

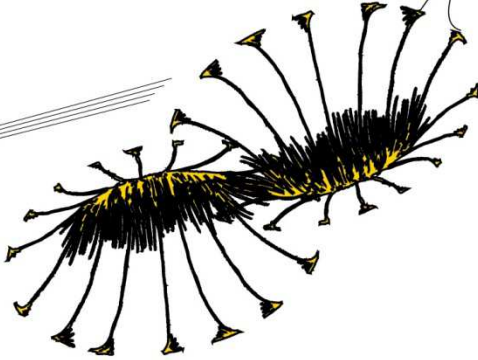


# SmartConnection

Wat zijn beweegredenen van jongeren om peer educator te worden?

Nick Elshof (S0174408)

02-02-2012



Bachelorthese in het kader van gezondheidspsychologie  
Faculteit gedragwetenschappen Universiteit Twente  
In opdracht van Tactus Verslavingszorg

Onder begeleiding van:

Dr. M.E. Pieterse, Universiteit Twente

Dr. C.H.C. Drossaert, Universiteit Twente

Drs. L. Hommels, Tactus verslavingszorg

A. Woolthuis, MSc., Tactus verslavingszorg



UNIVERSITEIT TWENTE.

## Inhoudsopgave

Voorwoord.....	3
Samenvatting .....	4
Abstract.....	5
1. Inleiding.....	6
1.1 Alcoholconsumptie jongeren .....	6
1.2 Gevolgen alcoholconsumptie .....	6
1.3 Interventie .....	7
1.4 SmartConnection.....	7
2. Theoretisch kader.....	8
2.1 Peer educatie .....	8
2.2 Werven van peer educators .....	8
2.3 Beweegredenen peer educators.....	8
2.4 Vrijwilligers .....	9
2.5 Functionele benadering.....	10
2.6 Categorieën motieven vrijwilligers .....	10
2.7 Behouden peer educators .....	11
3. Methode .....	13
3.1 Respondenten.....	13
3.2 Instrument .....	13
3.3 Procedure .....	14
3.4 Analyse .....	14
4. Resultaten.....	15
4.1 Beweegredenen om peer educator te worden .....	16
4.2 Beweegredenen om peer educator te blijven.....	20
5. Discussie.....	23
5.1 Beweegredenen om peer educator te worden .....	23
5.2 Beweegredenen om peer educator te blijven.....	25
5.3 Theoretische discussie.....	26
5.4 Beperkingen.....	26
5.5 Aanbevelingen voor SmartConnection .....	26
5.5.1 Het worden van peer educator.....	26
5.5.2 Het behouden van peer educators.....	27
Referentielijst .....	30
Bijlage 1 Schema interview.....	33

## **Voorwoord**

De keuze voor de master Geestelijke Gezondheidsbevordering lag voor de start aan mijn bachelorscriptie al vast. Met dit gegeven ging ik ook op zoek naar een bacheloropdracht. Het liefst een bacheloropdracht buiten de Universiteit Twente, om mijn netwerk te vergroten en om kennis te maken met een potentieel werkveld van een psycholoog. De opdracht bij Tactus Verslavingszorg binnen het alcoholmatigingsproject SmartConnection trok hierdoor gelijk mijn aandacht. Bij het eerste contact met Tactus Verslavingszorg bleek een andere student mij echter net voor te zijn geweest. Gelukkig kon er na een gesprek met Leontien Hommels en Marcel Pieterse toch een onderzoek worden vormgegeven.

Na een moeizaam begin met het formuleren van een theoretisch kader, kwam na het vinden van de functionele categorieën van motivatie de bacheloropdracht op gang. Naarmate de tijd verstreek werd ik steeds enthousiaster over het onderzoek. Dit kwam mede door het warme welkom op de afdeling Consultancy & Preventie van Tactus Verslavingszorg te Zwolle. Ik heb een kijkje in de keuken van de preventie mogen nemen en heb verhalen over het werkveld te horen gekregen. Ik ben hierdoor altijd met veel plezier naar Zwolle gegaan. Mijn enthousiasme voor het onderzoek werd vooral aangewakkerd door mijn begeleiders vanuit Tactus Verslavingszorg, Leontien Hommels en Annemiek Woolthuis. Zij keken vanuit de praktische kant naar het onderzoek, maar er werd voldoende ruimte gelaten voor een wetenschappelijke invulling. Door deze benadering heb ik het gevoel gekregen dat de onderzoeksresultaten daadwerkelijk worden meegenomen in de verdere ontwikkeling van SmartConnection. Dit is een goede motivatie geweest. In elke bespreking werd er in mogelijkheden, en niet in problemen, gedacht. Dit is een erg prettige en positieve manier van samenwerken, waarvoor ik hen graag wil bedanken.

Ook wil ik mijn begeleiders van de Universiteit Twente hartelijk danken. Het was erg prettig dat elke mail en de vraag om een bespreking altijd heel snel werd beantwoord. Mede hierdoor heb ik mijn strakke deadline weten te halen. Marcel Pieterse voor het geven van meerdere zetjes in de goede richting. Zijn aanpak, waarin hij op een rustige manier overzicht voor mij creëerde, vond ik erg prettig. Stan Drossaert wil ik voornamelijk bedanken voor het aanbrengen van structuur in mijn bachelorscriptie.

Als laatste wil ik Ruud Schreurs en Chiel Poortman bedanken voor hun bijdrage aan het academisch niveau van deze thesis.

Nick Elshof

Januari 2012

## **Samenvatting**

De laatste jaren is er in Nederland een daling in de consumptie van het aantal pure liters alcohol per hoofd zichtbaar. Deze daling is echter niet terug te zien bij jongeren tussen de 16 en 24 jaar. Het overmatig consumeren van alcohol kost de maatschappij veel geld en veroorzaakt gezondheidsproblemen bij jongeren. Tactus verslavingszorg wil het verantwoord gebruik van alcohol stimuleren. Hiervoor is het alcoholmatigingsproject SmartConnection opgezet. SmartConnection wil middels peer education laten zien aan jongeren dat je ook plezier kunt hebben zonder alcohol. Om van SmartConnection een succes te maken zijn er veel peer educators nodig. Het werven van peer educators gaat echter moeizaam. Meer inzicht in de beweegredenen om peer educator te worden kan zorgen voor een effectievere werving. Om dit inzicht te verwerven heeft er een diepte interview met 10 peer educators plaatsgevonden. De voornaamste beweegredenen voor peer educators zijn Smartconnection-gerelateerde motieven. Daarnaast blijkt uit dit onderzoek dat carrièregerichte motieven en leermotieven een belangrijke rol spelen. De financiële beloning en de pleziermotieven worden ook een aantal keer aangedragen als beweegreden.

Na het werven van peer educators voor SmartConnection is het van belang om peer educators voor langere tijd te behouden. De belangrijkste redenen voor peer educators om bij SmartConnection te blijven zijn sociale redenen. Met name een goede band tussen peer educators onderling blijkt essentieel om peer educators te behouden. Verder speelt het belonen van peer educators en de mogelijkheden tot meer participatie binnen SmartConnection een rol bij het behouden van peer educators.

## **Abstract**

In the last decennia there is a decline visible in the consumption of pure liters of alcohol per head in the Netherlands. This decrease in alcohol consumption is not visible in the alcohol consumption by young people between 16 and 24 years old. The excessive consumption of alcohol costs the society a lot of money and it causes health problems. Tactus verslavingszorg tries to encourage the responsible use of alcohol by setting up a program named SmartConnection. This program uses peer educators to show young people that you can have fun without drinking alcohol. To make SmartConnection a big success the project needs a lot of peer educators. At this moment recruiting peer educators is difficult. If you have insight in the motives of peer educators you can use that for a more effective recruitment. In this study 10 peer educators participated in a depth interview. The main reasons to become peer educator were SmartConnection-related motives. Also the career motives and the learning motives played a huge role in becoming peer educator. The financial reward and the fun motives also played a part in the decision to become peer educator.

After recruiting peer educators it is important to keep the peer educators for SmartConnection. The main reasons for peer educators to stay involved were social motives. Especially friendship among the peer educators is essential in keeping peer educators. Also a reward and opportunities to participate in the development of SmartConnection played a role in maintaining peer educators.

## 1. Inleiding

### 1.1 Alcoholconsumptie jongeren

In Nederland is sinds 2003 een daling zichtbaar in het aantal pure liters alcohol per hoofd. Deze daling is voornamelijk zichtbaar in de leeftijdsgroep 15 jaar en jonger (Trimbos instituut, 2011). Helaas gaat de daling niet op voor de leeftijdscategorie adolescenten, jongeren in de leeftijd van 16 tot 24 jaar. Van alle adolescenten mannen is 34 procent een probleemdrinker en van de adolescenten vrouwen valt 9 procent binnen de definitie van probleemdrinker (Dijck & Knibbe, 2005). Probleemdrinkers worden gedefinieerd als drinkers die een hoeveelheid alcohol nuttigen die boven een bepaalde drempelwaarde ligt, en problemen ondervinden van het gebruik van alcohol (van Laar et al., 2011). De drempelwaarde voor een probleemdrinker ligt bij mannen op meer dan drie standaardglazen gemiddeld per dag en bij vrouwen op twee glazen gemiddeld per dag (Lemmers & Riper, 2007). In de gradatie zware drinker, iemand die op één of meerdere dagen in de week zes of meer glazen alcohol nuttigt (van Laar et al., 2011), scoren adolescenten tussen de 18 en 24 jaar het hoogst. 33 procent van de adolescenten mannen wordt beschouwd als zware drinker en van de adolescenten vrouwen valt 8 procent in deze categorie (Dijck & Knibbe, 2005).

### 1.2 Gevolgen alcoholconsumptie

De overmatige consumptie van alcohol heeft een aantal ongewenste gevolgen. In een onderzoek van KPMG (2001) worden de kosten voor de Nederlandse maatschappij als gevolg van de alcoholconsumptie geraamd op 2,6 miljard euro. Daarnaast verhoogt overmatig alcoholgebruik het gezondheidsrisico. Het langdurig overmatig alcohol consumeren leidt voornamelijk tot ziekten aan het spijsverteringsstelsel. Ook aandoeningen aan de hersenen, het zenuwstelsel en hart- en vaatziekten komen vaker voor bij overmatige drinkers. Hun levensduur is gemiddeld 10 tot 15 jaar korter (Vandereycken, et al., 2008). Veelvoorkomende gezondheidsrisico's van overmatig alcoholgebruik op korte termijn zijn geweld, verkeersongevallen en alcoholvergiftiging (Waagenaar et al., 2005; Wagenmans, 2008).

Bepaalde gezondheidsrisico's spelen een grotere rol bij jongeren dan bij volwassenen. Zo blijkt uit onderzoek van Dunn et al. (2003) dat adolescenten die bingedrinken, het drinken van 5 glazen alcohol of meer bij elke gelegenheid, zich vaker begeven in seksuele activiteiten met een verhoogd gezondheidsrisico. Een ander gevolg van overmatig alcoholgebruik door jongeren is een verhoogde kans op alcoholproblematiek later in het leven. Volgens onderzoek van Boelema (2009) is de leeftijd waarop iemand begint met het consumeren van alcohol een belangrijke determinant voor alcoholproblematiek op latere leeftijd. Toch baart de schadelijke invloed van alcohol op de cognitieve ontwikkeling van jongeren de meeste zorgen. Uit recent onderzoek is gebleken dat het brein zich tot het 24<sup>e</sup>

levensjaar blijft ontwikkelen (Verdurmen et al., 2011). Vooral de periode 16 tot 20 jaar wordt gekenmerkt door neurologische, cognitieve en psychologische groei. Het giftige effect van alcohol op het brein kan deze groei in de weg staan (Brown et al., 2008).

### *1.3 Interventie*

Jongeren zien voornamelijk het direct aanwezige belonende effect van het nuttigen van alcohol, zoals het verdrijven van onzekerheid en het oproepen van lustgevoelens (Vandereycken, et al., 2008). Gezien de gezondheidswinst die bij jongeren valt te behalen, is het een interessante doelgroep om interventies op te richten. Daarnaast is een interventie gericht op het bevorderen van gezond gedrag bij jongeren effectiever dan bij volwassenen. Door de gevoelige periode waarin jongeren zich bevinden, is hun gedrag makkelijker te beïnvloeden (Rooney et al., 2005).

Er is in Zwitserland in 2006 een alcoholmatigingsinterventie voor jongeren ontwikkeld, genaamd 'Go4points' (Tactus verslavingszorg, 2010). De resultaten lijken veelbelovend. Van de 1800 deelnemende jongeren zou 25 procent na het project minder zijn gaan drinken (Raslan- Allgauer & Guttinger, 2009).

### *1.4 SmartConnection*

SmartConnection is de Nederlandse variant van 'Go4points'. Het richt zich op het alcoholgebruik van jongeren tussen de 16 en 24 jaar oud. Het project wil het verantwoord gebruik van alcohol onder jongeren stimuleren. Om deze gedragsverandering te realiseren, richt SmartConnection zich op drie pijlers: de fysieke omgeving, het belonen van gewenst gedrag en peer education.

Dit onderzoek richt zich op de derde pijler, peer education. Peer educators (jongeren in dezelfde leeftijdscategorie als de doelgroep) moeten de boodschap 'remember the party' aan jongeren tijdens het uitgaan overbrengen. Om het effect van SmartConnection te vergroten, is één van de doelen het hebben van een actieve groep peer educators in elke deelnemende gemeente (Tactus verslavingszorg, 2010). Om dit te bereiken moet de werving van peer educators succesvoller worden. Teneinde dit te bereiken heeft SmartConnection tijdens dit onderzoek de beloning voor de werkzaamheden verhoogd van 20 punten per uitvoering naar het minimum jeugdloon. Deze doelstelling behalen kan echter ook door in de wervingscampagne meer nadruk te leggen op de voornaamste beweegredenen van jongeren om deel te nemen aan SmartConnection. Het doel van dit onderzoek is meer inzicht verwerven in de beweegredenen van jongeren om peer educator te worden en te blijven.

## **2. Theoretisch kader**

### *2.1 Peer educatie*

Peer education is ontwikkeld in Australië en de VS (Noijen et. al., 2006). In de jaren '60 won peer education snel aan populariteit en in de jaren '90 werd het al toegepast in het onderwijs en in de gezondheidsvoorlichting (Milburn, 1995). In een rapport van McDonald (2003) werden veel van de toen bekende definities van peer education samengevoegd tot een nieuwe definitie specifiek voor alcohol- of drugseducatie. Het werd als volgt gedefinieerd: "alcohol of drugs peer education is het delen en verschaffen van informatie over alcohol of drugs aan individuen of groepen. De boodschap wordt overgebracht door een persoon, een peer educator, die in bepaalde opzichten overeenkomt met de doelgroep. De overeenkomsten kunnen op basis van leeftijd, ervaringen, geslacht of culturele achtergrond zijn. Daarnaast heeft de peer educator een dusdanig hoge sociale status binnen de groep dat hij of zij in staat is om invloed uit te oefenen."

Uit diverse onderzoeken blijken de resultaten van gezondheidscampagnes die gebruik maken van peer education wisselend. In het onderzoek van Buller et al. (1999) blijkt peer education een effectieve methode om het eten van groente en fruit in lagere sociale klassen te vergroten. In een onderzoek naar de effectiviteit van peer education om seksueel overdraagbare aandoeningen te verminderen, werd geen significant effect gevonden (Medley et al., 2009).

### *2.2 Werven peer educators*

Om de kans op een succesvolle gezondheidscampagne met peer educators te vergroten, is de werving van peer educators van groot belang (Noijen & Bakkum, 2005). Het rapport 'European guide lines for youth AIDS peer education' heeft als doel peer education projecten, met jongeren als peer educators, te voorzien van richtlijnen voor het succesvol opzetten van een project (Svenson & Bertinato, 1998). Hiervoor heeft het rapport 24 projecten met peer educators onderzocht. In dit rapport komt naar voren dat bij het werven van peer educators met drie factoren rekening moet worden gehouden. De eerste factor is de acceptatie van de peer educator door de doelgroep. De tweede factor gaat over de karaktereigenschappen die een peer educator moet bezitten. De derde factor waar in het wervingsproces rekening mee moet worden gehouden is de motivatie van peer educators (Svenson & Bertinato, 1998). Het onderzoek zal zich focussen op deze derde factor.

### *2.3 Beweegredenen peer educators*

In deze alinea worden de resultaten van onderzoeken naar de motivatie van peer educators besproken.



Uit het rapport van Svenson & Bertinato (1998) bleken de motieven veelal altruïstisch van aard te zijn. Verder kwam persoonlijke ontwikkeling als beweegreden naar voren. Doordat peer educators trainingen en cursussen konden volgen, werden sociale en overige vaardigheden als presenteren ontwikkeld. Ook uit het onderzoek van Duerinck (2008) en Backett-Milburn & Wilson (2000) bleek persoonlijke ontwikkeling een beweegreden. Bij Duerinck (2008) gaven respondenten aan ook andere mensen iets te willen leren en gedrag te willen veranderen. In het onderzoek van Backett-Milburn & Wilson (2000) werd ontwikkeling opgesplitst in persoonlijke ontwikkeling en ontwikkeling van samenwerkingsvaardigheden. Uit onderzoek onder 36 peer educators in een voedselvoorlichtingscampagne kwam een breed scala aan beweegredenen naar voren. De voornaamste beweegreden om peer educator te worden, bleek de interesse in voeding te zijn (Taylor et al., 2001). In het onderzoek van Noijen & Bakkum (2005) waren betrokken zijn bij de doelgroep en interesse hebben in het uitgaansleven belangrijke beweegredenen.

Een ander onderzocht motief in peer education projecten is compensatie of beloning voor de werkzaamheden van de peer educators. Compensatie voor peer educators komt in verschillende vormen voor in de literatuur. Een peer educator kan beloond worden met een financiële beloning of een niet-financiële beloning. In het Nederlandse peer education project *Unity* worden peer educators met een niet-financiële beloning gecompenseerd. Dit kan zowel materieel als immaterieel (Noijen & Bakkum, 2005). *Unity* legt de nadruk op immateriële beloningen voor de peer educators. Voorbeelden van beloningen zijn: de kans om in een goed lopend team te werken, het hebben van meer kennis over alcohol of drugs, waardoor peer educators een hogere status binnen hun eigen leefstijlgroep krijgen, en de mogelijkheid om gedrag van anderen te beïnvloeden. Het gratis bezoeken van een evenement waar *Unity* actief is, wordt beschouwd als materiële beloning (Noijen & Bakkum, 2005). Ook in het rapport van Svenson & Bertinato (1998) wordt de nadruk op niet-financiële compensatie gelegd. In dit onderzoek zijn het echter wel materiële beloningen, zoals een gratis lidmaatschap of een dagje uit met de peer educators. Ook kunnen peer educators financieel worden gecompenseerd voor bijvoorbeeld gemaakte kosten voor eten of reizen. In sommige gevallen krijgen peer educators een financiële beloning in de vorm van salaris (McDonald, 2003).

#### 2.4 Vrijwilligers

Er is echter weinig onderzoek gedaan naar de beweegredenen van peer educators in tegenstelling tot onderzoek naar de beweegredenen van vrijwilligers om deel te nemen aan vrijwilligerswerk. Om meer inzicht te krijgen in de beweegredenen van peer educators, wordt in deze these gebruik gemaakt van inzichten in de motieven van vrijwilligers. Deze aanname

is verdedigbaar, aangezien peer educators voldoen aan de zes kenmerkende elementen van een vrijwilliger (Widjaja, 2010).

Het eerste element is 'vrijwillige actie'. Een peer educator meldt zichzelf aan bij SmartConnection. Er is geen sprake van dwang. Het tweede element betreft de organisatorische context. De peer educators zijn actief voor de organisatie SmartConnection. Verder kunnen peer educators zich niet opgeven voor een eenmalige uitvoering, maar gaat het om een langduriger verband (het derde element). Het vierde element is 'gepland'. Peer educators hebben na aanmelding een sollicitatiegesprek waarin de motivatie wordt besproken. Het zijn van peer educator is geen verplichting, waardoor ook aan het vijfde element (geen verplichting) wordt voldaan. Het worden van peer educator om direct belangrijke anderen te helpen is voor peer educators lastig. Tijdens de werkzaamheden is de peer educator er voor alle jongeren. Het laatste kenmerkende element is geen of weinig compensatie voor de werkzaamheden. Deze wordt beschouwt de compensatie voor peer educators, 20 punten of het minimum jeugdloon, als weinig compensatie (SmartConnection, 2010).

### *2.5 Functionele benadering*

Een van de onderzoekers die veel onderzoek heeft gedaan naar motivatie van vrijwilligers is Clary. Motivatie werd onderzocht vanuit het functionele perspectief. De functionele benadering gaat er vanuit dat redenen, plannen en doelen aan de basis van gedrag, gevoelens en gedachten liggen (Clary et al., 1998). De redenen voor gedrag komen voort uit de functie die het gedrag vervult (Widjaja, 2010). Gedrag moet een functie hebben, moet bijdragen aan een doel volgens de functionele benadering (van der Vaart, 2010). Zolang het gedrag bijdraagt aan het bereiken van een doel, zal het gedrag blijven bestaan (Clary et al., 1998).

De motivatie van een peer educator zou dus afhankelijk van de functie die deelname aan SmartConnection voor de peer educator vervuld kunnen zijn. Jongeren worden peer educator als hierdoor één of meerdere doelen kunnen worden behaald. Zolang het zijn van peer educator een doel vervult, blijft de peer educator actief voor SmartConnection. Is het doel echter bereikt, dan zou de peer educator kunnen stoppen bij SmartConnection, mits er geen nieuw doel wordt gesteld.

### *2.6 Categorieën motieven vrijwilligers*

Door Clary et al. (1998) is een breed geaccepteerd model van de motivatie van vrijwilligers ontwikkeld. Er zijn zes functionele categorieën volgens Clary et al. (1998): values, understanding, social, career, protective en enhancement. Volgens dit model is elke beweegreden die wordt aangedragen door vrijwilligers onder te brengen bij in één van de

zes functionele categorieën. Deze categorieën zijn in de loop der tijd in meerdere landen getest en erg valide gebleken (Clary et al., 1998; Widjaja, 2010; van der Vaart, 2010). Uit onderzoek van Clary & Snyder (1999) kwam, dat de zes categorieën ook onder verschillende groepen respondenten en over een tijdsperiode van een maand erg valide zijn. Van der Vaart (2010) vertaalde de zes categorieën naar het Nederlands: normatieve motieven, leermotieven, sociale motieven, carrièregerichte motieven, beschermingsmotieven en kwaliteitsmotieven. Elke categorie zal hieronder kort worden toegelicht.

De eerste categorie omvat normatieve motieven. In deze categorie vallen beweegredenen die hun oorsprong vinden in belangrijke waarden als altruïsme of liefdadigheid (Clary et al., 1998; van der Vaart, 2010). De tweede categorie bevat de leermotieven. In deze categorie vallen motieven voor eigen ontwikkeling. Dit kan gaan om het vergaren van nieuwe kennis, het verbeteren van vaardigheden of het ontplooiën van competenties (Clary et al., 1998). Sociale motieven worden onder de derde categorie geschaard. Hieronder vallen onder andere het versterken van bestaande sociale banden, het ontwikkelen van nieuwe vriendschappen en deelname aan activiteiten die voor belangrijke anderen voor jou van waarde zijn (Clary et al., 1998; Van der Vaart, 2010). De vierde categorie bestaat uit beweegredenen die betrekking hebben op de carrière. Het ontwikkelen van werkgerelateerde vaardigheden, het opdoen van ervaringen die van belang kunnen zijn voor de carrière of beweegredenen ten aanzien van het vergroten van baankansen vallen in deze categorie (Clary et al., 1998; Van der Vaart, 2010). In de vijfde categorie zijn beweegredenen ondergebracht die als doel hebben om jezelf te beschermen, de beschermende motieven. Dit zijn onder andere beweegredenen met als doel eigen negatieve gevoelens, ervaringen of omstandigheden te verminderen. Een motief in deze categorie is het verminderen van schuldgevoelens (Clary et al., 1998). In de zesde en laatste categorie vallen de kwaliteitsmotieven (Van der Vaart, 2010). Het uitvoeren van taken draagt bij aan een positief gevoel over jezelf en zorgt voor een hogere kwaliteit van leven (Van der Vaart, 2010). Motieven kunnen betrekking hebben op psychologische of persoonlijke groei, zoals een verhoogd zelfvertrouwen (Clary et al., 1998).

Over het algemeen zijn normatieve motieven, leermotieven en kwaliteitsmotieven de meest voorkomende beweegredenen voor vrijwilligers (Clary & Snyder, 1999; Widjaja, 2010). De categorieën variëren echter tussen vrijwilligers. Dit kan liggen aan een verschil in leeftijd, geslacht, etniciteit en achtergrond (Ellis, 2004). Een categorie motieven die erg sterk onder jongeren naar voren komt in vergelijking met oudere vrijwilligers zijn de carrièregerichte motieven (Clary & Snyder, 1999).

## *2.7 Behouden van peer educators*

In de voorgaande alinea's staan motieven om peer educator te worden centraal. In deze alinea zal de motivering om peer educator te blijven worden besproken. Volgens de functionele benadering zal gedrag blijven bestaan zolang het bijdraagt aan het bereiken van een doel, zolang het een functie vervult (Clary et al., 1998). Zolang het zijn van peer educator voor SmartConnection bijdraagt aan het halen van een doel, zal de peer educator actief blijven.

Uit onderzoek naar de redenen om peer educator te blijven, was bij enkele peer educators de verhoogde sociale status een motief. Het belangrijkste motief was echter de ontstane vriendschap tussen de peer educators onderling (Svenson & Bertinato, 1998). Uit twee onderzoeken komt naar voren dat een vergoeding een belangrijk motief is om peer educator te blijven. Het herhalen van overige voordelen als het dienen van de maatschappij, het opdoen van ervaring en het overbrengen van hun kennis op anderen is ondergeschikt aan de vergoeding (Taylor, et al., 2001). Ook uit een rapport geschreven door Population Council (1999) blijkt een vergoeding noodzakelijk. De vergoeding kan in de vorm van geld of goederen zijn, maar mag niet zorgen voor een sociale afstand tussen de peer educators en de doelgroep. Daarnaast zeiden de peer educators dat meer verantwoordelijkheid, zeggenschap in het programma en mogelijkheden om zichzelf zowel persoonlijk als professioneel te ontwikkelen kunnen bijdragen aan het behouden van de peer educators. Twee belangrijke factoren uit het onderzoek van Mc Donald et al. (2003) om peer educators te behouden zijn goede begeleiding van peer educators en een beloning. Het vergoeden van onkosten en niet-financiële beloningen, zoals trainingen, worden aangedragen als geaccepteerde beloningen om peer educators te behouden. The International Youth Foundation (2008) noemt vijf elementen die een goede strategie om peer educators te behouden moet bevatten. Ook hier komt goede begeleiding van peer educators, een beloning, verantwoordelijkheid en carrièreregerelateerde ontwikkeling terug.

Het doel van deze these is inzicht krijgen in de motivatie van peer educators voor SmartConnection. Motivatie speelt een rol in zowel het worden als het blijven van peer educator. Het inzicht in beweegredenen van peer educators om peer te worden moet gaan bijdragen aan een succesvollere werving van peer educators. Als de boodschap van de wervingscampagne aansluit bij de beweegredenen van de jongere, is deze eerder geneigd zich aan te melden voor hetgeen dat wordt gepromoot (Clary et al., 1998). Het inzicht in beweegredenen om peer educator te blijven zou moeten zorgen voor een lange verbintenis van peer educators aan SmartConnection.

De volgende deelvragen zijn voor het onderzoek geformuleerd:

- Wat zijn de beweegredenen van jongeren om peer educator te worden voor SmartConnection, en in hoeverre passen de beweegredenen van peer educators in de functionele motivatiecategorieën van Clary et al. (1998)?
  - o Heeft de nieuwe financiële beloning invloed op de motivatie van peer educators?
- Wat zijn de beweegredenen van peer educators om actief te blijven voor SmartConnection?

### **3. Methode**

De resultaten van dit onderzoek zijn verkregen middels een kwalitatief onderzoek in de vorm van een open topic interview. In dit hoofdstuk wordt het onderzoek verder toegelicht aan de hand van de respondenten, het instrument, de procedure en de analyse.

#### *3.1 Respondenten*

Alle respondenten voor dit onderzoek zijn geworven vanuit de database met peer educators van SmartConnection. Alle respondenten zijn in eerste instantie benaderd via e-mail en vervolgens telefonisch. Er heeft geen specifieke selectie plaatsgevonden binnen deze groep, omdat de omvang van de groep gering was. Van de zes peer educators die bij de start van het onderzoek peer educator waren, hebben er vier aan het onderzoek deelgenomen. Van de twaalf personen die zich gedurende de onderzoeksperiode hebben aangemeld als peer educator, hebben er 6 deelgenomen aan het onderzoek.

Er hebben tien respondenten aan dit onderzoek deelgenomen. De leeftijd varieerde van 17 tot 24 jaar. De groep respondenten bestond uit acht vrouwelijke en twee mannelijke respondenten. Vier respondenten volgen de opleiding sociaal cultureel werk / handhaving veiligheid toezicht / politie. Een andere respondent volgt de opleiding beveiliging niveau 2 en vormt samen met de bovenstaande vier respondenten de groep respondenten met een opleiding op MBO-niveau. De overige vijf respondenten volgen een sociale studie op HBO-niveau. Twee respondenten wonen in Zwolle.

Negen van de tien respondenten vallen in de gradatie matige drinker. Om in deze categorie te vallen, mag een vrouw niet meer dan één standaardglas alcohol en een man niet meer dan twee standaardglazen per dag nuttigen. Drie respondenten uit deze groep nuttigen slechts enkele glazen alcohol per jaar. Slechts één vrouwelijke respondent valt in de categorie zware drinker. Zij nuttigt meer dan 14 standaardglazen, maar minder dan 21 standaardglazen alcohol in de week.

#### *3.2 Instrument*

Een open topic interview is een interview waarbij de onderwerpen vastliggen, maar de vragen nog niet geformuleerd zijn. De keuze voor een open interview is gemaakt om een aantal redenen. Inzicht verwerven in beweegredenen om peer educator te worden is moeilijk te vangen in gesloten vragen. Bij een open interview is er meer ruimte voor verdere vragen, het doorvragen. Zo kan de onderzoeker onderliggende beweegredenen achterhalen en hoeft geen genoegen te nemen met vage of halfslachtige antwoorden. Het opstellen van een topiclijst voorziet de onderzoeker van een goede leidraad voorvoor het interview en zorgt ervoor dat er geen topic wordt overgeslagen. Het brengt de benodigde structuur aan in een open interview.

Elke deelvraag vormt een topic in het interview. Allereerst werd er een open vraag gesteld met betrekking tot het topic, bijvoorbeeld '*Wat is jouw motivatie om peer educator te worden?*'. Vervolgens werd er aan de hand van de literatuur verder ingegaan op het topic. Na het categoriseren van de genoemde beweegredenen in een van de functionele categorieën, werden de overige functionele categorieën van Clary (1998) één voor één benoemd, werd gevraagd hoe de peer educator hier tegen aankeek en werd gevraagd of het wellicht een rol heeft gespeeld in de overweging (bijlage 1: het topic interview).

Er is gekozen voor een individueel interview, gezien het feit dat beweegredenen om wel of geen peer educator te worden met betrekking tot alcoholconsumptie erg gevoelig en persoonlijk van aard kunnen zijn. Hierbij kan bijvoorbeeld gedacht worden aan de rol die alcohol kan spelen binnen gezinsproblematiek. Elk interview is met een voicerecorder opgenomen. Er heeft een pilotinterview plaatsgevonden om als interviewer te oefenen en de topiclijst uit te proberen met een peer educator voor SmartConnection (Baarda, et al., 2009).

### *3.3 Procedure*

Het interview vond plaats in een gesloten ruimte bij Tactus of op Hogeschool Windesheim. In de e-mail stond een korte introductie van zowel de onderzoeker als het onderzoek. Aan het begin van het onderzoek werd het doel van het onderzoek nogmaals kort herhaald en waar nodig toegelicht. De respondenten werden gewezen op de vrijwillige basis van het interview. Wanneer ze ergens niet op wilden antwoorden of wanneer een vraag onduidelijk was, konden ze dit gelijk aangeven. Verder werd verteld dat alle informatie uit het interview vertrouwelijk wordt behandeld en dat de antwoorden van de respondenten anoniem in het verslag worden opgenomen. Tot slot werd voor de daadwerkelijke aanvang van het interview toestemming gevraagd voor het opnemen van het interview met een voicerecorder. Elk interview werd door dezelfde onderzoeker afgenomen. Dit zorgt ervoor dat elk interview ongeveer hetzelfde verloopt. Aan het einde van het interview werden de respondenten bedankt voor het interview. Als beloning werd een cocktailshaker uitgereikt. Ook werd de mogelijkheid aangeboden het verslag te ontvangen, mochten de respondent interesse hebben in de uitkomsten van het onderzoek.

### *3.4 Analyse*

Alle interviews werden aan de hand van de geluidsopnamen letterlijk uitgetypt. Vervolgens werd alle niet-relevante tekst uit elk interview geschrapt. Dit gebeurde met het analyseprogramma MAX QDA 10. MAX QDA is een analyseprogramma speciaal ontwikkeld om kwalitatieve data, in de vorm van tekst, te analyseren. Relevante tekstfragmenten, die betrekking hadden op de beweegredenen om peer educator te worden of te blijven, werden gelabeld. Vervolgens werden de beweegredenen, indien mogelijk, op functionele categorie

van motivatie van Clary (1998) ingedeeld. Op deze wijze fragmenten labelen heet de template benadering (Baarda et al., 2009). Na de indeling van beweegredenen in categorieën werd er een analyse gemaakt van het totaal aantal keer dat een reden was benoemd, en het totaal aantal keer dat deze spontaan was benoemd door peer educators. Onder spontaan benoemd vallen beweegredenen die zonder aanwijzingen van de onderzoeker door de peer educator zijn genoemd.

Om de intersubjectiviteit van het onderzoek te vergroten, heeft een medewerker van Tactus in een willekeurig gekozen interview relevante tekstfragmenten met betrekking tot het worden en behouden van peer educators gemarkeerd. Vervolgens zijn de relevante tekstfragmenten vergeleken met de selectie door de onderzoeker. Daarna zijn de labels, gegeven aan de relevante tekstfragmenten, besproken. Door de onduidelijke antwoorden van de peer educator is er veel besproken, maar er was weinig onenigheid over de tekstfragmenten en de gegeven labels. Deze ervaring en het gebrek aan tijd hebben ervoor gezorgd dat er slechts één interview is besproken.



## 4. Resultaten

In dit hoofdstuk zullen de resultaten die voort zijn gekomen uit de analyse van de interviews worden besproken. Allereerst worden de resultaten, met betrekking tot de beweegredenen om peer educator te worden, besproken. De resultaten worden op volgorde behandeld, van meest vaak tot minst vaak spontaan genoemd door de peer educators. Aan het begin van elke deelvraag zal een tabel worden weergegeven met de verschillende categorieën van beweegredenen en de scores per categorie. Er zit in de meeste gevallen weinig verschil in de aantallen spontaan genoemde motieven en totaal benoemde motieven.

### 4.1 Beweegredenen om peer educator te worden

<b>Categorieën van motieven</b>	<b>Spontaan benoemd</b>	<b>Totaal benoemd</b>
<b>SmartConnection</b>	8	9
<b>Carrièregericht</b>	7	8
<b>Plezier</b>	5	5
<b>Normatief</b>	4	6
<b>Financiële beloning</b>	4	6
<b>Sociaal</b>	4	6
<b>Beschermend</b>	4	4
<b>Leer</b>	2	4
<b>Kwaliteit</b>	1	6

Tabel 1: Overzicht categorieën van motieven voor het worden van peer educator

#### *SmartConnection-gerelateerde motieven*

De meest voorkomende en ook meest spontaan genoemde motieven hebben betrekking op SmartConnection zelf. Daarom creëert dit onderzoek een aparte categorie voor beweegredenen met betrekking tot SmartConnection zelf.

De benadering van SmartConnection om het alcoholgebruik onder jongeren te verminderen door middel van een beloning spreekt de meeste peer educators erg aan. Peer educator 3 omschrijft het als volgt: *‘Nou ja ik vond het wel interessant dat ze op feesten en evenementen stonden om jongeren te stimuleren om minder te laten drinken (...) maar de manier waarop je jongeren stimuleert minder. Dat vind ik heel erg interessant en ja dat vond ik heel erg leuk.’* Bij het benoemen van beweegredenen met betrekking tot de beloning voor het verantwoord alcoholgebruik wordt door de peer educators diverse keren de link naar het eigen alcoholgebruik gelegd. Peer educator 2: *‘En ik vind het gewoon heel erg leuk dat SmartConnection dat ook beloont. Want er zijn zat mensen net als ik die gewoon niet drinken omdat ze het niet lekker vinden of omdat ze het niet hoeven.’*

Een ander genoemd motief in deze categorie heeft betrekking op het doel van SmartConnection. Enkele peer educators scharen zich achter de boodschap van SmartConnection. Deze wordt dan ook aangedragen als belangrijke beweegredenen door peer educators. Peer educator 4 zegt: *'En dat zijn eigenlijk wel mijn hoofdredenen. Ja, vooral de lol zeg maar dat je hebt zonder alcohol. Je kunt beter jezelf zijn.'*

Twee peer educators gaven de opstartfase waarin SmartConnection zich bevindt en de ontwikkeling die het project nog moet doormaken als beweegredenen. Peer educator 1 zei: *'Het hele project. Dat het vernieuwende en unieke in Nederland en eigenlijk nog in de kinderschoenen staat en dat het nog ontwikkeld moet worden sprak mij aan.'*

### *Carrièregerichte motieven*

De carrièregerichte motieven worden door maar liefst zeven peer educators spontaan aangedragen. Dit is wellicht te verklaren omdat alle deelnemende peer educators een opleiding volgen voor een baan in de sociale sector. Het meest aangedragen motief in deze categorie is dan ook studiegerelateerd. Peer educator 6 benoemt het verband tussen studie en carrière: *'En vooral omdat het nu ook aanspreekt op mijn opleiding dat ik met jongeren wil werken. En ja vooral omdat ik naar de politie wil, moet je eerst een beetje leren om met jongeren om te gaan.'*

Carrièregerichte motieven kunnen ook tot uiting komen in het ontwikkelen van beroepsgerichte vaardigheden. Een driemaal genoemde vaardigheid is het leren aanspreken van jongeren. Peer educator 10 zei: *'Het is sociaal cultureel werk. Je werkt met verschillende mensen, dus ook met jongeren. Dus dat je moet echt iedereen aan kunnen spreken en gewoon met iedereen kunnen praten en dat is ook zo'n beetje stukje voorbereiding ook voor mij. Ook iets voor later.'*

Nog een motief dat valt in de categorie carrière, is het opdoen van ervaring met de doelgroep van de latere baan. Peer educator 2: *'Toen dacht ik van nou eigenlijk kan SmartConnection daar best wel bij helpen. Ik zeg maar een beetje ervaring: waarom jongeren het doen en hoe zij omgaan met drank. Denk ik van nou denk dat het wel een mooie handige is qua kennis.'*

Een motief gericht op het vergroten van de kansen op een baan is het vullen van het Curriculum Vitae. Dit motief omschreef peer educator 5 als volgt: *'Nou ik vond het ook wel belangrijk voor mij cv. Voor mijn latere loopbaan dat ik denk van dat is altijd goed dat je met zo'n project meewerkt, van beide kanten: vanuit de organisatie en de uitvoering dus dat is ook wel een reden voor mij geweest.'*

### *Pleziermotieven*

In dit onderzoek wordt de categorie plezier aan het model van Clary (1998) toegevoegd. Het pleziermotief is vijf keer spontaan aangedragen door de deelnemende peer educators. Het

plezier dat peer educators ervaren door deelname aan het SmartConnection wordt enkele malen aangedragen. De pleziermotieven hebben betrekking op de werkzaamheden en de setting waarin je als peer educator functioneert. Peer educator 2: *‘Ja, vind het wel leuk. Ja, gewoon vind voorlichting geven heel leuk.’* Peer educator 6: *‘Ja. Het uitgaansleven vind ik zelf natuurlijk ook leuk dus. En nou dan ben je eigenlijk ook bij.’*

#### *Normatieve motieven*

Uit het onderzoek kwam naar voren dat bij meer dan de helft van peer educators normen en/of waarden een rol spelen in de keuze voor SmartConnection. Hiervan benoemden vier peer educators dit motief spontaan. Alle motieven in deze categorie hebben betrekking op mensen helpen. Drie peer educators gaven aan dat ze het helpen van mensen belangrijk vinden.

Twee peer educators willen zich inzetten voor SmartConnection, omdat het schadelijke effect van alcohol voor de gezondheid van jongeren erg groot is. Peer educator 2 zei: *‘We hadden een vak practicum en toen moest je krantenartikelen, nieuwsberichten sparen en daar moest je dan achtergrondinformatie bij zoeken en toen kwam ik heel veel dat weer een tiener van een jaar of 11, 12 in coma lag omdat die te veel gedronken had. Toen dacht ik van jeetje. Ik wil eigenlijk wel iets ermee doen.’*

Bij één van deze peer educators schuilt in het helpen van andere ook een deel eigenbelang. Het zorgt namelijk voor een goed gevoel (kwalitatief motief) volgens peer educator 10: *‘Het is goed voor anderen, dan vind ik zo van dan heb ik ook iets goed gedaan, iets goeds gedaan voor anderen.’*

#### *De financiële beloning*

SmartConnection heeft het minimum jeugdloon als vergoeding voor de werkzaamheden ingevoerd. Bij zes peer educators speelt de financiële beloning een rol in de keuze voor SmartConnection, hiervan gaven vier peer educators dit motief spontaan aan.

De financiële beloning speelt logischerwijs bij de vier peer educators geworven voorafgaand aan de invoering van deze maatregel geen rol. Peer educator 3 zei: *‘Vrijwilligerswerk dan denk je niet aan geld. Dan ga je gewoon vrijwillig inzetten en, maar wat ik voor mij een beloning is is mijn eigen ontwikkeling. Dat is mijn grootste beloning.’*

Bij alle peer educators geworven na de invoering van de maatregel speelt de financiële beloning een rol. Bij drie peer educators speelt de financiële beloning een kleine rol. Deze peer educators waren ook zonder de financiële beloning peer educator geworden. Peer educator 7 zegt: *‘Ik denk wel dat ik het zou gaan doen ja. Alleen dan zal toch wel langer over nadenken ook. Omdat ja het is toch die vrije tijd die je. Die je eraan besteed.’*

Bij drie peer educators was de financiële beloning doorslaggevend in de keuze voor SmartConnection. Zonder deze beloning waren zij geen peer educator geworden. Peer educator 6: (onderzoeker: *'Dus stel dat die vergoeding er niet was, dan was je ook geen peer educator geworden?'*) *'Ik denk het niet nee'*. Bij één peer educator vormde de financiële beloning het voornaamste motief om deel te nemen aan SmartConnection. Peer educator 8: *'Ik ben daarom, hier ook deels gaan solliciteren gewoon omdat ik ja geld wil verdienen.'*

#### *Sociale motieven*

Ook het sociale motief kwam bij een aantal peer educators naar voren. Het sociale motief heeft slechts bij één peer educator een grote rol in de keuze voor peer educator gespeeld. Peer educator 8: *'Dus dat dat dat is sowieso wel mee gespeeld omdat je hierbij bij dit werk sowieso veel sociale contacten maakt.'* Toch werd het sociale motief door zes peer educators aangedragen, waarvan vier peer educators spontaan het sociale motief noemden.

In dit onderzoek komen twee sociale motieven naar voren. Het meest genoemde sociale motief is het werken met andere peer educators. Vijf peer educators gaven aan dat het sociale aspect, veelal 'gezelligheid' genoemd, van SmartConnection een rol speelde in de keuze voor SmartConnection. Peer educator 7 zei: *'Als ik dit zegmaar alleen moet doen ofzo had ik het niet zo snel gedaan zegmaar. Het is niet alleen.'*

Het tweede sociale motief is het uitbreiden van je netwerk. Drie peer educators gaven aan meer mensen te willen leren kennen via SmartConnection. Twee peer educators wilden mensen leren kennen, zowel binnen SmartConnection als tijdens het uitvoeren van de taken. Peer educator 3: *'Dat je nog meer mensen leert kennen, maar ook omdat ik hier zelf net woon.'* Eén van de drie peer educators vond louter het leren kennen van collega's belangrijk.

#### *Beschermende motieven*

Een beschermend motief komt vier keer voor bij de deelnemende peer educators. Dit motief wordt in dit onderzoek door alle vier de peer educators spontaan genoemd. Daarnaast is dit motief ook bij alle vier de peer educators één van de belangrijkste beweegredenen om deel te nemen aan SmartConnection. In alle gevallen vormen één of meerdere negatieve ervaringen met alcoholconsumptie de basis voor het beschermende motief. Peer educator 3: *'Ik heb iets meegemaakt en dan denk ik weer van het hoeft niet perse dezelfde gebeurtenis te zijn, maar dat is dan toch een bepaalde zwakte. Van ik heb een familielid mee verloren en stel dat jij dan ook verkeerd uitpakt.'*

### *Leermotieven*

Bij vier peer educators speelden leermotieven een rol in de keuze voor SmartConnection.

Twee peer educators gaven persoonlijke ontwikkeling in combinatie met ontwikkeling op studiegebied als motief. Peer educator 4 zegt: *‘Ook wel dat dat zekere dat ik mee kan nemen voor mijn studie dan, maar ook dat zekere dat ik zelf er ook wat van leer.’*

Slechts twee van de bovenstaande vier peer educators gaven de leermotieven spontaan als beweegreden. Peer educator 5: *‘Enerzijds was voor mij dat ik mijzelf op persoonlijk gebied wat wou ontwikkelen. Ik vind het heel moeilijk om mensen aan te spreken, altijd heel lastig om contact te leggen en in die zin vond ik het voor mijzelf een hele uitdaging om met dit project mee te doen.’*

### *Kwalitatieve motieven*

De kwaliteitsmotieven zijn slechts door één peer educator spontaan aangedragen. Peer educator 2: *‘Als je ervaring krijgt dat het makkelijker gaat en dat het jezelf ook weer een goed gevoel geeft en dat je zelf wat minder bang wordt ofzo om jongeren aan te spreken. Of minder bang wordt van de mening van anderen ofzo. Ik heb zoiets ik trek heel veel van andere meningen aan, van andere mensen. Ik heb het gevoel dat je hierbij wel een beetje leert om vanaf te zetten denk ik.’*

Het kwaliteitsmotief werd weinig aangedragen als beweegreden om peer educator te worden. Toch speelt het kwaliteitsmotief een rol bij de geïnterviewde peer educators. Nadat de onderzoeker de categorie noemde en uitleg gaf, bleek het kwaliteitsmotief bij vijf peer educators een rol te spelen.

Twee peer educators merkten uit eigen ervaring dat hun zelfvertrouwen door deelname aan SmartConnection is gegroeid. Peer educator 3: *‘Je voelt je wel veel zelfvertrouwer. Ik had het nog niet ingeschat. Het is wat ik zelf nu merk. Merk ja.’*

Drie peer educators met weinig tot geen ervaring gaven na de uitleg van de onderzoeker aan dat ze door SmartConnection meer zelfvertrouwen hopen te krijgen. Peer educator 6 zei: *‘Ja als je gewoon om contact te leggen met jongeren moet je natuurlijk ook wel met zelfverzekerd voor zijn en bepaalde uitstraling hebben en ja als je dan die trainingen hebt denk ik wel dat je dat ook ja ontwikkelt. In ieder geval als je dat in de praktijk gebruikt.’*

### *4.2 Beweegredenen om peer educators te behouden*

Nu zal worden ingegaan op de motieven van peer educators om peer educator bij SmartConnection te blijven. De gevonden categorieën worden weergegeven in tabel 2. Er is wederom een onderscheid gemaakt tussen het aantal spontaan genoemde beweegredenen en het totale aantal genoemde beweegredenen om te blijven door peer educators.

<i>Categorie motieven</i>	<i>Spontaan benoemd</i>	<i>Totaal benoemd</i>
<b>Sociaal</b>	6	9
<b>Beloning</b>	4	4
<b>Participatie</b>	3	4
<b>Leer</b>	1	1

Tabel 2: Overzicht categorieën motieven voor het behouden van peer educators

### *Sociale motieven*

De sociale motieven zijn in totaal negen maal genoemd door de deelnemende peer educators, waarvan het zes keer spontaan werd genoemd. Peer educator 9 zegt hierover: *‘Ja op dit moment weet ik ook nog niet met wie ik ga werken. Dus als het nou hele leuke mensen zijn misschien dat het inderdaad beïnvloed om langer te blijven. Maar mocht het niet zo’n klik voelen dan ja dan werkt het natuurlijk tegen.’*

De goede band tussen peer educators wordt het meest aangedragen als belangrijk motief om actief te blijven. Peer educator 3: *‘als het gewoon wat we ook zeiden met die contacten als in samenwerking wel goed gaat en wel leuke contact zijn enzo dan denk ik dat je dat wel lang kunt behouden.’*

Een aantal peer educators noemde een activiteit met de peer educators als motief om te blijven. Dit is volgens enkele peer educators goed voor de band met overige peer educators. Peer educator 10: *‘Ik denk dat we ook een keertje, dat zou ook best wel leuk zijn als we samen met alle medewerkers bijvoorbeeld iets leuks zouden kunnen gaan doen. Bijvoorbeeld samen uit eten of gewoon, gewoon dat wij een feestje bouwen.’*

### *Participatie*

Een aantal beweegredenen heeft betrekking op de mate van participatie in SmartConnection. Alleen deelnemen als peer educators aan uitvoerende taken is voor deze peer educators onvoldoende.

Peer educator 4 verwoordt het als meedenken: *‘In ieder geval dat die dingen toegepast worden en dat je niet met een idee komt dat ze denken van dat is best wel een goeie. En dan voel je je zelf ook stuk zekerder van het werk. Het komt er nu in. Weet je wel dat is voor jezelf een beetje zekerheid. Dat maakt het werk ook een stuk leuker’. (onderzoeker: ‘Dus eigenlijk wil je graag meedenken en als je meedenkt zou je ook wel willen dat er naar je wordt geluisterd. Hoor ik?’.) Peer educator 4: ‘Ja.’*

Andere peer educators willen meer betrokken worden door het krijgen van meer verantwoordelijkheden. Peer educator 9 zegt: *‘Ik denk als ik veel verantwoordelijkheden krijg. Daar houd ik wel van. En dat is mij als gezegd dat ik als HBO’er soort kan leiding gaan*

*geven aan MBO'ers. Nou dat vind ik al heel leuk en mocht daar meer verantwoordelijkheden bijkomen denk dat ik dan steeds, steeds hogere kans heeft dat ik langer ga blijven.'*

De wens voor meer participatie in SmartConnection komt terug in een concreet idee. Een vergadering werd enkele malen aangedragen als middel om de participatie te vergroten. Peer educator 5 ziet meer voordelen van een vergadering: *'Ja, ik denk dat dat heel goed is. Sowieso om als peers zijnde het project te ondersteunen, te kijken van wat willen de peers. Het is uiteindelijk een project voor en door jongeren. Dus daarmee bereik je ook dat het ook door jongeren wordt opgezet. En daarnaast denk ik heel goed dat dat is voor onderling contact, dat je weet wie er allemaal betrokken zijn. Je ziet die mensen. Je krijgt daar ook een soort band mee. Ik denk dat dat heel erg goed is.'*

### *Beloning*

Voor vier peer educators is een beloning een beweegreden om als peer educator actief te blijven.

Een financiële beloning werd door geen enkele peer educator spontaan genoemd. De niet-financiële beloning komt bij peer educators alleen in materiële vorm voor. Het wordt genoemd in de vorm van een presentje, maar een gezamenlijke activiteit met de peer educators komt vaker voor. Het personeelsuitje, tevens genoemd bij de sociale motieven om peer educators te behouden, komt hier terug. Peer educator 2 zei: *'Gewoon iets leuks, maar ook gewoon iets leuks. Uit eten een keertje of iets. Ja, je bent wel vrijwilliger. Je krijgt er niets voor. Ja punten.'*

### *Leermotieven*

De leermotieven kwamen slechts bij één peer educator naar voren als beweegreden om actief te blijven voor SmartConnection. Peer educator 2 zei: *'Ik denk dat ze dan wel verschil moeten maken in nieuwe peers en peers die er al langer zitten, want ik krijg natuurlijk trainingen. Maar als ik over twee jaar dezelfde trainingen moet volgen dat is niet leuk. Het moet wel uitdaging blijven.'* en *'Nou ja die uitdaging is wel het belangrijke vind ik. Ik kan doorgroeien ofzo dat je uiteindelijk meer kan.'*

## 5. Discussie

Dit onderzoek richtte zich op het achterhalen van beweegredenen van peer educators voor SmartConnection. Er is vanuit een functioneel perspectief naar de motivatie van peer educators gekeken. Om inzicht te krijgen in beweegredenen om peer educator te worden is gebruikt gemaakt van het model van Clary et al. (1998). De functionele benadering heeft naast het worden van peer educator ook een visie op het behouden van peer educators. Er is in dit onderzoek onderscheid gemaakt in beweegredenen om peer educator te worden en beweegredenen om peer educator te blijven. Inzichten hierin zijn verworven middels tien kwalitatieve diepte-interviews met peer educators. De resultaten die hieruit voortkwamen zullen hieronder worden bediscussieerd.

### 5.1 Beweegredenen om peer educator te worden

De twee voornaamste motieven om peer educator te worden vallen in de categorie SmartConnection gerelateerde motieven en de categorie met de carrièregerichte motieven. Verder spelen plezier en normatieve, financiële, sociale en beschermende motieven meestal een rol in het worden van peer educator voor SmartConnection. De leer- en kwaliteitsmotieven zijn minder voor de hand liggende motieven. Alle peer educators hadden meer dan één motief om deel te nemen aan SmartConnection. Dit is in overeenstemming met het onderzoek van Clary et al. (1998).

Smartconnection is uniek in de manier waarop ze het verantwoord gebruik van alcohol door jongeren probeert te stimuleren. De meeste peer educators sprak het belonen van het verantwoord alcoholgebruik aan. Dit kan echter ook verklaard worden door de lage alcoholconsumptie van de peer educators zelf. Door de lage alcoholconsumptie komen peer educators, wanneer ze zelf uitgaan, ook in aanmerking voor de beloning. Eén geïnterviewde peer educator viel in de categorie 'zware drinker'. Dit is opvallend, aangezien verantwoord gebruik van alcohol een randvoorwaarde is voor het worden van peer educator. Opvallend was ook dat dit de enige peer educator was die niet goed wist waarom zij aan SmartConnection deelnam. Het aantal consumpties alcohol per week kan van invloed zijn op de motivatie voor het worden van peer educator voor SmartConnection. Het daadwerkelijke verband zal echter nader onderzocht moeten worden

De meest genoemde categorie van motieven van Clary (1998) is de carrièregerichte categorie. Dit is in overeenstemming met voorgaande onderzoeken naar de beweegredenen van jongeren om zich vrijwilligerswerk te doen (Clary & Snyder, 1999; Widjaja, 2010; Langridge & Ryan, 2003). In de literatuur vormen carrièregerichte motieven in combinatie met leermotieven een belangrijke motivatie voor jongeren om vrijwilligerswerk te doen (Wood, 2006). In dit onderzoek komen, in tegenstelling tot carrièregerichte motieven, leermotieven weinig voor als beweegreden om peer educator te worden. Dit zou te verklaren



kunnen zijn door de keuze die dit onderzoek heeft gemaakt om alle studiegerelateerde motieven als carrièregerichte motieven te beschouwen. Het onderscheid tussen de leermotieven en carrièregerichte motieven is echter erg lastig te maken. Een mogelijke oorzaak hiervan is de doelgroep. De peer educators van SmartConnection, jongeren in de leeftijd van 16 tot 24 jaar, hebben in de meeste gevallen al de keuze gemaakt voor een vervolgopleiding. Hier ontwikkelt de jongere zich in algemene zin, maar ook zeker carrièregericht. Dit, en het feit dat alle geïnterviewde peer educators een opleiding in de sociale sector volgen, zou een verklaring kunnen zijn voor het lastige onderscheid tussen de leermotieven en carrièregerichte motieven.

Plezier komt niet alleen in dit onderzoek maar ook in de literatuur over de beweegredenen van vrijwilligers terug als belangrijk motief. Het hebben van plezier kan bijdragen aan een verbetering van de kwaliteit van leven, een kwaliteitsmotief. Het pleziermotief gaat echter over de kortetermijneffecten en de categorie met kwaliteitsmotieven gaat over effecten op langere termijn (Van der Vaart, 2010). Dit onderzoek voegt de categorie met pleziermotieven toe aan het model van Clary et al. (1998), net als in het onderzoek van Van der Vaart (2010) ook gedaan is.

Ondanks dat de financiële beloning geen categorie vormt in de functionele categorieën van Clary et al. (1998) is het een belangrijk motief voor peer educators. Bij elke geïnterviewde peer educator, geworven na de invoering van de financiële beloning, maakt de financiële beloning deel uit van de motivatie. Het vormt een aparte categorie van motieven in dit onderzoek, aangezien een beloning niet voorkomt in de categorieën van Clary et al. (1998). Beide mannelijke peer educators in dit onderzoek zouden niet hebben deelgenomen aan SmartConnection als er geen financiële beloning tegenover stond. Reeds bekende resultaten uit onderzoeken in het vrijwilligersveld (Widjaja, 2010; Langridge & Ryan, 2003) en dit resultaat geven een sterke indicatie dat een financiële beloning voor mannen een grotere rol speelt. Het gebruik van een financiële beloning is echter omstreden. Het rapport van Svenson & Bertinato (1998) geeft de aanbeveling om de peer educators geen financiële vergoeding te geven. Het kan namelijk zorgen voor een verkeerde motivatie onder jongeren en het kan de kans op uitbuiting vergroten. Daarnaast vermeldt het rapport (Svenson & Bertinato, 1998) dat betaalde peer educators minder effect hebben op de doelgroep.

De beschermingsmotieven werden altijd spontaan door de peer educators benoemd. De beschermingsmotieven vormden, indien genoemd, altijd een van de voornaamste motieven om aan SmartConnection deel te nemen. Uit dit onderzoek blijkt het beschermingsmotief erg sterk te zijn.

Bij de kwaliteitsmotieven viel op dat er een groot verschil was in het aantal spontaan genoemde motieven en het totaal genoemde motieven. Na uitleg van de categorie konden ervaren peer educators uit ervaring spreken dat het zelfvertrouwen was gegroeid. Ook peer

educators zonder ervaring hoopten meer zelfvertrouwen te krijgen door het worden van peer educator. Of het benadrukken van deze vorm van ontwikkeling in de wervingscampagne meer jongeren aanspreekt, kan niet worden geconcludeerd. Hier zal nader onderzoek uitsluitend over moeten geven.

### *5.2 Beweegredenen om peer educator te blijven*

Er lijkt een duidelijk verschil te zijn tussen de beweegredenen om peer educator te worden en de beweegredenen om peer educator te blijven. De carrièregerichte motieven die erg belangrijk waren om peer educator te worden zijn nauwelijks genoemd door de peer educators die al langer deelnamen aan het SmartConnection. Dit is wel in overeenstemming met een uitgangspunt van de functionele benadering. Als een doel bereikt is, dan verdwijnt het gedrag, mits het wordt vervangen door een nieuw doel. Uit dit onderzoek blijkt dat wanneer de ontwikkeling voor de carrière is behaald het wordt vervangen door een sociaal doel bij de personen die ook peer educator blijven.

De belangrijkste motieven van peer educators om actief te blijven voor SmartConnection waren namelijk de sociale motieven. Dit is in overeenstemming met het onderzoek van Svenson & Bertinato (1998). De sociale band tussen de peer educators blijkt van cruciaal belang voor het behouden van peer educators. Om de sociale band tussen de peer educators aan te halen, werd vaak een gezamenlijke activiteit als een personeelsuitje genoemd.

Ook een beloning voor de verrichte werkzaamheden blijkt een belangrijke motivator voor peer educators te zijn om actief te blijven (Mc Donald et al., 2003; Taylor, et al., 2001; Population council, 1999). Over de vorm van een beloning is geen consensus binnen de groep van peer educators. Vervolgonderzoek zal moeten uitwijzen welke beloning voor peer educators het meest effectief is voor het behoud van de peer educators.

In de categorie participatie komen motieven voor die betrekking hebben op een actievere deelname aan SmartConnection. Zeggenschap in een vrijwilligersproject blijkt ook uit onderzoek bij vrijwilligers een beweegreden om actief te blijven (Population council, 1999). Meer participatie in de vorm van verantwoordelijkheden komt ook voor in de literatuur (The International Youth Foundation, 2008; Population Council, 1999). Meer verantwoordelijkheid binnen SmartConnection is in de interviews voornamelijk aangegeven door stagiaires. Het meest genoemde concrete idee om te participeren in SmartConnection is een vergadering.

De leermotieven en carrièregerichte motieven werden slechts door één peer educator als motivatie om te blijven genoemd. Dit zou je op basis van eerdere onderzoeken naar de beweegredenen van vrijwilligers om actief te blijven niet verwachten (The International Youth Foundation, 2008; Population Council, 1999). Een mogelijke verklaring zou de geringe mogelijkheid om je als peer educator te blijven ontwikkelen kunnen zijn. Op dit moment

worden er vanuit SmartConnection na drie trainingen geen verdere ontwikkelingsmogelijkheden aangeboden.

### *5.3 Theoretische discussie*

Het model met de functionele categorieën van Clary et al. (1998) is bruikbaar gebleken voor dit onderzoek naar de beweegredenen van peer educators voor SmartConnection. Alle functionele categorieën van Clary et al. (1998) komen in wisselende mate voor bij de peer educators. Het model is echter niet in staat om alle beweegredenen van peer educators voor SmartConnection te categoriseren. Motieven gerelateerd aan SmartConnection, pleziergerelateerde motieven (van der Vaart, 2010) en de motieven met betrekking tot de financiële beloning zijn aan het model toegevoegd. Bij het categoriseren van de beweegredenen naar de indeling van Clary et al. (1998) was het onderscheid tussen de categorieën af en toe lastig te maken. Voornamelijk in de categorieën met leermotieven, carrièregerichte motieven en kwaliteitsmotieven komen veelal beweegredenen die allemaal een vorm van ontwikkeling beschrijven.

Aan de basis van de keuze voor de functionele benadering en het model van Clary et al. (1998) ligt het projecteren van zes kenmerkende elementen van een vrijwilliger op een peer educator. Vijf van de zes kenmerkende elementen waren goed van toepassing op peer educators. Het kenmerkende element 'geen tot weinig compensatie' is, wanneer een peer educator het minimum jeugdloon ontvangt, discutabel. Dit geeft wellicht een verklaring waarom de financiële beloning geen beweegreden is voor vrijwilligers, maar wel een motief vormt voor peer educators.

### *5.4 Beperkingen*

Een beperking van dit onderzoek betreft de groep respondenten. In dit onderzoek zijn alleen peer educators geïnterviewd die nog betrokken zijn bij SmartConnection. De peer educators die gestopt zijn met SmartConnection wilden niet deelnemen aan dit onderzoek. Daarnaast heeft dit onderzoek louter jongeren gesproken die al 'ja' hebben gezegd tegen SmartConnection. Het is wellicht interessant voor vervolgonderzoek om te onderzoeken waarom jongeren geen peer educator willen worden.

De samenstelling van de peer educators is 80% vrouw en 20% man. Dit is wel representatief voor de gehele groep peer educators, maar niet representatief voor de doelgroep. Het grote aandeel vrouwen kan verklaard worden door de studies waar de peer educators voornamelijk worden geworven. Alle peer educators volgen een sociale studie, waar vrouwen over het algemeen sterker vertegenwoordigd zijn. Uit eerder onderzoek is ook gebleken dat vrouwen zich eerder vrijwilligerswerk op zich nemen (Widjaja, 2010; Langridge & Ryan, 2003).

## *5.5 Aanbevelingen voor SmartConnection*

### *5.5.1 Het worden van peer educator*

Om het werven van peer educators effectiever te maken, moet in de wervingscampagne meer nadruk worden gelegd op beweegredenen die voor jongeren belangrijk zijn. Ondanks de uiteenlopende motieven om deel te nemen aan SmartConnection, blijken bepaalde categorieën bij veel peer educators een belangrijke rol te spelen in de keuze om peer educator te worden.

- In de promotie moet de nadruk worden gelegd op het project SmartConnection. Voornamelijk de unieke en vernieuwende benadering om alcoholgebruik van jongeren te verminderen door middel van een beloning spreekt huidige peer educators aan.
- Daarnaast moeten de mogelijkheden voor peer educators om zichzelf te ontwikkelen worden benadrukt. De ontwikkeling van carrièregerichte vaardigheden of het opdoen van werkrelevante ervaring is belangrijk voor jongeren. Ook vermelden dat deelname aan SmartConnection een bijdrage kan leveren aan het vullen van het Curriculum Vitae kan de doorslag geven.
- Een interessante bevinding van dit onderzoek is de persoonlijke groei die wordt doorgemaakt door peer educators dankzij SmartConnection, in de vorm van zelfverzekerder worden. Peer educators noemden dit niet gelijk als beweegreden, maar uiteindelijk hoopte meer dan de helft dit toch te bereiken door SmartConnection.
- Twee peer educators gaven aan dat de mening van de docent erg belangrijk was om te kiezen voor SmartConnection. Wellicht kan er in het werven van peer educators meer gebruik worden gemaakt van docenten op de scholen.

### *5.5.2 Het behouden van peer educators*

Uit dit onderzoek blijkt dat er een duidelijk verschil zit in motivatie om peer educator te worden en om peer educator te blijven te blijven. Dit onderzoek adviseert SmartConnection om naast het werven van peer educators ook meer aandacht te schenken aan het behouden van peer educators.

- Om peer educators te behouden moet SmartConnection meer aandacht gaan besteden aan de sociale band tussen de peer educators. Dit is veruit de belangrijkste beweegreden voor peer educators om actief te blijven. Peer educators dragen voornamelijk een gezamenlijke activiteit als concreet idee aan om de sociale band te versterken.
- De bovengenoemde gezamenlijke activiteit wordt door veel peer educators ook beschouwd als een beloning voor de werkzaamheden. Een beloning kan peer

educators behouden voor SmartConnection. Dit onderzoek kan geen eenduidig antwoord geven op het soort beloning, maar adviseert SmartConnection om na te denken over een beloning.

- SmartConnection moet mogelijkheden voor peer educators creëren om zich te blijven ontwikkelen. Zo kunnen er nieuwe leermotieven en carrièregerichte motieven worden geschapen. Dit kan tevens zorgen voor een uitdaging bij de peer educators.
- Uitdaging voor peer educators kan ook gevonden worden in grotere verantwoordelijkheid voor de peer educators en het meedenken in de ontwikkeling van SmartConnection. Een vergadering met alle peer educators werd hiervoor een aantal keer genoemd.
- Een van de doelstellingen is het hebben van een groep peer educators in elke deelnemende gemeente. Op dit moment werft SmartConnection peer educators in alle deelnemende gemeenten en zet deze alleen in voor SmartConnection in de stad Zwolle. Een aantal peer educators heeft echter aangegeven de afstand van de eigen woonplaats naar Zwolle als belemmerde factor te ervaren. Het inzetten van peer educators in hun eigen woonplaats zou afstand als belemmerde factor kunnen wegnemen.

## Referentielijst

Baarda, D. B., de Goede, M.P.M., Teunissen, J. (2009). *Basisboek kwalitatief onderzoek*. Groningen, Noordhoff Uitgevers.

Backett-Milburn, K., Wilson, S. (2000). Understanding peer education: insights from a process evaluation. *Health education research* 15 (1): 85.

Boelema, S., ter Bogt, T., van den Eijnden, R., Verdurmen, J. (2009). *Fysieke, functionele en gedragsmatige effecten van alcoholgebruik op de ontwikkeling van 16-18 jarigen*, Trimbos-instituut, Universiteit Utrecht.

Buller, D. B., Morrill, C., Taren, D., Aickin, M., Sennott-Miller, L., Buller, M.K., Larkey, L., Alatorre, C., Wentzel, T.M. (1999). Randomized trial testing the effect of peer education at increasing fruit and vegetable intake. *Journal of the National Cancer Institute* 91 (17): 1491-1500.

Clary, E. G., Snyder, M., Ridge, R.D., Copeland, J., Stukas, A.A., Haugen, J., Miene, P. (1998). Understanding and assessing the motivations of volunteers: A functional approach. *Journal of personality and social psychology* 74 (6): 1516.

Clary, E. G., Snyder, M. (1999). The motivations to volunteer. *Current Directions in Psychological Science* 8 (5): 156.

Duerinck, N. (2008). *Peereducatie en HIV/AIDS-preventie bij jongeren in Zuid-Afrika*. Universiteit Gent.

Dunn, M. S., Bartee, R.T., Perko, M.A. (2003). Self-reported alcohol use and sexual behaviors of adolescents. *Psychological Reports* 92 (1): 339-348.

Ellis, A. (2004). *Generation V: Young people speak out on volunteering*. Institute for Volunteering Research: London.

Harden, A., Oakley, A., Oliver, S. (2001). Peer-delivered health promotion for young people: a systematic review of different study designs. *Health Education Journal* 60 (4): 339-353.

International youth foundation (2008). Peer educator retention strategies. *Field notes* 3.

KPMG (2001). *Kosten en baten van alcoholzorg en preventie*. Hoofddorp.

Langridge, S. D., Ryan, M.M. (2003). *Motivations to Volunteer in Selected Service Organisations in Australia*, Edith Cowan University.

Lemmers, L., Riper, H. (2007). *Probleemdrinken aangepakt! Actieplan van het Partnership Vroegsignalering Alcohol*, Utrecht.

McDonald, J. (2003). *Peer Education: from evidence to practice: an alcohol and other drugs primer*, National Centre for Education and Training on Addiction, Flinders University of South Australia.

Milburn, K. (1995). A critical review of peer education with young people with special reference to sexual health. *Health education research* 10 (4): 407.

- National youth agency (2007). *Young People's Volunteering and Skills Development*. Leicester, Department for education and skills.
- Noijen, J., van Bakkum, F. (2005). *Handboek Unity: opzetten en uitvoeren van peer-educatie in het uitgaanscircuit*, Rozenberg Publishers.
- Noijen, J., van Bakkum, F., Jamin, J., Visser, G., Schippers, G.M. (2006). Peer-educatie over alcohol-en drugsgebruik in de dancescene. *Verslaving 2* (3): 89-93.
- Population council (1999). *Peer education HIV/AIDS past experience and future directions*.
- Shiner, M. (1999). Defining peer education. *Journal of Adolescence 22* (4): 555-566.
- Raslan- Allgäuer, R. & Güttinger, F. (2009). *Smartconnection*. Ein Alkohol-Präventionsprojekt von und für Jugendliche. ZEPRA Prävention und Gesundheitsförderung, NJ: St.Gallen.
- Svenson, G. R., Bertinato, L. (1998). *European guidelines for youth AIDS peer education*, Dept. of Community Medicine (Samhällsmedicinska institutionen], Lund Univ.
- Tactus Verslavingszorg (2010). *Subsidieaanvraag: Smartconnection*. NJ: Zwolle. Verkregen via Tactus verslavingszorg (niet gepubliceerd).
- Taylor, T., Serrano, E., Anderson, J. (2001). Management issues related to effectively implementing a nutrition education program using peer educators. *Journal of nutrition education 33* (5): 284-292.
- van der Vaart, I. (2010). *Motivaties voor vrijwilligerswerk - Wat maakt het verschil?* Universiteit Utrecht.
- van Dijck, D., Knibbe, R.A. (2005). *De prevalentie van probleemdrinken in Nederland. Een algemeen bevolkingsonderzoek*. Universiteit Maastricht.
- van Laar, M. W., Cruts, A.A.N., van Ooyen-Houben, M.M.J., Meijer, R.F., Brunt, T. Croes, E.A., Ketelaars, A.P.M. (2011). *Nationale drugsmonitor jaarbericht 2010*. Utrecht, Trimbos Instituut.
- Vandereycken, W., Hoogduin, C.A.L., Emmelkamp, P.M.G. (2008). *Handboek psychopathologie, deel 1*. Houten, Bohn Stafleu Van Loghum.
- Verdurmen, J., van de Mheen, D., van Laar, M. (2008). Alcoholgebruik onder jongeren: hoe vaak en met welke gevolgen? *Verslaving 4* (3): 4-15.
- Wagenaar, A. C., Toomey, T.L., Erickson, D.J. (2005). Preventing youth access to alcohol: outcomes from a multicomunity timeseries trial. *Addiction 100* (3): 335-345.
- Wagenmans, A. (2008). Alcohol in de opvoeding: een kwalitatief onderzoek naar de alcoholspecifieke opvoeding van Nederlandse jongeren in de leeftijd van 10 t/m 15 jaar. Universiteit Twente.
- Widjaja, E. (2010). *Motivation Behind Volunteerism*. Claremont McKenna College.

Wood, J. (2006). *Doers and Shapers – Young people's volunteering and engagement in public services*. De montfort University. Leicester.



## Bijlagen

### Bijlage 1 Schema interview

#### *Introductie*

#### *Algemene informatie*

Voordat we aan het daadwerkelijke interview gaan beginnen zou ik eerst een paar persoons- en achtergrondgegevens willen weten.

- Kun je iets over jezelf vertellen?
  - o Wat is je naam? (gefingeerde naam)
  - o Hoe oud ben je?
  - o Welke opleiding volg je of heb je gevolgd?
  - o Waar woon je?
  - o Geslacht (niet vragen)

#### *Smart connection*

- Hoe lang ben je al verbonden aan Smart connection?
- Hoe heb je Smart connection leren kennen?
- Wat heb je al gedaan voor Smart connection?

#### *Alcoholgebruik*

- Hoe kijk jij tegen alcohol aan?
  - o Stelling: Een goede peer educator voor het project Smart connection moet zelf verstandig omgaan met alcohol, het met mate consumeren van alcohol.
- Hoeveel alcohol nuttig jij zelf in de week (standaardglazen)?
- Hoeveel alcohol nuttigen belangrijke andere van jou (familie, vrienden, klasgenoten)?

#### *Toptic motivatie om peer educator te worden*

- Je hebt gekozen om peer educator te worden. Waarom ben jij peer educator geworden?

Mochten bepaalde functionele categorieën niet aanbod zijn gekomen dan volgt de volgende vraag.

- Uit onderzoek is gebleken dat er meerdere categorieën redenen zijn om peer educator te worden. Heb je ooit aan "categorie" gedacht? Hoe sta je hier tegenover?
  - o Values / normatieve motieven
  - o Understanding / leer motieven
  - o Social / sociale motieven
  - o Career / carrièregerichte motieven
  - o Protective / beschermende motieven
  - o Enhancement / kwalitatieve motieven

#### *Topic belemmerende factoren*

- Om tot een keuze te komen weeg je altijd voor- en nadelen tegen elkaar af. We hebben het net gehad over de motivatie om wel peer educator te worden, maar zijn er ook factoren die meespeelden in je keuze om geen peer educator te worden?

### *Topic Beloning*

We hebben het gehad over de motivatie om peer educator te worden.

- Hoe zie je het peer educator zijn, als baantje of vrijwilligerswerk?

Je hebt twee vormen van een beloning voor jouw werkzaamheden.

- Wat vind je van?
  - o 20 punten
  - o Minimum jeugdloon

### *Topic behouden van peer educators*

Je hebt nu gekozen om peer educator te worden.

- Hoe lang ben je van plan dit te gaan doen?
- Heb je ideeën over hetgeen Smart connection kan doen om jou te behouden?

Afsluitende vraag: Heeft u verder nog opmerkingen, aanvullingen of vragen met betrekking tot dit interview?

### *Afsluiting*