

Een zesjescultuur is voor de maatschappij niet voldoende!

*Een onderzoek naar motivatie die studenten hebben voor de opdrachten die ze bij
WIJS uitvoeren.*

Matthijs Huberts

2 juni 2017

Een zesjescultuur is voor de maatschappij niet voldoende!

Een onderzoek naar motivatie die studenten hebben voor de opdrachten die ze bij WIJS uitvoeren.



Afstudeeronderzoek Toegepaste Psychologie

Auteur: Matthijs Huberts

Studentnummer: 304982

Instelling: Hanzehogeschool Groningen

Opleiding: Toegepaste Psychologie

Opdrachtgever: Harald Hilbrants, WIJS

Afstudeerbegeleidster: Charlotte de Wolff

Datum: 02-06-2015

Samenvatting

WIJS (Wijk Inzet door Jongeren en Studenten) is een organisatie die is opgezet om studentparticipatie in Groningen te bevorderen. Studenten kunnen zich op professioneel gebied bij WIJS ontwikkelen door opdrachten uit te voeren voor opdrachtgevers, en door buurtbewoners te helpen met vragen over uiteenlopende onderwerpen.

De opdrachten die worden uitgevoerd door studenten, zijn niet altijd naar tevredenheid van WIJS en de opdrachtgever. Een schatting van een projectleider is dat een derde van de studenten ongemotiveerd is. Vandaar dat de WIJS wil weten hoe ze ervoor kunnen zorgen dat studenten meer gemotiveerd raken voor de opdrachten. Daarom staat de volgende vraag centraal binnen dit onderzoek: *Hoe kan WIJS ervoor zorgen dat studenten meer gemotiveerd raken om opdrachten tot een goed einde te brengen?*

Er is onderzoek gedaan door middel van interviews met dertien studenten van zes verschillende opleidingen, een opdrachtgever, een docent en twee projectleiders van WIJS. Zes interviews waren open en oriënterend van karakter en de rest van de interviews hadden een semigestructureerd karakter.

Uit deze interviews is gebleken dat studenten autonomie, verbondenheid en een gevoel van competentie hebben ervaren tijdens het uitvoeren van de opdrachten. Ook lijkt het erop dat het vergroten van autonomie studenten motiveert. Verder lijkt het erop dat een gevoel van autonomie en verbondenheid een vereiste is om motivatie te laten ontstaan.

Er zijn verschillende valkuilen en succesfactoren in kaart gebracht op het gebied van koppelen van de opdrachten, opdrachtoomschrijving, begeleiding en contact met opdrachtgevers. Hieruit is gebleken dat het belangrijk is dat opdrachten goed worden afgestemd tussen opdrachtgever, onderwijsprogramma, studenten en WIJS om onduidelijkheden te voorkomen en ervoor te zorgen dat studenten niet gedemotiveerd raken. Ook een betrokken en enthousiaste opdrachtgever lijkt van belang te zijn om studenten te motiveren. Ten slotte worden studenten gemotiveerd wanneer hun opdracht impact heeft op een bedrijf of de samenleving.

Om motivatie onder studenten te verbeteren wordt WIJS geadviseerd ervoor te zorgen dat taken en verantwoordelijkheden duidelijker worden voor opdrachtgevers, onderwijsprogramma's en studenten. WIJS heeft zelf een intentieverklaring opgesteld om dit te realiseren. Aanvullend hierop is een infographic vormgegeven die voorafgaand aan opdrachten verspreid dient te worden onder studenten. Ook is een folder vormgegeven waarin informatie over WIJS staat samen met rollen en verantwoordelijkheden van alle partijen. Deze kan als reclamemateriaal ingezet worden en als overzicht van rollen en verantwoordelijkheden.

Ook wordt aan projectleiders geadviseerd om aanwezig zijn bij de start van grote projecten (>50 studenten) om vragen te beantwoorden en presentaties te geven over de opdrachten. Voor de overige projecten wordt geadviseerd om de ambassadeurs van WIJS in te zetten om vragen te beantwoorden, presentaties te geven en kennismakingsgesprekken tussen opdrachtgevers en studenten te begeleiden.

Summary

The company WIJS has been founded to stimulate community work by students in Groningen. At WIJS, students can develop their professional skills by participating in various projects or by assisting local residents to solve problems or help develop ideas.

Not all projects in which students are participating lead to great results. One project manager estimates that a third of the students aren't motivated for the assignments. To combat this, WIJS has asked how they can motivate students more for the projects in which they are participating. This thesis is centered around this central question: How can WIJS motivate students more to improve the results of the projects in which they are participating?

Data was gathered by interviewing thirteen students from six different education programs, one client, one professor and two project managers. Six of these interviews were conducted as an orientation on the subject and had a loose structure. The rest of the interviews were conducted in a semi-structured manner.

The results of the interviews were that students are experiencing autonomy, relatedness and a feeling of competence while doing various projects. The results suggest that students become more motivated when their feelings of autonomy were increased. The feeling of autonomy and relatedness seem to be a prerequisite for motivation to occur among students.

Various issues and successes from previous projects were reported regarding matching projects, project descriptions, guidance/coaching and the correspondence between clients and students. Concluded was that it's important that project descriptions are clear and expectations from clients, students, WIJS and professors are in line. This is needed to avoid miscommunication and to prevent students from becoming demotivated. An enthusiastic and committed client seems to motivate students as well. Students seem to become more motivated when the project they are working on is making an impact on society.

To motivate students, WIJS is advised to make tasks and responsibilities clearer for students, professors and clients. WIJS has already drafted a declaration of intent, describing these tasks and responsibilities. To compliment this, a folder and an infographic have been made. The folder contains general information about WIJS and the tasks and responsibilities of different parties. This folder can be used for promotional and informative purposes. The infographic contains the student profile that WIJS is looking for and can be used by students to determine if they are a good fit for a project at WIJS.

The project managers are advised to be present during the start of large projects (>50 students) to give presentations and answer questions. For the smaller projects it is advised to use the ambassadors of WIJS to give presentations and participate in meetings between students and clients at the start of projects.

Voorwoord

Voor je ligt de scriptie getiteld 'Een zesjescultuur is voor de maatschappij niet voldoende!'. De afgelopen vijf maanden heb ik met veel plezier aan deze scriptie gewerkt. Het onderwerp, motivatie onder studenten, boeide me enorm. Het feit dat ik onder de doelgroep val van dit onderzoek, zorgde ervoor dat ik veel herkenningspunten had, wat het des te leuker maakte om bezig te zijn met het onderwerp en deze scriptie.

Deze scriptie is het resultaat van de opdracht die is vormgegeven samen met Harald Hilbrants van WIJS. Graag wil ik hem bedanken voor zijn fijne samenwerking en zijn talloze momenten die hij vrij heeft gemaakt om mee te denken over het onderzoek. Verder wil ik het hele projectteam van WIJS ook bedanken voor de prettige samenwerking en de meeting waarin we samen hebben overlegd welke aanbevelingen het beste zouden aansluiten bij de praktijk. Dit heeft de bruikbaarheid van mijn aanbevelingen enorm vergroot en is mijn scriptie ook ten goed gekomen.

Ten slotte wil ik mijn afstudeerbegeleidster Charlotte de Wolff bedanken voor haar fijne begeleiding. De werkafspraken die ik met haar heb gehad, hebben enorm geholpen om richting te geven aan mijn scriptie en tegelijkertijd hebben ze mij veel nieuwe inzichten gegeven. Ook kon ik altijd bij haar terecht via e-mail wanneer ik vragen had. Door haar bezielende begeleiding is de kwaliteit van mijn scriptie enorm gestegen.

Inhoudsopgave

Samenvatting.....	2
Summary	3
Voorwoord	4
1.1 Inleiding	6
1.2 Motivatietheorieën	7
1.3 Deelvragen.....	8
2. Methode	9
3. Resultaten.....	12
4. Conclusie & Discussie	19
4.1 Conclusie	19
4.2 Discussie	21
5. Aanbevelingen.....	23
Literatuurlijst	24
Bijlage 1 Interviewschema Studenten.....	26
Bijlage 2 interviewschema docenten/professionals/opdrachtgever	27

1.1 Inleiding

Groningen is een stad met een grote hoeveelheid studenten. Maar liefst 18% van de inwoners van Groningen is student (Bureau Onderzoek & Statistiek, gemeente Groningen, 2009). Uit een onderzoek naar studentoverlast en studentparticipatie in Groningen blijkt dat studenten in Groningen maar weinig participeren in de buurt (Hilbrants, 2013).

WIJS (Wijk Inzet door Jongeren en Studenten) is een organisatie die is opgezet om studentparticipatie in Groningen te bevorderen. Enerzijds ontwikkelen studenten zich als professional in hun respectievelijke vakgebied. Anderzijds worden ze door het uitvoeren van opdrachten een meer betrokken bewoner van de stad Groningen. Op de website van WIJS wordt in het artikel 'Wat is WIJS?' beschreven dat iedereen uit Groningen met een vraag, opdracht of idee zich kan melden bij WIJS. WIJS koppelt deze opdracht, vraag of idee aan een groep studenten van de Hanzehogeschool. De studenten die deze opdrachten uitvoeren, doen dit in naam van WIJS. Zo dragen studenten hun steentje bij aan Groningen, halen ze studiepunten én leren ze van mensen uit alle lagen van de samenleving. Tegelijkertijd profiteren de inwoners van Groningen van de opdrachten die worden uitgevoerd door het grote aantal studenten (WIJS, 2015).

Tijdens het koppelen en uitvoeren van de opdrachten zijn er vier partijen: een opdrachtgever met een opdracht, studenten die de opdracht uitvoeren, een beoordelende docent van een opleiding en WIJS die de opdrachtgever aan de studenten koppelt. Over het algemeen kan gezegd worden dat opdrachtgevers graag zien dat de opdrachten zo goed mogelijk worden uitgevoerd. Ook WIJS heeft hier een groot belang in, gezien het feit dat zij verantwoordelijk zijn voor het leveren van de studenten en de studenten de opdrachten uitvoeren in naam van WIJS (H. Hilbrants, persoonlijke communicatie, 15 maart 2017).

De resultaten van de opdrachten die in naam van WIJS worden gedaan, variëren in kwaliteit en vallen soms tegen volgens een van de projectleiders van WIJS. Harald Hilbrants (projectleider WIJS) geeft in een interview aan dat hij het vermoeden heeft dat een aantal van de studenten die opdrachten uitvoert, tevreden zijn met een 5,5 als eindbeoordeling. Vaak voldoet een dergelijk resultaat niet aan de eisen van de opdrachtgever. Omdat studenten de opdrachten in naam van WIJS uitvoeren, kan een tegenvallend eindproduct negatieve consequenties voor WIJS hebben in de vorm van imagoschade of het terugtrekken van opdrachtgever, aldus de projectleider.

In de media is de afgelopen jaren de 'zesjescultuur' in Nederland onder de aandacht gebracht. Met de zesjescultuur wordt bedoeld dat studenten tevreden zijn met een minimaal resultaat, een zesje. Studenten zien verschillende vakken als een verplicht onderdeel van hun diploma in plaats van een mogelijkheid om zichzelf te ontwikkelen (Westenberg, 2011). Uit onderzoek van de Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling (OESO) blijkt dat studenten in Nederland in vergelijking met andere landen minder gemotiveerd zijn om te leren (OESO, 2016). Dit kan problemen opleveren op het gebied van resultaten en prestaties. Uit onderzoek is gebleken dat motivatie een belangrijk aspect is van goede prestaties (Broussard & Garrison, 2004).

Het probleem lijkt te zitten in de verwachting of ambitie van verschillende partijen. Voor het behalen van een studiepunt is een 5,5 voldoende maar om een opdrachtgever tevreden te stellen moet meer werk verzet worden. Studenten krijgen hun studiepunten zolang de beoordeling boven de 5,5 ligt. Een beoordeling van een 9 of een 6 maakt dus qua studiepunten geen verschil. Voor de tevredenheid van de opdrachtgever en, in het verlengde daarvan, het imago van WIJS is het wel degelijk belangrijk dat de studenten de opdrachten zo goed mogelijk uitvoeren. De doelstelling van dit onderzoek is dan ook om WIJS te adviseren over hoe studenten gemotiveerd kunnen worden voor de opdrachten die ze doen.

1.2 Motivatietheorieën

In oriënterende gesprekken is door de opdrachtgever een duidelijk onderscheid gemaakt tussen studenten; aan de ene kant zijn er studenten die gemotiveerd worden door de opdracht zelf en de uitdaging van deze opdracht, aan de andere kant zijn er studenten die gemotiveerd worden door te behalen studiepunten. Tijdens oriënterende gesprekken die met verschillende studenten zijn gevoerd komt deze verdeling ook naar voren. In deze gesprekken is ook duidelijk geworden dat motivatie van de geïnterviewden daalt op het moment dat de opdrachtgever en de begeleidende docent verschillende verwachtingen hebben. In dit hoofdstuk wordt uiteengezet waar deze verschillen in motivatie door kunnen ontstaan en hoe motivatie kan worden beïnvloed.

Zelfdeterminatie theorie

Om bepaald gedrag te vertonen of prestaties te leveren is motivatie nodig. Motivatie kan op verschillende manieren ontstaan. Een manier waarop dit kan ontstaan is door een drijfveer van buitenaf, ook wel extrinsieke motivatie genoemd. Een voorbeeld hiervan is werk verrichten in ruil voor geld, waar geld de extrinsieke drijfveer is. Ook kan motivatie ontstaan vanuit intrinsieke drijfveren. Intrinsieke motivatie ontstaat wanneer iemand interesse heeft in de activiteit zelf, er plezier uit wil halen of er een uitdaging in ziet (Deci & Gagne, 2005). Het verschil tussen intrinsieke en extrinsieke motivatie zit in vorm van de beloning. Bij extrinsieke gemotiveerde personen is het resultaat wat het gedrag oplevert de beloning (zoals geld), terwijl bij intrinsieke motivatie het gedrag zelf de beloning is (Deci & Ryan, 2005).

De zelfdeterminatie theorie (Deci & Ryan, 2000) maakt onderscheid tussen intrinsieke en extrinsieke motivatie en stelt dat mensen persoonlijke groei en ontwikkeling willen doormaken. De mate waarin ze dit doen is afhankelijk van een aantal factoren: competentie, verbondenheid en autonomie (Deci & Ryan, 1985; 2000). Met de factor **competentie** wordt bedoeld in hoeverre iemand zichzelf in staat acht om effectief gedrag te laten zien in een gegeven situatie. Met de factor **verbondenheid** wordt bedoeld of iemand verbonden is met zijn omgeving en ergens bij hoort. Dit heeft ook te maken met het vertrouwen in anderen uit de omgeving en of een persoon zich veilig voelt. Met de factor **autonomie** wordt bedoeld of iemand zijn eigen keuzes kan maken en zich vrij voelt om dit te doen.

De zelfdeterminatietheorie stelt dat er een gevoel van welbevinden en een neiging naar persoonlijke ontwikkeling ontstaat (en daarmee intrinsieke motivatie) wanneer aan deze drie factoren wordt voldaan.

Goalsetting Theorie

Het stellen van doelen is iets dat binnen bedrijven en instellingen ontzettend veel wordt gedaan. In verschillende onderzoeken onderstrepen Bryan & Locke (1967) het belang van het stellen van doelen. In hun onderzoeken zeggen ze dat het van belang is om uitdagende en moeilijke doelen te stellen, die haalbaar zijn. Verder moeten de doelen helder en concreet zijn om tot goede prestaties te komen. Ten slotte is het van belang dat er op juiste moment feedback wordt gegeven zodat men weet wanneer ze op het goede spoor zitten om hun doel te bereiken. In verschillende onderzoeken werd geconcludeerd dat resultaten beter waren wanneer een helder doel was gesteld, dan wanneer de proefpersonen werd gevraagd om 'het zo goed mogelijk te doen' (Bryan & Locke, 1967). Het is dus belangrijk dat er heldere en uitdagende doelen gesteld worden en dat men op het juiste moment feedback krijgt (Bryan & Locke, 1967).

1.3 Deelvragen

In paragraaf 1.1 is uitgelegd dat de doelstelling van dit onderzoek is om WIJS te adviseren over het motiveren van studenten die opdrachten uitvoeren. Op basis van deze doelstelling is de volgende hoofdvraag geformuleerd:

Hoofdvraag: *Hoe kan WIJS ervoor zorgen dat studenten meer gemotiveerd raken om opdrachten tot een goed einde te brengen?*

In paragraaf 1.2 is de zelfdeterminatie theorie uitgelegd. Deze theorie stelt dat intrinsieke motivatie ontstaat op het moment dat er aan bepaalde randvoorwaarden voldaan wordt. Rondom deze theorie is de eerste deelvraag opgesteld. Deze theorie is gekozen omdat in de oriënterende interviews studenten aangaven dat (een gebrek aan) autonomie en een gezellige groep invloed had op hun motivatie voor de opdracht. Deze factoren komen overeen met twee van de factoren die in de zelfdeterminatie theorie worden gesteld.

De goalsetting theorie stelt dat prestaties sterker worden op het moment dat er concrete, heldere en uitdagende doelen worden gesteld. Om dit te realiseren moet er een duidelijke opdrachtomschrijving zijn en een heldere omschrijving van het eindproduct. Naast het toetsen van deze theorie, zal er onderzoek worden gedaan naar valkuilen en successen uit de praktijk door middel van het houden van interviews. Naar aanleiding van deze informatie zijn de volgende deelvragen opgesteld:

Deelvraag 1: In hoeverre komen de drie factoren, die Deci & Ryan stellen als voorwaarden voor het ontstaan van intrinsieke motivatie, terug in de opdrachten die studenten uitvoeren in opdracht van WIJS?

Deelvraag 2: Aan welke criteria moeten opdrachten voldoen om ervoor te zorgen dat studenten gemotiveerd worden?

Deelvraag 3: Welke ervaringen zijn opgedaan met WIJS-opdrachten (door studenten, docenten en opdrachtgevers) en wat zijn succesfactoren en valkuilen,

Deelvraag 3A Op het gebied van koppelen van de opdrachten

Deelvraag 3B Op het gebied van doelen stellen en opdrachtomschrijving

Deelvraag 3C Op het gebied van begeleiding

Deelvraag 3D Op het gebied van contact met opdrachtgevers

2. Methode

Dit onderzoek is oriënterend van aard. Dat wil zeggen dat er op een verkennende manier is gekeken naar verschillende factoren die allemaal van invloed kunnen zijn op het gebied dat onderzocht wordt. In het geval van dit onderzoek is dit motivatie onder studenten. Onderzoek is gedaan naar verschillende variabelen die invloed hebben op het gebied de motivatie van studenten en de opdrachten die zij uitvoeren (Baarda et al., 2013). Deze informatie is verzameld door het afnemen van interviews en het doen van literatuuronderzoek.

Door middel van de interviews is er in kaart gebracht welke factoren voor successen hebben gezorgd. Ook is er gekeken naar de factoren die demotiverend hebben gewerkt. In het voorgaande hoofdstuk is vanuit de zelfdeterminatie theorie en de goalsetting theorie uitgelegd hoe intrinsieke motivatie ontstaat en hoe prestaties verbeterd kunnen worden. In de interviews zijn de respondenten gevraagd in hoeverre deze criteria terugkwamen in de opdrachten die zij hebben uitgevoerd en wat voor effect dit op hen had. Verder zijn de respondenten bevraagd over successen en valkuilen op het gebied van de opdrachten die ze hebben uitgevoerd. Op deze manier is er een verband gelegd tussen de theorie en ervaringen uit de praktijk.

In de volgende paragrafen worden kenmerken van de respondenten genoemd en de manier waarop zij zijn benaderd. Verder wordt uitleg gegeven hoe de data van dit onderzoek is verzameld en hoe deze data is geanalyseerd. Ten slotte worden de ethische aspecten van dit onderzoek benoemd.

Respondenten

Binnen dit onderzoek zijn dertien studenten, een externe opdrachtgever, een docent en twee projectleiders van WIJS geïnterviewd. Om een zo breed mogelijk beeld te schetsen zijn er studenten benaderd van verschillende opleidingen. Deze opleidingen zijn: Toegepaste Psychologie, Sociaal Juridische Dienstverlening, Recht, Communicatie, Human Resource Management en Social Work. Van deze studenten zaten er vijf in hun tweede studiejaar, een student in zijn derde jaar en zeven in hun vierde studiejaar.

Wanneer er in interviews interessante bevindingen werden gedaan, dan werden de personen voor de daaropvolgende interviews specifiek benaderd om deze bevindingen uit te diepen of nieuwe inzichten op te doen over deze bevinding(en). Dit wordt ook wel een theoretische selectie genoemd (Boeije, 2016). Wanneer bepaalde inzichten werden opgedaan in interviews, is vervolgens met een van de projectleiders van WIJS overlegd of er een opdracht in het verleden is gedaan waarbij deze inzichten getoetst konden worden. Helaas is er niet het hele onderzoek gebruik gemaakt van een theoretische selectie. De reden hiervoor is dat studenten niet verplicht kunnen worden om mee te werken aan een interview. Vandaar dat er gebruik is gemaakt van de studenten die beschikbaar waren en mee wilden werken.

Procedure en ethische verantwoording

De studenten zijn benaderd via projectleiders van WIJS en medewerkers van de Hanzehogeschool via e-mail. De projectleiders van WIJS en van de Hanzehogeschool hebben studenten benaderd die in het verleden opdrachten voor WIJS hebben gedaan. Hen is gevraagd of ze interesse hadden om mee te werken aan de interviews. In de e-mail is verder een beknopte uitleg van de aard en omvang van het interview gegeven. Wanneer de studenten hun interesse lieten blijken, zijn de contactgegevens doorgestuurd naar de auteur van dit onderzoek. In totaal waren dat zeventien studenten. Van deze zeventien studenten wilden uiteindelijk dertien studenten meewerken aan dit onderzoek. De projectleiders van WIJS, docenten en opdrachtgever zijn rechtstreeks benaderd voor dit onderzoek. In totaal zijn er drie projectleiders, een opdrachtgever en vier docenten benaderd. Met drie docenten en een projectleider van WIJS kon geen afspraak worden gemaakt voor een interview vanwege tijdgebrek.

De interviews zijn gehouden in een afgeschermd ruimte binnen WIJS of in een projectruimte van de Hanzehogeschool. Voordat de interviews begonnen, zijn de respondenten gevraagd of ze akkoord gingen met het maken van een geluidsopname. Hierbij werd verteld dat de geluidsopnames niet werden

verspreid en dat de resultaten geanonimiseerd zouden worden. Ook werd benoemd dat de algemene resultaten van het onderzoek en de aanbevelingen wel vanuit WIJS zouden worden verspreid naar opdrachtgevers, onderwijsprogramma's en andere studenten. Hierbij werd expliciet benoemd dat deze resultaten niet terug te leiden zouden zijn naar de geïnterviewde.

Dataverzameling en meetinstrument

Vier van de studenten en een opdrachtgever zijn in een open en oriënterend interview bevraagd. De rest van de interviews zijn met behulp van een semigestructureerde vragenlijst afgenomen.

Voor de open en oriënterende interviews zijn vooraf geen vragen opgesteld, maar zijn er een aantal onderwerpen gekozen om in ieder geval te bespreken. De studenten en opdrachtgever hadden alle vrijheid om van deze onderwerpen af te wijken en ervaringen te delen over hun werkzaamheden bij WIJS. Het verloop van het interview was afhankelijk van wat zij vertelden. De open interviews dienden vooral om een globaal beeld te schetsen van verschillende factoren die van invloed konden zijn op motivatie van studenten. De uitkomsten van deze open interviews zijn gebruikt om de vragenlijst voor de semigestructureerde interviews op te stellen.

In de paragraaf **Respondenten** is uitgelegd dat studenten specifiek zijn benaderd op basis van bevindingen die relevant waren voor het onderzoek. Ook de vragenlijst is op deze manier vormgegeven. Met de uitkomsten van de open interviews en literatuuronderzoek is een semigestructureerde vragenlijst opgesteld voor de interviews. Binnen deze interviews was er ook de mogelijkheid om verdiepende vragen te stellen en onderwerpen te bespreken die van tevoren niet zijn vastgelegd in de vragenlijst. Het interviewschema werd aangepast op het moment dat er interessante of nieuwe bevindingen werden gedaan in een van de interviews. Het interviewschema is opgenomen in Bijlage 1 van dit rapport.

Zoals in hoofdstuk 1.2 te lezen is, stelt de zelfdeterminatie theorie dat een aantal factoren aanwezig moeten zijn om (intrinsieke) motivatie te laten ontstaan. In het eerste gedeelte van de interviews is hier aandacht aan besteed. Hierbij werd gevraagd naar de ervaringen van de studenten en in hoeverre de criteria, die vanuit de literatuur worden gesteld om intrinsieke motivatie te laten ontstaan, terug zijn gekomen in de opdrachten die zij voor WIJS hebben uitgevoerd.

Een voorbeeld van een van deze vragen is: *In hoeverre stond de opdracht die je hebt gedaan van tevoren al vast en hoeveel keuzevrijheid had je binnen deze kaders?*

Dit is een vraag die gesteld werd om te onderzoeken in hoeverre studenten autonomie hadden bij het uitvoeren van de opdrachten. Het tweede gedeelte van de interviews richtte zich op successen en aandachtspunten uit het verleden bij het uitvoeren van de opdrachten.

Een voorbeeld van een van deze vragen is: *Welk onderdeel van de opdracht heeft jou het meest gemotiveerd? Hoe komt dat?*

Door middel van dit soort vragen is getracht om de grootste successen en de grootste aandachtspunten boven tafel te krijgen om daarmee een goed beeld te krijgen van wat heeft gewerkt en wat niet.

Data-analyse

Tijdens ieder interview is een geluidsopname (na akkoord van de geïnterviewde) gemaakt. Deze geluidsopnames zijn na de interviews per onderwerp verwerkt in een tekstdocument. Nadat alle interviews zijn afgenomen en verwerkt, is er een groot tekstdocument aangemaakt. Dit tekstdocument bevat alle opmerkingen, ideeën en ervaringen van alle personen die zijn geïnterviewd, gerangschikt per onderwerp. Met behulp van dit document zijn de resultaten van alle interviews per onderwerp verwerkt in Hoofdstuk 3, de resultatensectie van dit onderzoek.

Vervolgens zijn de resultaten geanalyseerd door antwoorden van de respondenten met elkaar te vergelijken. Zo is er gekeken in hoeverre de ervaringen van respondenten overeenkomen met de

resultaten van het literatuuronderzoek. Ook is gekeken of de ervaringen van de studenten overeenkwamen met die van de projectleiders van WIJS. Verder zijn de ervaringen en opmerkingen van een docent en de externe opdrachtgever in de resultaten en conclusie verwerkt.

Na het opstellen van de resultatensectie en het trekken van conclusies zijn deze bevindingen samen met een aantal potentiële aanbevelingen gepresenteerd aan het projectteam van WIJS. Vervolgens is met hen gespard over de aanbevelingen en welke aanbevelingen het beste uitgewerkt konden om op korte termijn een zo'n groot mogelijk effect te bereiken. Met al deze informatie zijn vervolgens de aanbevelingen opgesteld die te lezen zijn in hoofdstuk 5 van dit rapport.

Betrouwbaarheid

Om de betrouwbaarheid van dit onderzoek te vergroten is aan het einde van ieder interview gevraagd of de geïnterviewde zijn hele verhaal heeft kunnen vertellen en alle kanten waren belicht die volgens de geïnterviewde belangrijk waren. Wanneer de geïnterviewde vertelde dat hij of zij geen toevoegingen meer had, werd het interview afgesloten.

3. Resultaten

In dit hoofdstuk worden de gegevens uiteengezet die verzameld zijn tijdens de interviews. De resultaten worden beschreven per onderwerp die relevant zijn voor het beantwoorden van de deelvragen die te lezen zijn aan het einde van hoofdstuk 2.

Alle interviews begonnen met een korte uitleg over de aanleiding van het onderzoek. Ook werd het interviewschema doorgenomen en gevraagd of de geïnterviewden nog vragen hadden of aanvulling op het schema. Wanneer dat niet het geval was, werd gevraagd naar wat voor opdracht de studenten hadden uitgevoerd en wat ze ervan vonden. Wat opviel was dat er uiteenlopende opdrachten zijn uitgevoerd door studenten. Een aantal voorbeelden zijn: het bevorderen van de leefbaarheid van de stad Groningen, een voorzieningencheck voor minimagezinnen en ouderen uit Paddepoel in contact brengen met jongeren. Ook het achterliggende doel waarmee de opdracht was vormgegeven vanuit het onderwijsprogramma verschilde nogal. Bij een student lag de nadruk op het oriënteren op een bepaalde studierichting, terwijl anderen bezig waren met een verdieping van hun specialisatie. Ook zijn er een aantal studenten geïnterviewd waarbij de nadruk lag op interdisciplinaire samenwerking. Ten slotte zijn er een aantal studenten geïnterviewd waarbij het doel van de opdracht was om in contact te komen met groepen uit de samenleving waarmee ze normaal niet direct in contact kwamen.

Op de vraag of ze wel of niet gemotiveerd waren konden de studenten niet eenduidig antwoord geven. Veel studenten gaven aan dat ze in beginsel gemotiveerd waren, maar door sommige aspecten van de opdracht of randzaken werden belemmerd of gedemotiveerd. Verder werd door alle studenten genoemd dat ze WIJS een leuke organisatie vonden met leuke medewerkers en ambassadeurs waardoor ze werden gemotiveerd.

De docenten, opdrachtgever en projectleiders werden aan het begin van het interview gevraagd wat ze over het algemeen vonden van de opdrachten die door studenten worden uitgevoerd en wat hen opvalt. Na deze inleidende vraag werden specifiekere vragen gesteld met behulp van het semigestructureerde interviewschema. De antwoorden die daarop gegeven zijn, worden hieronder per onderwerp besproken.

Autonomie

Bij een groot gedeelte van de opdrachten die de studenten hebben uitgevoerd, bleek dat ze veel autonomie hebben gekregen van de opdrachtgever om hun eigen invulling te geven aan de opdrachten. Van de negen studenten kregen acht van hen veel vrijheid en hebben dit als motiverend ervaren. Een HRM student vertelde dat de omschrijving van haar opdracht was bij te dragen aan de leefbaarheid van Groningen. Hoe ze dit ging doen, was volledig aan haar en haar projectgroep. Deze grote hoeveelheid autonomie was voor haar doorslaggevend om de opdracht te kiezen. Een andere student gaf aan dat veel keuzevrijheid ten goede kwam aan de opdracht en zei het volgende: *'Het motiveert je heel erg omdat je gaat denken in de mogelijkheden en niet in de beperkingen. Je gaat kijken naar wat er echt leuk is om te doen in plaats van wat realistisch is.'* Aan de andere kant werkte dit voor de projectgroep van de student ook belemmerend. Dit is vanwege het feit dat er geen eindproduct opgeleverd hoefde te worden en er ook geen controle was vanuit de opleiding. De student vermoedde dat het een gebrek aan verantwoordelijkheidsgevoel bij de groepsgenoten demotiverend werkte in combinatie met een onvoldoende controle vanuit het onderwijsprogramma. Een andere student die een vergelijkbare opdracht heeft gedaan, bevestigde dit. De docent die is geïnterviewd vertelde dat er bij deze specifieke opdracht inderdaad geen begeleiding vanuit het onderwijsprogramma werd gegeven. Twee studenten werden door een begeleidende docent ingedeeld bij een opdracht voor WIJS. Zij hadden niet de mogelijkheid om te kiezen voor een opdracht. Binnen de opdracht ervoeren zij wel voldoende autonomie.

Een andere student ervoerde weinig autonomie bij het uitvoeren van haar opdracht. Dit werd veroorzaakt door feedback die ze op verschillende momenten van haar docent ontving. Hier had ze het gevoel dat er iedere keer iets anders van haar werd verwacht en dat haar eigen inbreng van ondergeschikt belang was. De beoordelende docent heeft uiteindelijk verschillende stukken van haar onderzoek herschreven.

Hierdoor daalde haar motivatie. Hierdoor kreeg ze het gevoel dat het niet meer haar eigen onderzoek was.

Een van de projectleiders van WIJS gaf aan dat opdrachtgevers het fijn vinden op het moment dat studenten hun vrijheid nemen en hun eigen draai geven aan een opdracht. Ze gaf verder aan dat ze merkt dat motivatie afneemt des te meer het onderwijsprogramma vast staat. Zij denkt dat studenten in dat geval een product gaan opstellen op basis van de regels en criteria die vanuit het onderwijs zijn gesteld in plaats vanuit de wensen van de opdrachtgever.

Een andere projectleider van WIJS zei dat het voor de motivatie van studenten belangrijk is dat ze de keuzevrijheid hebben om iets voor WIJS te doen en kunnen kiezen voor een opdracht. Hij merkt verschil in motivatie op het moment dat studenten worden ingedeeld bij een project ten opzichte van wanneer studenten zelf kiezen voor een project van WIJS. In het interview vertelde hij dat hij vermoedde dat dat kwam omdat er in dat geval met gelijkgestemden in een projectgroep wordt gewerkt die allemaal voor de opdracht hebben gekozen.

Competentie

De studenten hadden vertrouwen in hun eigen kunnen om de opdracht uit te voeren. Zij ervoeren hierdoor niet een hogere mate van motivatie. Er waren ook drie studenten die hier een kritische kanttekening bij hebben geplaatst omdat ze de opdracht als te gemakkelijk ervoeren waardoor hun motivatie daalde.

Een andere student ervoerde de opdracht die ze heeft uitgevoerd als de leukste opdracht die ze in haar hele opleiding heeft gedaan. Dit was vanwege het open karakter van de opdracht en het de bedoeling was dat deze werd uitgevoerd op basis van de competenties die zij en haar groepsgenoten bezaten. Door deze opzet had ze een enorm vertrouwen in haar eigen kunnen omdat haar expertise en vaardigheden het uitgangspunt van de opdracht waren.

Een projectleider van WIJS vertelde dat het vertrouwen in eigen kunnen van de studenten naar zijn mening ook beïnvloed wordt door hoe goed opdrachtgever, student en docent op elkaar zijn ingespeeld. Hij vindt dat relevante feedback op het juiste moment moet komen vanuit de docent om studenten in hun kracht te zetten. Ook is het belangrijk dat de student en opdrachtgever met elkaar in contact kunnen en durven komen. Hierbij is het belangrijk dat de opdrachtgever een positieve houding heeft tegenover de studenten en open staat voor hun ideeën.

Verbondenheid

De studenten die zijn geïnterviewd voelden zich verbonden met ten minste een van zijn of haar projectgenoten. Drie studenten voelden een verdeling in hun projectgroep.

De studenten die zich met de hele groep verbonden werden hierdoor gemotiveerd voor de opdracht. Een student van deze groep ervoerde dat het de samenwerking ook ten goede kwam omdat tegenslagen binnen de opdracht beter verwerkt konden worden en er meer verdraagzaamheid naar elkaar toe was. Een andere student bevestigde dit. Zij gaf aan dat ze haar groepsgenoot niet op dezelfde manier had benaderd wanneer het niet had geklikt. Ze ging vriendschappelijk met haar groepsgenoot om waardoor ze zich meer open durfde te stellen en te vertellen wat haar dwars zat.

Van de drie studenten die een verdeling voelden in hun projectgroep zaten er twee bij elkaar in dezelfde projectgroep. Deze twee studenten, die los van elkaar zijn geïnterviewd, gaven aan dat ze met elkaar goed konden samenwerken en dat het met de rest van de projectgroep niet echt boterde. Zij vertelden beiden zich door een gebrek aan inzet van groepsgenoten niet verbonden te voelen met die groepsgenoten. Hun gevoel van verbondenheid daalde ook omdat afspraken niet werden nagekomen door groepsgenoten waardoor hun motivatie ook daalde.

De andere student die een verdeling voelde met haar projectgroep kon met de helft de projectgroep goed opschieten. In deze projectgroep waren de helft van de studenten van de opleiding Communicatie en de andere helft van de opleiding Sensortechnologie. Deze student voelde een afstand te tussen haar en de groepsleden van de andere opleiding. Dit lichtte ze op de volgende manier toe: *'Communiceren was lastig. Het was net alsof ze in een andere wereld leefden.'* Omdat de opdracht multidisciplinair was, ervaarde ze de samenwerking ook als lastiger dan met andere niet multidisciplinaire projectgroepen.

Een projectleider van WIJS merkte, wanneer hij de rol van opdrachtgever had, een verschil in motivatie wanneer groepssamenstellingen verschilden. In het interview maakte hij onderscheid tussen leiders en volgers binnen projectgroepen. Naar zijn idee is het belangrijk dat de leider in een projectgroep gemotiveerd is. Een voorbeeld dat hij schetste: *Als je een leidinggevende student hebt die de kantjes eraf loopt, dan gaan de andere studenten echt niet de leiding nemen en hard hun best doen.*

Opdrachtomschrijving, koppelen van opdrachten en afstemming tussen wijs en opleidingen

De meest opvallende resultaten zijn verkregen op het gebied van afstemming en koppelen van de opdrachten. De studenten die zijn geïnterviewd konden zich inschrijven voor een opdracht. Er waren grote verschillen in de hoeveelheid informatie die van tevoren beschikbaar was over de opdrachten. Over het algemeen konden studenten zich inschrijven op een onderwerp (bijvoorbeeld leefbaarheid of ondernemen in probleemwijken) zonder opdrachtomschrijving of ze konden zich inschrijven voor een specifieke opdracht inclusief een opdrachtomschrijving met extra informatie over de opdracht en het gewenste eindproduct.

Twee studenten hadden zich ingeschreven voor een opdracht en kregen hierbij een opdrachtomschrijving. Voor hen was de opdracht van tevoren, redelijk helder. De andere zeven studenten die zijn geïnterviewd konden zich inschrijven op een onderwerp. Van deze zeven studenten kwamen drie studenten er tijdens het kennismakingsgesprek met de opdrachtgever achter dat de verwachtingen die ze bij de onderwerpen waarvoor ze zich hadden ingeschreven hadden, niet overeenkwamen met de daadwerkelijke opdracht. Deze studenten waren hierdoor gedemotiveerd.

Een student had zich ingeschreven voor het onderwerp: ondernemen in probleemwijken. Na een kennismakingsgesprek bleek dat ze een adviesrapport moest schrijven over het aanpassen van Winkelcentrum Paddepoel met als doel om meer studenten te trekken. Dit kwam niet overeen met haar verwachtingen. Een opmerking van deze student: *'als ik dit had geweten, dan had ik deze opdracht niet gekozen'*.

De andere vier studenten die zich voor een onderwerp hadden ingeschreven vertelden dat de opdracht in het begin onduidelijk was, maar dat deze helderder werd naar mate ze aan het sparren waren met de opdrachtgever en begeleidende docenten. Een van deze studenten twijfelde voor het project of ze deze wel wilde kiezen. Ze vertelde dat ze eerder dit project had gekozen als de opdrachtomschrijving duidelijker was geweest. De andere geïnterviewden onderstreepten dit.

De projectleiders van WIJS ambiëren om een opdrachtomschrijving zo helder mogelijk aan een onderwijsprogramma aan te leveren. Dit is niet altijd mogelijk. Een van de projectleiders vertelde het volgende: *'Soms ontvang ik slechts een zin van een opdrachtgever. WIJS heeft een format voor opdrachtgevers, maar dat format wordt niet altijd gebruikt. Dit heeft deels te maken met beschikbare tijd, maar soms weten de opdrachtgevers ook nog niet precies wat ze willen.'*

Een andere projectleider vertelde dat hij betere resultaten ziet op het moment dat een opdracht duidelijk en helder geformuleerd is. Ook merkte hij op dat onduidelijkheid en onzekerheid onder studenten het meeste ontstaat op het moment dat de afstemming tussen opdrachtgever en opleidingen niet goed is. De onduidelijkheid is minder op het moment dat WIJS de opdrachtgever was, omdat de lijntjes dan korter zijn. Volgens hem is het verstandig om in een vroeg stadium alle partijen (opleiding/docent, opdrachtgever, studenten en eventueel WIJS) bij elkaar te zetten zodat voor alle partijen duidelijk is wat er van ze verwacht wordt. Hij lichtte dit als volgt toe: *'We merken ook als een docent meegaat naar een*

opdrachtgever dat de opdracht daardoor veel helderder wordt voor de student. De student zit vaak in een split tussen opdrachtgever en docent. Als een docent meegaat naar de opdrachtgever dan kan je sparren. De docent kan student ook direct geruststellen door te zeggen: dit kan en mag en dat hoort niet bij de opdracht. Zo voorkom je onduidelijkheid en ongerustheid bij studenten.'

Vier van de geïnterviewde studenten bevestigden dat ze het lastig vonden om zowel de begeleidende docent en de opdrachtgever tevreden te stellen omdat er verschillende dingen werden gevraagd. Zij hadden alle vier tijdens hun opdracht een voorstel gemaakt voor de opdrachtgever waarmee deze akkoord was gegaan. Echter was het in alle gevallen zo dat de docent die hen beoordeelde hier niet mee akkoord ging en vertelde ze hun product of opdracht moesten aanpassen. Een student beschreef haar gedachtegang ten tijde van het uitvoeren van de opdracht: *School, bespreek die opdracht gewoon beter met de opdrachtgever, wij staan hier tussenin en staan nu twee tot drie maanden niks te doen omdat jullie de afstemming niet hebben geregeld.*

De docent die is geïnterviewd vertelde dat er soms spanningen ontstaan tussen de verwachtingen van de opdrachtgever en datgene dat de studenten kunnen leveren op basis van de eisen van het onderwijsprogramma en de beschikbare tijd. Ze zei dat het voor sommige studenten relatief nieuw is om te onderhandelen met een opdrachtgever en dat studenten niet weten hoe ze moeten reageren op aanvullende eisen van een opdrachtgever. Ook vertelde ze dat het belangrijk is dat studenten van tevoren weten dat een opdracht niet altijd helemaal vast staat. Dit is omdat eindproducten of opdrachten kunnen veranderen wanneer er nieuwe informatie boven tafel komt tijdens het onderzoek of uitvoeren van werkzaamheden. Verder gaf ze aan dat er vanuit het onderwijsprogramma op dit gebied meer ondersteuning geboden kan worden richting de studenten.

Op een ander gebied vindt een van de projectleiders de afstemming tussen de Hanzehogeschool soms niet voldoende. Zij merkt dat studenten soms naar WIJS worden gestuurd op het moment dat een opdrachtgever niet tevreden is en dat van hen wordt verwacht dat ze het oplossen. Op dergelijke momenten neemt ze contact op met de docent zodat die met studenten in gesprek kan gaan en daarna met de opdrachtgever. Zij geeft aan dat docenten verantwoordelijk zijn voor het gedrag van studenten en niet WIJS. Zij vermoedt dat de onduidelijkheid ontstaat doordat WIJS afstemt met programmeigenaren van een vak en niet met de beoordelende docenten. *'Je weet dus niet wat de programmeigenaren vertellen aan de beoordelende docenten, hierdoor ontstaat soms ruis op de lijn'*. Ze denkt dat deze ruis verminderd kan worden door meer af te stemmen, verwachtingen uit te spreken en te evalueren.

Doelen stellen en de mate waarin de opdracht uitdagend was

Voor vier studenten was de opdracht niet uitdagend. Voor een van hen kwam het door het gebrek aan complexiteit binnen de opdracht. Voor een andere student was de reden dat ze vergelijkbare opdrachten binnen haar studie al meerdere malen had uitgevoerd. Bij de andere twee studenten waren de opdrachten naar hun idee niet uitdagend omdat het weinig werk was en vrij eenvoudig. Bij drie van deze vier studenten met een weinig uitdagende opdracht, was hun motivatie gedaald. Bij een van de vier studenten niet, hij vond de maatschappelijke bijdrage van de opdracht erg belangrijk waardoor hij werd gemotiveerd. Twee van deze vier studenten hadden een heel duidelijk doel, namelijk de opdracht halen. Zij gaven dit expliciet als doel aan en stelden dit ook boven het uitvoeren van de opdracht. Dit had te maken met het feit dat zij dit vak moesten herkansen. Een van de studenten gaf als uitleg: *'Maar als je een vak moet herkansen een jaartje later, dan maakt het niet echt meer uit wat je doet. Je moet het gewoon halen.'* Deze student vertelde dat dit doel hem motiveerde ondanks dat groepsgenoten niet gemotiveerd waren. Hij merkte op dat zijn groepsgenoten afspraken niet na kwamen waardoor hij extra werk moest verzetten. Dit deed hij omdat hij het vak per se wilde halen.

De andere vijf studenten vonden de opdrachten wel uitdagend. Twee van hen vonden de opdracht uitdagend omdat de manier van samenwerken anders was dan ze gewend waren. De samenstelling van hun projectgroep was interdisciplinair, waardoor het voor hen uitdagend werd. Twee andere studenten vonden de opdracht uitdagend omdat de koppeling tussen de praktijk en theorie lastig te leggen was en

hier veel werk in zat. De laatste student vertelde dat de opdracht sterk verschilde van de opdrachten die ze normaal tijdens haar opleiding uitvoert. Waar ze normaal academische papers schrijft, moet er nu een handzaam praktijkproduct worden opgesteld. Dit maakt het voor haar uitdagend. Ook deze studenten hadden geen persoonlijke doelen gesteld maar gebruikten het eindproduct als doel.

Een van de projectleiders vindt dat niet alle opdrachten uitdagend zijn. Een idee dat ze oppert om het voor studenten meer uitdagend te maken en voor de opdrachtgevers aantrekkelijker om opdrachten bij WIJS te laten doen is als volgt: *'Het is een goed idee om hogere eisen te stellen aan studenten die iets via/voor wijs willen doen door te zeggen als je deze opdracht kiest ga je niet voor een zes maar voor een acht, als je je niet op een dergelijke manier wilt inzetten, dan is deze opdracht niet geschikt voor jou.'* Wel waarschuwt ze voor de haalbaarheid van deze insteek. Soms is er te weinig keuze tussen opdrachtgevers of is WIJS de enige opdrachtgever. *'In zulke gevallen is het niet realistisch om deze eisen te stellen.'* Ook vertelt ze over een andere insteek van de opleiding Toegepaste Psychologie bij een bepaalde opdracht. *'Bij deze opdracht wordt gezegd dat studenten gezien worden als junior adviseurs en dat de opdrachtgever klant is en dat de opdracht ook als zodanig moet worden uitgevoerd. Daar zie je dat studenten veel gemotiveerder zijn om er iets leuks van te maken.'*

De docent bevestigde dat het niet in alle gevallen mogelijk is om de opdracht uitdagend te maken. Een van redenen hiervan is dat de opdracht zich niet altijd hiervoor leent. Een voorbeeld hiervan is de opdracht van twee van de geïnterviewde studenten. Zij deden een opdracht met als doel om in contact te komen met een doelgroep waarmee ze normaal gesproken niet in aanraking zouden komen. De docent vertelde hierover dat deze opdracht dus niet uitdagend hoeft te zijn om zijn doel te bereiken.

Een externe opdrachtgever leek het ook verstandig om extra eisen te stellen aan studenten op het moment dat ze een opdracht gaan uitvoeren bij een 'echte' opdrachtgever. Ze had graag gezien dat studenten de mogelijkheid hadden gehad om te kiezen voor een opdracht, in plaats van een verplichting om het te doen. *'Ik wil studenten die het willen doen en niet studenten die het moeten doen.'* Dit inzicht kwam uit een van de open en oriënterende interviews.

Begeleiding

Vier van de studenten vonden de begeleiding verwarrend werken. Dit kwam omdat de begeleidende docent iets anders van ze vroeg dan de opdrachtgever. Ze vonden dat dit te maken had met afstemming tussen de opdrachtgever en de begeleidende docent. Twee studenten hadden geen begeleiding vanuit hun opleiding en konden alleen sparren met hun opdrachtgever en groepsgenoten. Ondanks de begeleiding voelden deze twee studenten zich gemotiveerd. Een van de twee lichtte dit als volgt toe: *Paste wel in het straatje van de hoeveelheid vrijheid die we kregen van de opdrachtgever. Voor mij werkte dit prima, voor de andere groepsgenoten was een beetje controle beter geweest.*

Een andere student die een opdracht voor het Honours programma heeft gedaan vond de begeleiding niet goed. Zij gaf aan dat docenten niet goed hadden gecommuniceerd over de opdracht en niet alle informatie hadden verstrekt waardoor ze voor verrassingen kwam te staan met haar projectgroep. Ze vertelde dat ze bij vragen vaak het antwoord kreeg dat ze dit zelf kon vinden of wel wist. Dit werkte demotiverend en frustrerend op deze student.

De vier andere studenten ervaarden de begeleiding als prettig en ondersteunend. Deze vier studenten hadden zich alle vier ingeschreven op een onderwerp en niet op een specifieke opdracht. De begeleiding die ze hebben ontvangen, heeft de studenten geholpen om kaders te schetsen binnen het onderwerp waar ze een opdracht over uitvoerden, vertelden ze in het interview.

De docent die is geïnterviewd vertelde dat spreekuren maar weinig gebruikt worden door projectgroepen. Deze spreekuren zijn niet verplicht en studenten kunnen hier gebruik van maken als ze vragen hebben. Ze vertelde hierover: *'Een goed projectgroepje die ik heb begeleid maakte hier wel gebruik van en die hebben plannen gemaakt over hoe ze dingen het beste konden aanpakken. Het is een algemeen beeld op de opleiding dat er weinig gebruik wordt gemaakt van spreekuren. De studenten die zich er makkelijk vanaf*

maken, die zie je daar niet. Het kan ook zijn dat studenten er geen gebruik van maken omdat ze pas later beginnen dan de momenten waarop de spreekuren staan ingepland.'

Een van de projectleiders vertelde dat ze merkte dat de begeleiding vanuit opleidingen soms te wensen overlaat bij groepen die voor het eerst in contact komen met opdrachtgevers. Opdrachtgevers worden niet altijd op een professionele manier benaderd en de houding van de studenten laat soms te wensen over. Zij vindt dat daar een taak voor de opleiding ligt om dit voor te zijn, maar ook voor WIJS. Ze vindt dat er vanuit WIJS meer contact moet zijn met docenten op het moment dat houding of gedrag van studenten niet op niveau is en dat er meer geëvalueerd moet worden tussen de opleidingen en WIJS om dit te tackelen.

Verder vindt ze het heel belangrijk dat studenten weten dat ze bij WIJS kunnen aankloppen op het moment dat ze vastlopen binnen een opdracht. Ze herkent de signalen dat studenten soms het gevoel hebben dat ze de opdracht enerzijds de opdrachtgever doen en anderzijds voor de docent die het beoordeelt. Ze lichtte het als volgt toe: *Als studenten dit gevoel krijgen dan moeten ze weten dat ze bij ons kunnen aankloppen. Dan kunnen wij mediaten tussen opdrachtgever en opleiding. Dit is nodig omdat studenten anders iets gaan uitvoeren wat niet relevant is voor de opdrachtgever.*

Contact opdrachtgever

Voor vijf van de negen studenten was WIJS de opdrachtgever. Voor vier van deze vijf studenten werkte het enthousiasme waarmee projectleiders van WIJS met hen in gesprek gingen aanstekelijk. Na een kennismaking en uitgebreide uitleg over de opdracht waren zij gemotiveerder dan daarvoor. Een van deze vijf studenten was niet gemotiveerder. Dit was omdat ze vond dat een van de projectleiders van WIJS haar vragen niet goed kon beantwoorden. Ze vermoedde dat deze medewerker inhoudelijke kennis miste.

Ondanks dat een student gemotiveerd werd van WIJS als opdrachtgever, vond ze dat WIJS vaker contact mocht houden. Zij lichtte dit als volgt toe: *'Als je zo'n opdracht doet in een half jaar en je ziet je opdrachtgever maar vier keer, dan heb je heel erg het gevoel dat je op jouw eilandje zit. Je weet wel dat je het voor WIJS doet, maar het had mij geholpen als hij meer betrokken was geweest en meer naar updates had gevraagd. Dan was ik meer betrokken geweest bij WIJS dan alleen bij de opdracht.'* Die afstand voelde ik wel. Deze student had graag meer van WIJS willen zien. Ze had, naast interesse voor de opdracht zelf, ook veel interesse voor WIJS en had daar graag meer van willen zien.

De andere vier studenten hadden een externe opdrachtgever. Twee van hen waren hier heel enthousiast over. Zij hadden een enthousiaste opdrachtgever die hen veel vrijheid gaf en graag met hen wilde sparren. Zij vonden het enthousiasmerend werken dat de opdrachtgever wilde weten hoe ze over bepaalde zaken dachten en wat hun ideeën waren.

De andere twee studenten hadden beide een opdrachtgever die ze niet zo veel hebben gezien. Eén student had de opdrachtgever enkel gezien bij de kennismaking en bij de eindpresentatie. Ze vond dit jammer omdat ze graag meer van de opdrachtgever had gezien. De andere student had alleen de opdrachtgever tijdens het kennismakingsgesprek gezien. Zij gaf aan dat ze genoeg had aan de begeleiding van haar docent en het contact met de opdrachtgever niet mistte. Wat ze wel als prettig had ervaren was het feit dat een van de projectleiders van WIJS af en toe vroeg hoe het ging en of hij mee moest denken.

Eén van de projectleiders van WIJS gaf aan dat er over het algemeen twee oorzaken kunnen zijn voor wanneer een opdrachtgever niet tevreden is. Enerzijds is dat wanneer opdrachtgevers onrealistische verwachtingen hebben die studenten niet waar kunnen maken. Anderzijds wordt ontevredenheid onder opdrachtgevers veroorzaakt door studenten die de kantjes er vanaf lopen vertelde ze. Dit merkt ze op wanneer studenten geen contact hebben met de opdrachtgever en de opdracht min of meer uitvoeren voor de docent. Ze vindt dat de eerste oorzaak een taak voor WIJS is. Zelf probeert ze bij iedere opdracht duidelijk te maken wat een opdrachtgever kan verwachten. Ook is het belangrijk om op te merken dat opdrachten soms mislukken, zegt ze. Verder omschreef ze een goede opdrachtgever als iemand die betrokken is, veel contact met studenten heeft en daadwerkelijk iets met de resultaten wil doen.

Ook vindt ze dat docenten in actie moeten komen wanneer studenten de kantjes er vanaf lopen en geen contact hebben met opdrachtgevers. Volgens haar moeten docenten er op sturen dat er afstemming moet worden gezocht met de opdrachtgever omdat die in de eerste plaats tevreden gesteld moet worden. Een andere projectleider van WIJS bevestigt dit. Hij legde het als volgt uit: *'De beste resultaten zijn er als de opdrachtgever meewerkt en bereikbaar is en de docent het ook snapt.'* Hij vertelde dat studenten soms motivatie verliezen op het moment dat de opdrachtgever niet reageert. Studenten kunnen dan niet verder en blijven hangen in de opdracht waardoor kostbare tijd verloren gaat.

Impact

Op één na werden alle studenten gemotiveerd wanneer hun opdracht iets bijdroeg. Dit kon op verschillende manieren. Twee studenten gaven aan dat maatschappelijke bijdrage belangrijk voor ze was. Zij brachten beide oudere mensen in contact met kinderen tijdens een buurtfeest. Een van hen legde dit als volgt uit: *'Het motiveert wanneer je het positieve effect op mensen ziet. Het helpt als je leuke dingen kan doen en iets kan bijdragen aan de samenleving. Je hebt het gevoel dat je als student wordt gezien.'*

Een andere student vertelde dat ze normaal opdrachten voor bedrijven deed, maar specifiek deze opdracht had gekozen omdat die bij zou dragen aan de leefbaarheid van de stad Groningen. Nog twee andere studenten vertelden dat ze een presentatie hadden gegeven voor de burgemeester en een aantal wethouders die meedachten en vroegen of er dingen aangepast konden worden zodat ze het later ook konden gebruiken. Dit motiveerde deze twee studenten omdat het bruikbaar was en in de praktijk kon worden toegepast.

De studenten gaven aan dat ze gemotiveerd werden wanneer een opdracht echt werd. Hiermee bedoelden ze dat er een relevante beroepscontext werd gecreëerd.

De projectleiders van WIJS die zijn geïnterviewd bevestigden dit. Een van hen vertelde dat hier een taak voor WIJS ligt om studenten en docenten te informeren over het belang van de opdracht om op die manier studenten te motiveren. Zij vertelden beiden dat het voor studenten een stuk interessanter is om iets echt te organiseren dan om een fictieve opdracht te doen. Een van de projectleiders van WIJS gaf aan dat er wel kritisch gekeken moet worden naar opdrachten die gedaan worden en de impact die ze hebben. Hij vertelde dat er een aantal projecten zijn die niet per se iets bijdragen aan de maatschappij en waar relatief weinig mee gedaan wordt. Hij gaf aan dat dit soort projecten weinig toevoegen aan WIJS behalve dat er gezegd kan worden dat er veel studenten zijn ingezet. Naar zijn mening moet meer worden gezocht naar de win-win voor de samenleving. Hij lichtte dit als volgt toe: *'Het is fantastisch dat we op jaarbasis 1000 studenten kunnen inzetten maar als 600 studenten niks betekenen voor de samenleving die bijna fictieve opdrachten doen, dan heb ik liever dat we die 600 studenten wegdoen en alleen verder gaan met 400 studenten die écht goeie dingen doen.'*

4. Conclusie & Discussie

In dit hoofdstuk wordt op basis van de resultaten uit het vorige hoofdstuk antwoord gegeven op de hoofd- en deelvragen. Verder worden in de tweede paragraaf van dit hoofdstuk de sterke en zwakke punten van dit onderzoek besproken in de discussie.

4.1 Conclusie

De eerste deelvraag van dit onderzoek is: *In hoeverre komen de drie factoren, die Deci & Ryan stellen als voorwaarden voor het ontstaan van intrinsieke motivatie, terug in de opdrachten die studenten uitvoeren in opdracht van WIJS?*

Het lijkt erop dat de studenten een hoge mate van autonomie ervaren tijdens het uitvoeren van de opdrachten voor WIJS. Bij het kiezen van de opdrachten is dit niet altijd het geval. Dit vanwege het feit dat studenten soms worden ingedeeld bij een opdracht in plaats van dat er gekozen kan worden voor een opdracht. De studenten die een hoge mate van autonomie wensen en dit ook krijgen, lijken hierdoor gemotiveerd te worden.

Verder is gebleken dat studenten een hoge mate van competentie ervaren tijdens het uitvoeren van de opdrachten. Het is lastig om hier conclusies uit te trekken omdat er geen studenten zijn gesproken die een gevoel van onvermogen hebben ervaren.

Op het gebied van verbondenheid lijkt het erop dat studenten zich tenminste met een van hun projectgenoten verbonden voelen. Het lijkt erop dat er af en toe een tweedeling ontstaat binnen een projectgroep tussen studenten die gemotiveerd zijn voor de opdracht en een groep die niet gemotiveerd is voor de opdracht. Wanneer studenten verbondenheid voelen met (een van de) projectgenoten dan lijkt dat een positieve invloed te hebben op de mate waarin zij gemotiveerd zijn voor de opdrachten. Wanneer ze zich niet verbonden voelen met een deel van hun projectgroep dan lijkt dit demotiverend werken.

Het lijkt erop dat alle drie de factoren van de zelfdeterminatie theorie terugkomen in de opdrachten die de studenten uitvoeren. Het lijkt er ook op dat studenten meer gemotiveerd raken voor opdrachten naar mate ze meer autonomie en verbondenheid ervaren tijdens het uitvoeren van de opdracht.

De tweede deelvraag luidt: *Aan welke criteria moeten opdrachten voldoen om ervoor te zorgen dat studenten gemotiveerd worden?*

Uit de resultaten is gebleken dat studenten het belangrijk vinden dat een opdracht duidelijk afgebakend is. Ook is duidelijk geworden dat opdrachten niet altijd helder afgebakend kunnen worden omdat opdrachten veranderen door nieuwe informatie of inzichten. Verder is het voor studenten het meest belangrijk dat de opdracht die ze doen impact heeft op een bedrijf of de samenleving. Studenten worden gemotiveerd wanneer er iets met hun opdracht gedaan wordt en dat het ook daadwerkelijk iets bijdraagt. Er kan dus gezegd worden dat de kaders van een opdracht (onder voorbehoud) vast moeten staan voordat studenten er aan beginnen en dat duidelijk moet worden gemaakt dat er binnen die kaders nog veel kan veranderen. Ook lijkt het erop dat de opdracht die ze gaan uitvoeren impact moet hebben en wat bij moet dragen.

De derde deelvraag van dit onderzoek is: *Welke ervaringen zijn opgedaan met WIJS-opdrachten (door studenten, docenten en opdrachtgevers) en wat zijn succesfactoren en valkuilen,*

Deelvraag 3A Op het gebied van koppelen van de opdrachten

Deelvraag 3B Op het gebied van doelen stellen en opdrachtomschrijving

Deelvraag 3C Op het gebied van begeleiding

Deelvraag 3D Op het gebied van contact met opdrachtgevers

Uit de resultaten is gebleken dat op het gebied van koppelen van opdrachten er alleen een indirect effect is op studenten. Alle studenten kunnen zich inschrijven voor een opdracht bij WIJS via hun opleiding. Hier vindt geen selectie of matching plaats. De daadwerkelijke koppeling wordt gemaakt tussen WIJS en een onderwijsprogramma of tussen een externe opdrachtgever en een onderwijsprogramma via WIJS. De grootste valkuil die is opgemerkt, is de afstemming van de opdracht tussen onderwijsprogramma's, opdrachtgever, WIJS en studenten. Uit de resultaten blijkt dat studenten belemmerd worden in het uitvoeren van hun opdrachten op het moment dat de opdrachten niet (goed) zijn afgestemd tussen een van deze partijen, de opdrachtomschrijving niet duidelijk is of wanneer de opdrachtomschrijving die verstrekt is door de opleiding niet overeenkomt met de verwachtingen van de opdrachtgever.

Op het gebied van doelen stellen lijkt het erop dat er een klein gedeelte van de studenten een specifiek persoonlijk doel stelt. De rest van de studenten stellen het doel van de opdracht als doel voor zichzelf. De mate waarin dit doel als uitdagend wordt ervaren, lijkt soms af te hangen van de moeilijkheidsgraad van de opdracht maar ook van andere factoren zoals de manier van samenwerking met opdrachtgever, groepsgenoten en begeleidende docent.

Verder lijkt het erop dat de manier van begeleiding soms als belemmerend en iets vaker als ondersteunend wordt ervaren. Wanneer er geen afstemming is tussen opdrachtgever en beoordelend docent over het op te leveren product, dan wordt de begeleiding als belemmerend ervaren. Wanneer deze afstemming er wel is, wordt de begeleiding als ondersteunend ervaren en helpt het studenten om kaders te scheppen binnen hun opdracht. Ook kan er gezegd worden dat er ook een rol ligt voor de studenten om ervoor te zorgen dat deze afstemming tussen opdrachtgever en docent beter wordt geregeld.

Verder lijkt er op dat ondersteuning op het gebied van houding en gedrag soms te kort schiet wanneer studenten voor het eerst in contact komen met opdrachtgevers waardoor opdrachtgevers studenten als onprofessioneel kunnen ervaren.

Enthousiasme van opdrachtgevers werkt aanstekelijk voor studenten. Een stijging in motivatie wordt ervaren door studenten wanneer zij een (kennismakings)gesprek hebben met een enthousiaste opdrachtgever. Voor zowel studenten als opdrachtgevers is het belangrijk dat er contact tussen deze twee partijen blijft omdat dit studenten motiveert.

De hoofdvraag waarop dit onderzoek antwoord moet geven is:

Hoe kan WIJS ervoor zorgen dat studenten meer gemotiveerd raken om opdrachten tot een goed einde te brengen?

Voor wat betreft de drie factoren die Deci & Ryan stellen als voorwaarde om intrinsieke motivatie te laten ontstaan: Het lijkt erop dat de factoren autonomie en verbondenheid inderdaad een voorwaarde zijn om intrinsieke motivatie te laten ontstaan onder studenten. Van deze factoren lijkt autonomie de belangrijkste te zijn, gevolgd door verbondenheid. Over de factor competentie kunnen geen harde uitspraken gedaan worden.

Een ander belangrijk punt is het afstemmen van de opdracht tussen betrokken partijen. Dit is niet per se van belang om studenten te motiveren, maar lijkt een voorwaarde te zijn om ervoor te zorgen dat studenten niet gedemotiveerd raken en niet het gevoel krijgen dat ze tussen twee vuren zitten. Deze afstemming moet door alle betrokkenen samen geregeld worden. Wel is het zo dat de student hier de grootste rol in heeft. Studenten vinden vaak nieuwe informatie of krijgen nieuwe inzichten waardoor de opdracht kan veranderen. Het is dan hun taak om ervoor te zorgen dat er (opnieuw) afstemming plaatsvindt tussen alle betrokkenen.

Uit de resultaten blijkt dat het vooral belangrijk is dat de opdrachtgever enthousiast is en betrokken is bij de opdracht en de studenten. Studenten moeten hierbij het idee krijgen dat er iets met hun product wordt gedaan door de opdrachtgever.

De rol die WIJS hierin kan spelen heeft voornamelijk betrekking op het verhelderen van een opdracht en een goede afstemming tussen een onderwijsprogramma, studenten en opdrachtgever. Een uitgebreide uitleg hiervan is te lezen in het hoofdstuk Aanbevelingen.

4.2 Discussie

Een interessante en onvoorziene bevinding uit de interviews is dat studenten gemotiveerd worden wanneer hun opdracht op een manier impact heeft. Dit kan door een maatschappelijke bijdrage te leveren door middel van de opdracht of een relevant product op te leveren voor een bedrijf. Studenten lijken meer gemotiveerd te worden op het moment dat een opdracht echt wordt ten opzichte van wanneer ze een fictieve opdracht uitvoeren. Een opdracht wordt echt voor studenten wanneer ze in contact komen met echte opdrachtgevers, personen of cliënten. Dit hangt ook samen met de impact die een opdracht kan hebben. Onderzoek van Trunk (2007) bevestigt dat een bijdrage leveren van belang is voor generatie Y (populatie die geboren is tussen 1982-2001). Een ander onderzoek stelt zelfs dat het in het werkveld voor deze generatie bijna even belangrijk is om een relevante bijdrage te leveren als om een goed salaris te krijgen (Brown, et al., 2009).

In hoofdstuk 1 is de zelfdeterminatie theorie uitgelegd. In deze theorie wordt gesteld dat een gevoel van autonomie, verbondenheid en competentie een voorwaarde is om intrinsieke motivatie te laten ontstaan. Op basis van de resultaten lijkt het erop dat een gevoel van verbondenheid en autonomie inderdaad een voorwaarde is om intrinsieke motivatie te laten staan. Over de factor competentie kan niet direct een uitspraak worden gedaan. Een interessante bevinding was dat motivatie lijkt toe te nemen wanneer een de ervaren autonomie toeneemt onder studenten, terwijl dit bij de andere twee factoren niet het geval leek te zijn. Onderzoek van Garcia & Pintrich (1996) bevestigt dat motivatie toeneemt wanneer meer autonomie wordt ervaren.

Tijdens het onderzoek zijn er 13 studenten geïnterviewd. Omdat er gewerkt wordt met studenten van verschillende opleidingen kan er gesproken worden van een heterogene populatie (Boeije, 2016). Omdat er op jaarbasis ongeveer 1000 studenten opdrachten uitvoeren bij WIJS, kunnen de resultaten niet direct gegeneraliseerd worden omdat de geïnterviewden geen representatief beeld zijn van de hele populatie (Curtis et al., 2000). Ook zijn studenten via e-mail benaderd om ze uit te nodigen voor een interview. Hiervoor is eerst toestemming gevraagd via een docent van de opleiding. De interviews waren op vrijwillige basis. Ook zijn de respondenten eerst benaderd door projectleiders van WIJS of door docenten van de Hanzehogeschool. Het is niet duidelijk hoeveel mensen wel of niet gereageerd hebben op deze berichten, enkel de personen die wilden meewerken zijn geïnterviewd. Het is niet duidelijk waarom de mensen die niet hebben gereageerd niet mee wilden of konden werken. Hierdoor kan het zijn dat niet alle kenmerken en gedragingen die de hele populatie vertoont, correct en/of volledig worden weergegeven in dit onderzoek (Coyne, 1997). De projectleiders haalden in de interviews een aantal keer voorbeelden aan waarbij ze spraken over studenten die 'de kantjes ervan af liepen'. Zij noemden deze studenten ongemotiveerd en niet betrokken. Een ruwe schatting van de projectleiders was dat ongeveer één derde van de studenten ongemotiveerd is voor de opdrachten die ze uitvoeren. Helaas zijn tijdens de interviews met studenten niet dergelijke bevindingen gedaan. Waar het verschil tussen de resultaten van de interviews en de bevindingen van de projectleiders in zit, is niet duidelijk. Verder onderzoek zou dit uit moeten wijzen

Tijdens het onderzoek is veelzijdige informatie verzameld. Er zijn namelijk dertien studenten van zes verschillende opleidingen geïnterviewd. Ook zijn er interviews gehouden met projectleiders van WIJS, een docent en een opdrachtgever. Tijdens deze interviews is er data over dezelfde onderwerpen verzameld vanuit verschillende invalshoeken, ook wel triangulatie genoemd (Denzin, 1978). Enerzijds zijn sommige bevindingen betrouwbaarder geworden, anderzijds is door triangulatie ook een nuance aangebracht op sommige resultaten.

De interviews met projectleiders van WIJS zijn heel waardevol gebleken. De projectleiders zijn betrokken bij de evaluatie van verschillende projecten waardoor ze inzichten en observaties konden delen die ze vanuit verschillende rollen en invalshoeken hadden opgedaan. Zij konden tijdens interviews over bepaalde zaken een gegeneraliseerd antwoord geven omdat ze al met heel veel verschillende projecten te maken hebben gehad waardoor er meer gewicht aan hun uitspraken gegeven kon worden. Een voorbeeld hiervan is dat studenten het belangrijk vinden om een relevante bijdrage te leveren met hun project. Dit kwam in alle interviews met studenten terug en de projectleiders konden dit bevestigen. Ook het belang van afstemming tussen verschillende partijen kwam in alle interviews terug waardoor de verzamelde gegevens sterker en representatiever, ondanks het beperkt aantal gesproken studenten.

5. Aanbevelingen

Op dit moment heeft WIJS al een intentieverklaring ontwikkeld die naar opdrachtgevers, docenten en studenten wordt gestuurd. Hierin staan de taken en de verantwoordelijkheden van betrokkenen beschreven en verwachtingen deels gemanaged. Deze wordt nog niet consequent verstuurd en als hij wordt verstuurd nog niet altijd gelezen door iedereen.

De resultaten van het onderzoek zijn besproken met het projectteam van WIJS. Tijdens deze meeting is gediscussieerd hoe de resultaten en conclusies het beste vertaald kunnen worden naar aanbevelingen die het meeste bijdragen aan WIJS. Een van de aanbevelingen is een middel dat communicatie naar alle partijen verbeterd zodat er minder onduidelijkheden zijn over taken en verantwoordelijkheden. Om dit te realiseren zijn een infographic en een folder vormgegeven in samenwerking met een van de projectleiders. Deze dienen als aanvulling op de intentieverklaring en moeten makkelijker leesbaar zijn en deels als reclamemiddel dienen.

Infographic

Aan WIJS en de onderwijsprogramma's wordt geadviseerd om de infographic (zie bijlage) te laten zien aan studenten voordat zij zich aanmelden/inschrijven voor een opdracht bij WIJS. Deze infographic moet ervoor zorgen dat studenten weten wat hun taken en verantwoordelijkheden zijn en wat ze kunnen doen op het moment dat ze vragen of problemen ervaren tijdens het uitvoeren van opdrachten. Door deze taken en verantwoordelijkheden helder weer te geven, wordt onder andere beoogd de negatieve ervaringen te verminderen onder studenten zoals het gevoel hebben tussen twee vuren te zitten, ongemotiveerde studenten te weren en afstemming tussen verschillende partijen te stimuleren.

Folder

Om de communicatie richting en tussen de onderwijsprogramma's en opdrachtgevers te verbeteren is een folder vormgegeven (zie bijlage). Deze folder bevat informatie over de rollen en verantwoordelijkheden van WIJS, studenten, opdrachtgevers en onderwijsprogramma's. Ook is hier in het kort opgenomen wat WIJS is en wat de organisatie voor werkzaamheden verricht. Deze folder dient dus enerzijds als verheldering van taken en verantwoordelijkheden van alle partijen en anderzijds als reclamemiddel voor WIJS.

Verhelderen opdrachten en promotie

Uit de interviews kwam naar voren dat studenten werden geënthousiasmeerd tijdens gesprekken met (projectleiders van) WIJS. Ook kregen ze een beter beeld van de opdrachten die ze gingen uitvoeren en de impact van hun opdracht. De projectleiders van WIJS gaven aan dat het tijdrovend was om iedere projectgroep uit te nodigen voor een oriënterend gesprek. Om er toch voor te zorgen dat de studenten goed geïnformeerd worden over de opdracht, de impact ervan en de visie van WIJS, wordt geadviseerd dat de projectleiders de start van grotere projecten (>50 studenten) bijwonen en daar een presentatie geven om studenten op die manier te enthousiasmeren en te motiveren.

Tijdens de meeting met de projectleiders kwam naar voren dat de ambassadeurs vaak goed in staat zijn om visie van WIJS over te brengen en andere studenten te enthousiasmeren. Daarom wordt geadviseerd om de ambassadeurs van WIJS in te zetten voor de kleinere projecten. De ambassadeurs gaan een portefeuille beheren van verschillende onderwijsprogramma's. Wanneer er projectgroepen gaan starten kunnen de ambassadeurs presentaties geven over WIJS en de opdrachten, oriënterende gesprekken bijwonen met opdrachtgever, studenten en eventueel docenten. Ook kunnen zij ervoor zorgen dat er meer studenten naar het pand van WIJS komen voor verschillende gesprekken en ze enthousiasmeren voor WIJS met als doel om ze na de opdracht betrokken te houden bij de organisatie. Hiermee worden de studenten gemotiveerd, de visie van WIJS overgebracht, opdrachten beter uitgevoerd, kunnen de ambassadeurs zich verder ontwikkelen als professional en wordt WIJS gepromoot. Dit is de win-win situatie waar WIJS naar zoekt en waar ook over geschreven wordt op de website (WIJS, 2015).

Literatuurlijst

- Baarda, D.B., Goede, M.P.M. de & Teunissen, J. (2005) *Basisboek kwalitatief onderzoek*. Noordhoff Uitgevers: Groningen.
- Boeije, H. (2016) *Analyseren in kwalitatief onderzoek: denken en doen*. Amsterdam: Boom uitgevers.
- Broussard, S., & Garrison, M. E. (2004). *The Relationship Between Classroom Motivation and Academic Achievement in Elementary-School-Aged Children*. Geraadpleegd op 21 februari 2017 van: <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1177/1077727X04269573/full>
- Brown, S., Carter, B., Collins, M., Gallerson, C., Giffin, G., Greer, J., Griffith, R., Johnson, E. & Richardson, K. (2009) *Generation Y in the Workplace* (thesis). Geraadpleegd van http://www.nslw.org/generation_y.pdf
- Bryan, J, F., Locke, E, A. (1967). *Goal setting as a means of increasing motivation*. Journal of Applied Psychology, Vol 51(3), Jun 1967, 274-277.
- Centraal Bureau voor Statistiek (2011). *Jaarboek onderwijs in cijfers, 2011*.
- Coyne, I.T. (1997) *Sampling in qualitative research. Purposeful and theoretical sampling: merging or clear boundaries?* Journal of Advanced Nursing, 26: 623-630.
- Curtis, S., Gesler, W., Smith, G. & Washburn, S. (2000) *Approaches to sampling and case selection in qualitative research: examples in the geography of health*. Social Science & Medicine, 50: 1001-1014.
- Deci, E. & Ryan, R. (2000). Overview of Self-Determination Theory: An Organismic *Dialectical Perspective*. Handbook of Self-Determination Research, p. 3-34, Rochester, 2002.
- Deci, E., Ryan, R., & Koestner, R. (2005). *A Meta-Analytic Review of Experiments Examining the Effects of Extrinsic Rewards on Intrinsic Motivation*. Psychological bulletin 16, 627-668.
- Deci, E., Ryan, R., & Koestner, R. (2005). *Self-determination theory and work motivation*. Journal of Organizational Behavior, 26(1), 331-362.
- Denzin, N.K. (1978) *The research act*. Aldine: Chicago.
- Garcia, T., Pintrich, P. R. (1996) *The Effects of Autonomy on Motivation and Performance in the College Classroom*, Contemporary Educational Psychology, Volume 21, Issue 4, 1996, Pages 477-486, ISSN 0361-476X, <http://dx.doi.org/10.1006/ceps.1996.0032>.
- Hilbrants, H. (2013). *Student in de Groningse buurt*. Een onderzoek naar overlast en maatschappelijke participatie van studenten in Groningen. Groningen: Gemeente Groningen.
- Hornstra, L. (2013). *Motivational developments in primary school: group-specific differences in various learning contexts*. Amsterdam: Universiteit van Amsterdam (proefschrift).
- McCindle Research. (2006). *The New Generations at Work: Attracting, Recruiting, Retaining and Training Generation Y*. Uitgever: ABC of XYZ
- OESO, 2016. *Reviews of National Policies for Education. Netherlands 2016. Foundation for the future*. Geraadpleegd op 20 februari 2017 van: http://www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/oecd/education/netherlands-2016_9789264257658-en#page1

Trunk, P. (2007, 5 juli) *What Gen Y really wants*. Time Magazine. Geraadpleegd van: <http://content.time.com/time/magazine/article/0,9171,1640395,00.html>

Vansteenkiste, M., Simons, J., Lens, W. et al. NETP (2004) *De kwaliteit van motivatie telt: over het promoten van intrinsieke doelen op een autonomieondersteunende wijze* 59: 117.
doi:10.1007/BF03062334

Westenberg, M. (2011). *Een zesjescultuur? Leve de Zeven!* Verschenen in CU@School, Essaybundel OCW, pp. 29-39, november 2011.

WIJS. (2016) *Wat is WIJS?* Geraadpleegd op 22 februari 2017 van: <https://www.wijsgroningen.nl/wat-is-wijs/>

Bijlage 1 Interviewschema Studenten

- 1.1 Wat kan je mij vertellen over de opdracht?
- 1.2 Hoe ben je aan deze opdracht gekoppeld? Hoe is dit verlopen? Wat voor effect had dit op jou?
- 1.3 In hoeverre stond de opdracht die je hebt gedaan van te voren al vast? Hoeveel keuzevrijheid had je binnen deze kaders?
- 1.4 Was de opdrachtoomschrijving die je hebt gekregen, hetzelfde als de wens van de opdrachtgever?
- 1.5 Was de opdracht helder? Wat zorgde ervoor dat het helder was? Waarom?
- 1.6 Was de opdracht uitdagend? Wat maakte het uitdagend? Hoe komt dat?
- 1.7 Hoe was de dynamiek binnen de groep tijdens het uitvoeren van de opdracht? Waardoor werd dit veroorzaakt?
- 1.8 Op wat voor manier heb je begeleiding ontvangen tijdens de opdracht van de opdrachtgever? Hoe heb je dit ervaren? Wat voor effect had dit op jou?
- 1.9 Wat vond je van de terugkoppeling die je kreeg? Kan je een voorbeeld geven? Wat deed deze feedback met je? Wat heb je er mee gedaan?
- 1.10 Wat vond je van de moeilijkheidsgraad van de opdracht?
- 1.11 Wat voor rol speelde WIJS tijdens het uitvoeren van deze opdracht? Wat vond je hiervan? Hoe beïnvloedde dit jou en de opdracht?
- 1.12 Hoe verliep het contact met de opdrachtgever? Wat voor effect had dit? Wat kon hieraan verbeterd worden?
- 1.13 Verschilde deze opdracht met andere opdrachten? Hoe kwam dat ?

Overige succesfactoren en valkuilen

- 3.1 Zijn er overige zaken die invloed hadden op jouw motivatie?
- 3.2 Welk onderdeel van de opdracht heeft jou het meest gemotiveerd? Hoe komt dat?
- 3.3 Welk aspect van de opdracht heeft jou het meest gedemotiveerd? Kan je dat uitleggen?

Bijlage 2 interviewschema docenten/professionals/opdrachtgever

Kan je wat vertellen over de opdrachten die gedaan zijn door studenten?

- 1) Hoe vind je dat het over het algemeen gaat? Kan je voorbeeld noemen? Kan je voorbeelden noemen die opvielen in positieve en negatieve zin?
 - 2) Wat voor verschillen zie je in de kwaliteit van de producten die worden opgeleverd? Waardoor komt dit denk je?
 - 3) Waardoor worden de studenten volgens jou gemotiveerd?
 - 4) Wat vind je van het niveau van de opdrachten?
 - 5) Een veelgenoemd probleem is de afstemming tussen opdrachtgevers en onderwijsprogramma's waardoor studenten soms het gevoel hebben in een spagaat te zitten tussen deze twee partijen. Hoe kijk jij hier naar?
 - 6) Hoe vind je dat het proces gaat omtrent het koppelen van opdrachtgever aan studenten? Wat gaat goed en wat kan beter?
 - 7) Hoe is het contact tussen andere professionele partijen (hanze/wijs/opdrachtgever) en de studenten? Wat zorgt ervoor dat het zo verloopt?
 - 8) Wat vind je van de begeleiding die studenten ontvangen vanuit het onderwijs voor opdrachten die ze voor WIJS doen?
-
- 9) Wat denk jij dat het meeste invloed heeft op de motivatie van studenten?
 - 10) Wat kan jij doen om er voor te zorgen dat studenten meer gemotiveerd raken?
 - 11) Wat kunnen andere partijen doen om studenten meer te motiveren?
 - 12) Zijn er verder nog dingen die je wilt toevoegen?