



Naar een geïntegreerd migratiebeleid,
dankzij het AMIF
Vers une politique de migration plus intégrée,
grâce au FAMI



POD | Maatschappelijke Integratie
SPP | Intégration Sociale

Verslag bijeenkomst OCMW's – *Rapport rencontre des CPAS*
AMIF 30 mei 2018 – 30 mai 2018
Zaal/Sale Mandela, WTC II, Brussel/Bruxelles

Aanwezigen:	Johan Maekelbergh (OCMW Gent), Sandra Vandenbroele (OCMW Gent), Mieke De Roo (OCMW Gent), Karolina Bielawska (CPAS Charleroi), Marie Petrella (CPAS Charleroi), Lisa Asselman (POD MI-IS), Nesrine Ouledelbey (CPAS Liège), Claudine Gbambili (CPAS Liège), Angès Dubus (CPAS Bruxelles), Nirina Rangorivao (CPAS Bruxelles)
Verontschuldigd:	Alexandre Van Belle (CPAS Charleroi), Tom Anthuenis (POD MI-IS), Nauar Elfargani (OCMW Antwerpen), Haya Boshart (OCMW Antwerpen)

I. Welkom

Lisa (POD Mi-IS) heet iedereen welkom.

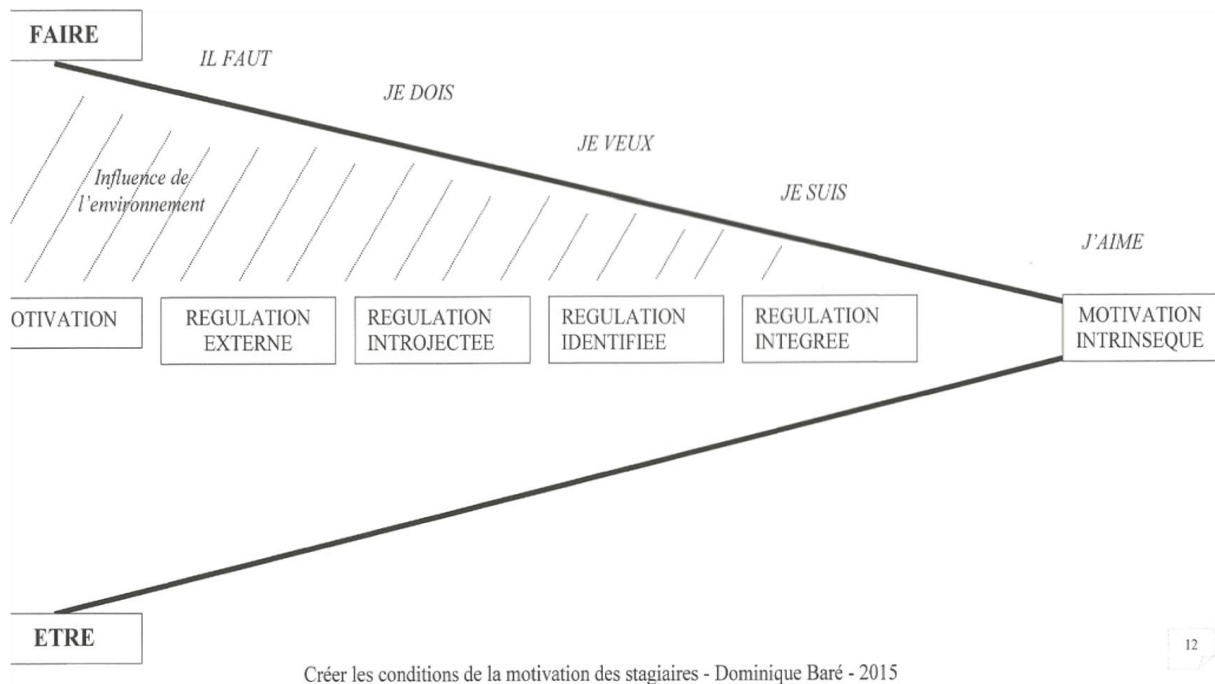
Vandaag is Dominique Baré te gast als expert. Hij vertelt vandaag meer over het begrip 'MOTIVATIE'. Zijn presentatie bevindt zich in bijlage.

2. Het begrip motivatie

Vier elementen bepalen de motivatie van een persoon:

- 1) Verlangen = startpunt
- 2) Doelstelling = heldere en coherente doelstellingen voor ogen hebben
- 3) Energie = nodig om je objectieven te behalen
- 4) Tijdsduur = motivatie moet blijven over een langere periode (anders is het slechts een verlangen om iets te doen)

Theorie van de zelfbeschikking van Decy en Ryan:



Vijf fases:

- 1) Amotivatie:
= de afwezigheid van motivatie
De persoon in kwestie komt gewoon niet opdagen tijdens een activiteit. Bij deze persoon ontbreekt de motivatie.
→ De invloed van de omgeving is in deze fase zeer groot. Als de omgeving van de persoon zegt: “Ga niet naar de activiteit van het OCMW, maar kom mee zwartwerken”. Dan is de kans groot dat de persoon niet naar de activiteit zal gaan → omdat de motivatie om te gaan ontbreekt.
- 2) Externe regulatie:
“Ik kom naar de activiteit, want **het moet.**”
> bv. door juridisch kader, de wet, PIIS
Zulke mensen zijn zogezegd niet gemotiveerd → maar volgens de theorie van de zelfbeschikking, zijn ze wél gemotiveerd. Ze zijn gemotiveerd om te komen omdat ze verplicht/gedwongen worden door een algemeen kader. De motivatie wordt hier bepaald door de gedachte “omdat het moet”. Deze gedachte kan met de tijd wel evolueren tot “omdat ik moet” of “omdat ik wil” of “omdat ik ben” of “omdat ik hiervan hou”.
→ De invloed van de omgeving in deze fase is nog steeds zeer groot. Als de omgeving van de persoon zegt: “Ga niet naar de activiteit van het OCMW, maar kom mee zwartwerken”. Dan is de kans groot dat de persoon niet naar de activiteit zal gaan → omdat hij slecht gemotiveerd is door een algemeen ‘verplichtend’ kader.
→ Dwang speelt hier een grote rol.
- 3) Interne regulatie:
“Ik kom naar de activiteit omdat **ik moet**”
- anders voelt de persoon zich slecht omwille van een schuldgevoel ten opzichte van zijn maatschappelijk werker/zijn omgeving
- of hij voelt zich net goed omdat hij/zij op die manier plezier doet aan iemand anders (maatschappelijk werker, omgeving)

4) Regulatie eigen aan de identiteit:

*“Ik kom naar de activiteit omdat **ik het wil**”*

In deze fase is de persoon gemotiveerd omdat hij/zij een duidelijke doelstelling voor ogen heeft. De doelstelling komt overeen met wat de persoon graag wilt bereiken.

➔ In deze fase heeft de omgeving minder invloed op de persoon. Als de omgeving zegt: “Ga niet naar de activiteit van het OCMW, maar kom mee zwartwerken”. Dan is de kans groot dat de persoon toch naar de activiteit gaat ➔ omdat hij gemotiveerd is door het behalen van een persoonlijke doelstelling.

5) Geïntegreerde regulatie:

*“Ik kom naar de activiteit omdat wat ik daar doe overeenstemt met wie **ik ben**”*

In deze fase komt wat de persoon tijdens de activiteit doet, overeen met zijn waarden en zijn geloofsovertuigingen (breed gezien). Alles wat hij/zij onderneemt, is betekenisvol voor hem/haar.

➔ In deze fase is de invloed van de omgeving zeer beperkt. De persoon komt naar de activiteit ➔ omdat hij/zij zich volledig kan ontplooiën tot de persoon die hij/zij is. Niemand zal hem weerhouden dat te doen.

6) Intrinsieke motivatie:

*“Ik kom naar de activiteit omdat **ik ervan hou**”*

In deze fase komt de persoon in een soort ‘flow’ terecht. Hij/zij verliest de tijd uit het oog, gaat helemaal op in de activiteit en haalt er enorm veel voldoening uit. De persoon haalt er ook energie uit.

Hoe motiveer je nu mensen?

De gedachte die motiveert moet evolueren van “omdat het moet” naar “omdat ik ervan hou”. Dit is een moeilijke taak, die veel tijd vraagt. Tijd die er meestal niet is. Uiteindelijk is deze gedachte een individuele aangelegenheid. Je kan enkel jezelf motiveren, niemand anders kan dat voor jou doen. Het belangrijkste is dat de motivatie toch toeneemt en daar kunnen anderen wel bij helpen door:

- 1) Betekenisvolle activiteiten te organiseren*
- 2) Duidelijke, heldere (realistische) doelstellingen te formuleren (via SMART-methode)
- 3) Kansen te geven om dingen uit te proberen en de mogelijkheid geven om ‘te kiezen’ (= zelfbeschikking geven)

* Een activiteit wordt als betekenisvol ervaren als:

- 1) De persoon zich competent voelt: “Ik ben in staat om ...” en “breng dit tot een goed einde”
- 2) De persoon autonoom kan zijn bij het uitvoeren van een activiteit
- 3) De persoon het gevoel heeft tot een groep te behoren

3. Opmerkingen en vragen

- ❖ Soms is het moeilijk om mensen gemotiveerd te krijgen, omdat het beleid verwacht dat iedereen dezelfde vorderingen maakt volgens hetzelfde tempo. Sommige mensen hebben nu eenmaal meer tijd nodig.
- ❖ Nieuwkomers van buiten de EU moeten zich de hele tijd aanpassen aan de nieuwe cultuur waarin ze zijn terechtgekomen. Ook moeten zij een nieuwe manier van ‘leren’ aanleren. Dit vergt ook heel veel tijd. Daarnaast moeten ze een heel aantal doelstellingen behalen en dat is soms zwaar.
- ❖ Het schema van Decy en Ryan is universeel. Het is gebaseerd op wetenschappelijk onderzoek. Het onderzoek is uitgevoerd op verschillende continenten en overal werd ongeveer hetzelfde schema vastgesteld. De invulling van bepaalde begrippen kunnen wel cultureel verschillen. Dwang zal bv. door Aziatische mensen anders ervaren en ingevuld worden.

- ❖ Hoe bepaal je doelstellingen voor mensen die niet mondig zijn, die de nationale talen niet beheersen en zich niet kunnen uitdrukken? Hoe bepaal je bij deze mensen of er al dan niet een motivatie is? Hoe bepaal je dan wat voor soort amotivatie er is?
 - Heel belangrijk om te investeren in communicatie vanaf het begin (via tolken of interculturele bemiddelaars of een contacttaal)
 - Ook tonen dat je bereid bent om te luisteren naar de persoon + erkennen van zijn/haar lastige situatie
- ❖ Toch ook oppassen met het begrip dwang. Dwang kan iets in gang zetten (bv. aanwezigheid van een persoon bij een activiteit), maar het mag niet leiden tot een hevige externe druk.
 - Dwang vanuit pedagogisch perspectief kan helpen om bepaalde drempels te overkomen (Bv. schrik hebben om uit zijn cocon te komen en zich in een OCMW te begeven) en te proeven van iets nieuws.
- ❖ Het definiëren van duidelijke doelstellingen is soms moeilijk bij nieuwkomers. Zij zijn meer bezig met te overleven, dan met zich te ontplooiën. Ook vormt taal een probleem. Soms is het moeilijk om te weten wat ze precies willen omdat ze zich moeilijk kunnen uitdrukken + weinig kansen om dingen uit te proberen in de praktijk + soms laat het intern beleid het niet toe om deze mensen beter te helpen.
- ❖ Ook belangrijk om de doelstellingen van de activiteiten die nu bestaan in vraag te stellen. Komen de doelstellingen wel overeen met wat de begunstigden nodig hebben?
- ❖ Taal is ook een cruciale factor. Een taalachterstand kan zeer demotiverend werken. Hoe kan je die mensen toch vooruit helpen?
- ❖ Heel belangrijk om kansen te geven via vrijwilligerswerk, korte stages etc. = werkt zeer motiverend

Op de volgende 'leervragen' wilden we na het volgen van de opleiding graag een antwoord:

- ✓ Hoe verhouden motivatie en verplichting zich? Hoe motiveer je iemand die verplicht moet deelnemen aan een sociaal activeringstraject? Hoe geef je de persoon toch een bepaald zeggenschap/eigenaarschap over zijn activeringstraject?
 - ➔ Min of meer beantwoord
- ✓ Welke extra begeleidingsstappen kunnen wij ondernemen om ervoor te zorgen dat mensen op hun eigen benen gaan staan?
 - ➔ Min of meer beantwoord
- ✓ Hoe motiveer je mensen als zij geen toekomstperspectief hebben? Als zij bv. nooit in een tewerkstellingstraject zullen kunnen instappen (door ziekte, handicap, gezinssituatie)? Hoe ga je om met dromen waarvan je weet dat ze nooit zullen uitkomen?
 - ➔ Niet echt beantwoord

4. Volgende vergadering

De volgende vergadering vindt plaats in september. Aanvankelijk zou de bijeenkomst op dinsdag 4 september plaatsvinden, maar door de fusie van de POD MI met de FOD Sociale Zekerheid zal de bijeenkomst uitgesteld worden tot eind september. De exacte datum en plaats zullen later gecommuniceerd worden.