu dan nog ideeën in je op om je doelen of je plan van aanpak aan te passen?

Een geringe meerderheid geeft aan zijn/haar doelstelling niet aangepast te hebben. Een kleine minderheid heeft zijn/haar doelstelling wel aangepast.

Ik wil verder uitzoeken waar mijn hart ligt en welk werk ik dan zou kunnen doen. Ik wil bijdragen aan de wereld en antwoord vinden op de vragen: wie ben ik, wat kan ik, wat wil ik?
Doelstelling aangepast naar: Ik wil me blijven oriënteren op de arbeidsmarkt en het vinden van werk, waarbij ik zal letten op de normen en waarden van de organisatie en op doorgroeimogelijkheden
Doelstelling aangepast naar: Mijn allereerste doel is nu studeren, de volle vier jaar af te maken en een diploma behalen.
Hoe kan werken in netwerken mij helpen bij het vinden van werk dat me energie geeft in plaats van energie kost?
Ik heb mijn eerste doel bereikt en ik heb nu een volgend doel. Mijn volgende doel is uitzoeken op welke manieren ik een baan (vergelijkbaar aan) social worker kan krijgen. Het liefst op een alternatieve manier. Dus niet het afmaken van een HBO social work, maar door bijvoorbeeld zelf-samengestelde (NTI) cursussen, stages en vrijwilligerswerk. Ik wil hiervoor contact opnemen met allerlei instanties, zoals COA's om erachter te komen of een social work diploma een vereiste is om daar te kunnen werken. Tevens wil ik nagaan wat ik nodig heb om als social worker in Brazilië aan de slag te kunnen. Hiervoor moet ik allereerst mijn diploma laten re-valideren/herwaarderen.

5.1.11 Indien jij je doel hebt aangepast kun je omschrijven waarom je dit gedaan hebt?

Bij de deelnemers, die hun doelstelling aangepast hebben, komt geen eenduidige lijn naar voren waarom zij dit gedaan hebben.

5.1.12 Kun je omschrijven wat je van de voortgang van het Challenge project tot nu toe vindt?

De deelnemers vinden de challenge bij de start best ongrijpbaar. Individueel geeft men te kennen dat men zeker door de begeleiders wel gesteund is in hun zoektocht. Alleen als groep vond men het moeilijk iets van de grond te krijgen. Hier komt ook het eigenbelang om de hoek kijken. Dit moet men opzij zetten om als groep iets te kunnen bereiken of bewerkstelligen. Deelname aan het Challenge project heeft voor velen focus aangebracht en duidelijkheid gecreëerd over de doelen die men wil bereiken, het heeft bijgedragen aan bewustwording.

5.1.13 Wat vind je van je eigen inbreng binnen het Challenge project tot nu toe?

De eigen inbreng wordt door een aantal deelnemers beneden de maat gevonden. Zij hebben een soort schuldgevoel vanwege hun geringe deelname. Ik interpreteer dit dat ze vinden dat ze wat meer achter de broek aan gezeten wilden worden en dat zij wat meer gestimuleerd hadden willen worden om actiever te participeren aan de challenge. Van de andere kant zijn er ook deelnemers die tevreden zijn met hun inbreng. Zij zijn eigenlijk de drempel overgegaan van het geven van kennis en expertise aan anderen.

5.2 Conclusies en aanbevelingen enquête Challenge

Binnen de challenge wordt veel aandacht besteed aan de sterke punten van de deelnemers (hoofdstuk 2.3). Deze probeert men in combinatie met de gestelde doelstelling van de deelnemer in kwestie te combineren. Tevens hebben de deelnemers vaak een plan van aanpak. Dit is niet altijd vast omlijnd en zeker onderhevig aan verandering en flexibiliteit. Men wil vaak in een “veilige” omgeving dingen uitproberen en kijken of deze aan de verwachtingen voldoen. Men wil graag een bevestiging of de gemaakte keuze een stap in de goede richting is. Dit komt zeker het versterken van het zelfvertrouwen ten goede.

De deelnemers worden binnen de challenge gestimuleerd proactief gedrag te vertonen (hoofdstuk 2.4). Dit kan men terugzien in hun zoektocht naar een verdere mogelijkheid om hun kennis verder uit te breiden in de richting van hun doelstelling. Op de vraag of men van andere organisaties gebruik gemaakt heeft wordt een scala aan opleidingen en cursussen genoemd. Hieruit blijkt een behoefte aan verwerven van meer kennis en ervaring. Daarnaast wil men een soort bevestiging krijgen dat de richting waarvoor men gekozen heeft de goede richting is en dat het hun ligt. Zeker de diversiteit aan gekozen (vervolg)opleidingen leveren een bijdrage aan het vertonen en stimuleren van proactief gedrag.

Het is evenwel verbazend, dat de deelnemers veelal aangeven geen tot nauwelijks gebruik te hebben gemaakt van de netwerken van de organisaties die binnen deze Challenge hebben meegedaan. De reden hiervoor zou verder uitgezocht moeten worden. Wel geven de deelnemers aan regelmatig tot veel contact te hebben gehad met hun persoonlijke begeleider vanuit het WIN werkgebied. Dit wordt zeer gewaardeerd.

6 Eindconclusies en aanbevelingen Challenge

Bij het theoretisch concept van het aanbieden van een aantrekkelijk leerwerktraject (hoofdstuk 2.2) blijkt bij het WIN traject duidelijk sprake te zijn van het aanspreken op intrinsieke motivatie. Het is een uitdaging om de deelnemers te motiveren en te stimuleren om tijd te investeren in de challenge. Hier is dan ook een belangrijke rol weggelegd voor de persoonlijke begeleiders vanuit de verschillende werkkringen van WIN. Los van het investeren in zich zelf moeten de deelnemers ook nog tijd in een extra gezamenlijk project investeren. Dit vergt motivatie en commitment. Dit wordt zeker op de proef gesteld door het lange tijdsbestek (circa anderhalf jaar) van de challenge. Daarnaast is de indruk ontstaan dat de deelnemers aan de Challenge de verwachting hadden een van tevoren uitgestippeld plan te ontvangen waar ze zelf niet veel aan hoefden bij te dragen maar door het op te volgen men “automatisch” aan gepast werk zouden komen. Niets is minder waar. De deelnemers moesten op een soort ontdekkingsreis waarbij ze door het zelf te doen en te ondernemen erachter moesten komen waar hun sterke punten liggen en in welke richting zij zich prettig voelen bij hun zoektocht naar werk.

Door de relatief lange duur van de challenge was het ook moeilijk om met alle deelnemers contact te blijven houden en hun de vragenlijsten te laten invullen. Dit is met name een doelgroep die dynamisch en impulsief is en zich sterk laat leiden door invloeden van buitenaf. Ze zijn nog zoekende naar hun ontwikkelingsrichting. Dit is een van de oorzaken dat de response op de enquête afneemt. De begeleiders hebben er veel moeite voor moeten doen om met elke deelnemer de vragenlijsten door te nemen. Toch kon het gebeuren dat met enkele deelnemers het contact geminimaliseerd is omdat zij werk hebben gevonden wat zoveel tijd opslokt zodat zij nauwelijks tot geen tijd meer hebben om in de challenge te steken.

Bijlage 1: Vragenlijst t.b.v. intakegesprekken deelnemers Challenge natuurlijk werken

Inleiding

Uitleg van wat de Challenge inhoudt [kort verwoorden als houvast tijdens het gesprek]

Het accent ligt op groepswork. Samenwerken via Part-up. Uitleggen wat WIN en Part-up zijn

1 Informatie deelnemer Challenge Natuurlijk Werken

Voornaam:	Achternaam:
Geboortedatum:	Geslacht: M/V
Straatnaam:	Huisnummer(toevoeging):
Postcode:	Woonplaats:
Email:	Telefoon:
Gangmaker/begeleider:	

2. Beginsituatie verkennen

Kun je jezelf kort omschrijven? (persoonlijke eigenschappen)

Wat is je woonsituatie?

- Ik woon nog thuis bij mijn ouders
- Ik woon alleen/zelfstandig
- Ik woon samen/ben getrouwd geen kinderen
- Ik woon samen/ben getrouwd wel kinderen

Volg je een opleiding?

- Nee ik volg momenteel geen opleiding
- Ja ik volg een opleiding, te weten
HAVO/VWO/MBO/HBO/WO
- Ik heb een opleiding afgerond, te weten
HAVO/VWO/MBO/HBO/WO

Heb je hobby's?

- Nee geen hobby's
- Ja ik heb een of meerdere hobby's, te weten

Doe je aan sport?

- Nee ik sport niet
- Ja ik doe aan een of meerdere sporten, te weten

Doe je vrijwilligerswerk?

- Nee ik doe geen vrijwilligerswerk
- Ja ik doe vrijwilligerswerk, te weten

Heb je ervaring met ICT/automatisering

- Nee ik heb geen ervaring met ICT/automatisering
- Ja ik heb een beetje ervaring met ICT/Automatisering te weten
- Ja ik heb veel ervaring met ICT/Automatisering te weten

Heb je ervaring met sociale media?

- Nee ik heb helemaal geen ervaring met sociale media
- Ja ik heb een beetje ervaring met sociale media
- Ja ik heb veel ervaring met sociale media

Indien ja van welke sociale media maak je gebruik? Omcirkelen

LinkedIn	Nooit	Af en toe/Soms	Vaak	Heel Vaak
Facebook	Nooit	Af en toe/Soms	Vaak	Heel Vaak
Twitter	Nooit	Af en toe/Soms	Vaak	Heel Vaak
Snapchat	Nooit	Af en toe/Soms	Vaak	Heel Vaak
Instagram	Nooit	Af en toe/Soms	Vaak	Heel Vaak
Google+	Nooit	Af en toe/Soms	Vaak	Heel Vaak
Ander te weten	Nooit	Af en toe/Soms	Vaak	Heel Vaak
Ander te weten	Nooit	Af en toe/Soms	Vaak	Heel Vaak

Dan nu een aantal vragen over hoe je communiceert met anderen: (Roos van Leary)

0 = minst van toepassing 4 = meest van toepassing

1	Ik kan goed op mezelf passen	0	1	2	3	4
2	Ik kan aan anderen twifelen	0	1	2	3	4
3	Ik ben kritisch over anderen	0	1	2	3	4
4	Ik treed krachtig op	0	1	2	3	4
5	Ik kan volzaam zijn	0	1	2	3	4
6	Ik laat vaak mijn waardering blijken	0	1	2	3	4
7	Ik ben hartelijk en vol begrip	0	1	2	3	4
8	Ik moedig anderen aan	0	1	2	3	4
9	Ik geef altijd raad	0	1	2	3	4
10	Ik ben gemakkelijk over te halen	0	1	2	3	4
11	Ik neem gemakkelijk advies aan	0	1	2	3	4
12	Ik werk graag met anderen samen	0	1	2	3	4
13	Ik ben lankmoedig t.o.v. van fouten van anderen	0	1	2	3	4
14	Ik ben slim en berekenend	0	1	2	3	4
15	Ik ben niet gauw te overtuigen	0	1	2	3	4
16	Ik ben regelmatig kwaad	0	1	2	3	4
17	Ik gehoorzaam te gemakkelijk	0	1	2	3	4
18	Ik wil graag succesvol zijn	0	1	2	3	4
19	Ik ben recht door zee en kom onomwonden voor mijn mening uit	0	1	2	3	4
20	Ik ben snel gekwetst	0	1	2	3	4
21	Ik houd ervan om met anderen te wedijveren	0	1	2	3	4
22	Ik probeer het anderen naar de zin te maken	0	1	2	3	4
23	Ik ben gemakkelijk te beïnvloeden	0	1	2	3	4
24	Ik laat anderen de beslissingen nemen	0	1	2	3	4
25	Ik ben zelfverzekerd	0	1	2	3	4
26	Ik ben niet gauw onder de indruk	0	1	2	3	4
27	Ik kan streng zijn als dat nodig is	0	1	2	3	4
28	Ik houd ervan verantwoordelijkheid te dragen	0	1	2	3	4
29	Ik heb gebrek aan zelfvertrouwen	0	1	2	3	4
30	Ik wil graag dat iemand voor me zorgt	0	1	2	3	4
31	Ik wil graag dat iedereen me mag	0	1	2	3	4
32	Ik geniet ervan voor anderen te zorgen	0	1	2	3	4

Hoe zou je werk definiëren/omschrijven?

Heb je werk/baan?

- Nee, ik heb geen werk maar volg een opleiding
- Nee, ik ben werkzoekend.
- Ja ik heb werk, te weten

.....

Bij welk bedrijf/organisatie:

In welke sector:

Beschrijf eens hoe een doordeweekse dag er uit ziet/ Wat doe je zoal op een

Hoe zie je jouw kansen op het vinden van werk?

- Heel positief
- Positief
- Neutraal
- Negatief
- Heel negatief

Waarom vind je dit?

Waar ben je heel goed in?

Waar ben je helemaal niet goed in, of heb je zelfs een hekel aan?

3. Persoonlijke doelstelling die je wil bereiken in de Challenge?

- Wanneer is voor jou (in december 2017) de Challenge geslaagd?

- Hoe ziet dat eruit?

- Wat mis je hiervoor?

- Wat of wie heb je hiervoor nodig?

- Wat heb je er voor over?

- Wat zou je leuk vinden?

- Wat zouden anderen voor jou kunnen doen?

- Hoe zou dat voor jou zijn?

In deze Challenge gaan we werken aan je vaardigheden. Denk je dat deze vast liggen of dat deze aangeleerd kunnen worden?

Liggen vast			Deels vast deels aan te leren			Zijn aan te leren
1	2	3	4	5	6	7

Bijlage 2: Vragenlijst evaluatie

1. Je hebt aan het begin van de Challenge het volgende doel voor jezelf gesteld:

Doel van kandidaat opnemen

2. Heb je nagedacht over hoe je dit doel zou kunnen bereiken? (Plan van aanpak)

- Nee (nog) niet over nagedacht ---> Ga door naar vraag 10.
- Ja hier heb ik over nagedacht

3. Zou je je gedachten over hoe je je doelstelling zou kunnen bereiken onder woorden kunnen brengen?

4. Heb je concrete acties of activiteiten ingepland om je gestelde doel te bereiken?

- Nee
- Ja

5. Indien ja, welke acties of activiteiten zijn dit?

1.

2.

3.

6. Welke van de geplande acties/activiteiten heb je inmiddels al dan niet uitgevoerd of afgerond?

1. in uitvoer ja/nee afgerond
ja/nee

2. in uitvoer ja/nee afgerond
ja/nee

3. in uitvoer ja/nee afgerond
ja/nee

7. Wat was het effect van deze acties?

8. In hoeverre ben je tevreden met het effect van deze acties?

- Heel tevreden
- Tevreden
- Tevreden noch ontevreden
- Ontevreden
- Heel ontevreden

Motiveer je antwoord

9. Als je nu nadenkt over je doelen en de manier waarop je die probeert te bereiken (wat je hiervoor net verteld hebt), komen er nu dan nog ideeën in je op om je doelen of je plan van aanpak aan te passen?

- Ja dit is nog steeds mijn doelstelling binnen de Challenge
- Nee ik heb de doelstelling aangepast naar:

10. Indien jij je doel hebt aangepast kun je omschrijven waarom je dit gedaan hebt?

11. Heb je gebruik gemaakt van Partup?

an Partup?

- Nee, geen gebruik gemaakt van Partup
- Ja, ik heb onderdelen van Partup gebruikt te weten:

12. Heb je bij het bereiken van je doelstelling tot nu toe gebruik gemaakt van WIN?

- Nee, geen gebruik gemaakt van WIN
- Ja, ik heb onderdelen van WIN gebruikt te weten:

13. Heb je bij het bereiken van je doelstelling tot nu toe nog andere organisaties gebruikt?

- Nee, geen gebruik
- Ja, ik heb de volgende organisaties gebruikt.....

14. Kun je omschrijven wat je van de voortgang van het Challenge project tot nu toe vindt?

15. Wat vind je van je eigen inbreng binnen het Challenge project tot nu toe?

16. Hoe vaak heb je contact met je mentor/begeleider

- Zeer vaak
- Vaak
- Weinig
- Nooit

