

De vele gezichten van generatie Y:

*Een onderzoek naar de verschillende motieven ten aanzien van
persoonlijke ontwikkeling van generatie Y.*



Universiteit Utrecht

Linda Litjens (4155106)

Master's thesis

Educational Sciences

Themagebied: Learning in Organizations

Begeleider: Isolde Kolkhuis Tanke

Tweede beoordelaar: Rouven Hagemeyer

10 juni 2019

Aantal woorden: 7997

Abstract

Generatie Y wordt vanaf het begin van haar loopbaan geconfronteerd met een werkelijkheid waarin de nadruk gelegd wordt op continu veranderende loopbaantrajecten en -mogelijkheden (Dekker, Muffels, & Wilthagen, 2010; Dries et al., 2008). De focus op persoonlijke ontwikkeling lijkt noodzakelijk om aantrekkelijk te blijven op de huidige arbeidsmarkt (Nauta, Vianen, Heijden, Dam, & Willemsen, 2009; Smits & De Bruyckere, 2010). Stress en burn-out klachten kunnen een gevolg zijn hiervan (Hummels, 2018; Vansteenkiste et al., 2015). In dit onderzoek is middels semigestructureerde interviews met dertien individuen van generatie Y inzicht in de motieven waarnaar zij handelen, gecreëerd. Hierbij is de *Self Determination Theory*, welke veronderstelt dat extrinsieke motieven aangaande keuzes die een individu maakt negatieve effecten hebben op het welzijn (Deci & Ryan, 2000; Vansteenkiste et al., 2009), leidend geweest. Thema's voortvloeiend uit de resultaten zijn: het beste uit jezelf willen halen, opleidingsmaatstaf, invloed van directe omgeving, vergelijkingsdrang, baanzekerheid, doorgroeimogelijkheden, overeenkomst tussen persoonlijke- en werkwaarden, blijven zoeken naar iets beters. Individuele verschillen in motieven en verschillen in gevolgen op het welzijn, zijn naar voren gekomen. Aan de hand van deze bevindingen is voorzien in mogelijke oorzaken van stress binnen generatie Y en is bijgedragen aan een reëler beeld van de beweegredenen van dit generatiecohort.

Sleutelwoorden: Persoonlijke Ontwikkeling, Employability, Self-Determination Theory, Generatie Y, Intrinsieke en Extrinsieke Motivatie

Een relatief nieuwe generatie heeft de laatste jaren zijn intrede gemaakt op de arbeidsmarkt. Deze generatie, generatie Y, bestaat uit een cohort van individuen geboren tussen 1985 en 2000 (Black, 2010; Bontekoning, 2007; Pînzaru et al., 2016). Het functioneren van deze generatie op de arbeidsmarkt is een veel besproken onderwerp in organisatiewetenschappelijke literatuur (Black, 2010; Bogosian & Rousseau 2017; Coates, 2017). Hieruit komt veelvuldig naar voren dat generatie Y een hele andere kijk lijkt te hebben op haar loopbaan dan haar voorgangers (Coates, 2017). Daarbij lijkt zij andere keuzes te maken welke vervolgens van invloed zijn op haar loopbaan.

Een van de redenen hiervoor zijn maatschappelijke ontwikkelingen waarmee generatie Y te maken heeft. Keuzes die een individu maakt ten aanzien van zijn loopbaan, staan immers niet los van sociale context. Sterker nog, beïnvloeding door allerlei economische, historische en sociaal-culturele ontwikkelingen in de maatschappij speelt een grote rol op het individu (Dries, Pepermans, & De Kerpel, 2008). Voorbeelden van maatschappelijke invloeden op de loopbaan van generatie Y zijn globalisatie, herstructurering binnen organisaties, digitalisering, de groei van het aantal diensten en de groei van het aantal flexibele contracten.

De maatschappelijke ontwikkelingen zijn uiteraard van invloed op alle generaties, alleen wordt generatie Y hier direct mee geconfronteerd vanaf de start van haar loopbaan. Eerdere generaties begonnen hun loopbaan met een traditioneel, lineair beeld van een carrière pad, waarin gefocust werd op progressieve stappen omhoog in een hiërarchie (Dries et al., 2008; Kupperschmidt, 2000). De confrontatie met recente, maatschappelijke ontwikkelingen heeft voor generatie Y geresulteerd in een meer grenzeloos, niet lineair beeld van een carrière pad, waarbij de nadruk gelegd wordt op continu veranderende loopbaantrajecten en – mogelijkheden (Dries et al., 2008; Kupperschmidt, 2000). Een steeds vaker voorkomend gevolg hiervan is het ervaren van onzekerheid en stress (Hummels, 2018; Vansteenkiste et al., 2015). Dit heeft gevolgen voor de vitaliteit van generatie Y. Om deze reden zal in dit onderzoek generatie Y centraal staan.

Om meer inzicht in de gevolgen voor het welzijn van generatie Y te verkrijgen, is, los van deze maatschappelijke ontwikkelingen, de individuele beleving van de keuzes in de loopbaan van invloed (Coates, 2017; Purba & Ananta, 2018). Bestaand onderzoek heeft al voldoende inzicht gegeven in algemene kenmerken van generatie Y, maar inzicht in percepties en individuele waarden van werkenden binnen generatie Y is schaarser (Coates, 2017). Hierom zullen in dit onderzoek individuele verschillen binnen generatie Y verkend worden, zodat beter begrip van de beweegredenen van deze generatie ontstaat. Daarnaast focussen veel bestaande studies zich op het belang van kennis over generatie Y voor

organisaties en personeelsbeleid. In dit onderzoek zal de focus juist liggen op het welzijn van generatie Y zelf. In deze studie wordt getracht bij te dragen aan wetenschappelijk inzicht in oorzaken van de vitaliteit van generatie Y.

Theoretisch kader

Generatie Y

Een generatie wordt gezien als een subcultuur met kenmerkend gedrag en waarden (Bontekoning, 2007; Hofstede, 2001; Maxwell, Ogden, & Broadbridge, 2010). Bontekoning (2007) ziet de rol van generaties als vernieuwers van culturen: mensen binnen een generatie vervormen een cultuur door met elkaar opvattingen, waarden en praktijken te delen. Generatie Y kenmerkt zich door een aantal belangrijke eigenschappen (Black, 2010; Bontekoning, 2007; Coates, 2017; Yadav & Chaudhari, 2018). Voor alle genoemde eigenschappen geldt, net als bij andere generaties, dat er menig uitzonderingen en tegensprekende geluiden zijn (Black, 2010). Daarom worden enkel de vier meest belangrijk geachte kenmerken nader toegelicht.

Allereerst is de invloed van technologie kenmerkend voor de manier van leven van generatie Y (Black, 2010; Bontekoning, 2007; Coates, 2017; Yadav & Chaoudhari, 2018). Generatie Y is, in tegenstelling tot eerdere generaties, opgegroeid met technologie. Hierom is de digitale wereld ingebed in het leven van generatie Y en bepaalt dit ook de manier van bijvoorbeeld leren en communiceren (Maxwell et al., 2010). Generatie Y is tevens een generatie waar, meer dan in vorige generaties, scholing een grote rol speelt: het merendeel van de generatie heeft een opleiding gevolgd (Black, 2010; Stewart, Oliver, Cravens, & Oishi, 2017; Yadav & Chaudhari, 2018). Daarnaast wordt veelal gesproken van een generatie die individualistisch werkt en leeft (Pînzaru et al., 2016; Yadav & Chaoudhari, 2018).

Een ander kenmerk dat deze generatie onderscheidt van haar voorgangers, is diversiteit (Black, 2010; Brack & Kelly, 2012). Zo kent zij toegenomen participatie van vrouwen op de arbeidsmarkt, wat zorgt voor meer genderdiversiteit. Het grootste met vorige generaties wat betreft diversiteit zit in de etnische en culturele diversiteit (Black, 2010; Bontekoning, 2007; Gallicano, Curtin, & Matthews, 2012).

Het carrièrebeeld van Generatie Y. Los van de kenmerken van generatie Y, wordt deze generatie vanaf het begin van haar loopbaan geconfronteerd met een werkelijkheid waarin de nadruk gelegd wordt op continu veranderende loopbaantrajecten en -mogelijkheden (Dekker, Muffels, & Wilthagen, 2010; Dries et al., 2008). Generatie Y rekent minder op organisaties die zekerheid bieden, zoals in de vorm van een vast contract. Daarentegen zoekt zij naar ontwikkelmogelijkheden en werkgevers die ontwikkelruimte bieden zodat

employability geoptimaliseerd kan worden. *Employability* verwijst naar het continue vervullen, verkrijgen of creëren van werk door het optimale gebruik van eigen competenties (Nauta, Vianen, Heijden, Dam, & Willemsen, 2009). Dit vraagt om het verwerven van nieuwe vaardigheden, aanpassingen in bestaand gedrag en het zich eigen maken van nieuwe rollen. Wanneer de *employability* van een individu hoog is, is er meer aandacht voor ontwikkeling, zal makkelijker omgegaan kunnen worden met veranderingen en zijn baankansen hoger (Nauta et al., 2009).

De term *employability* komt voort vanuit organisatorisch perspectief (Nauta et al., 2009). Om de individuele focus in dit onderzoek te benadrukken, wordt gezocht naar een andere term welke beter aansluit. *Employability* focust zich voornamelijk op van waarde zijn voor organisaties, terwijl in dit onderzoek persoonlijke waardering en welzijn van de individu meegenomen wordt. *Employability* vanuit het individuele perspectief wordt veelal gedefinieerd met termen zoals mobiliteit, carrièreontwikkeling, *lifelong learning* en persoonlijke ontwikkeling (Nauta et al., 2009; Rothwell & Arnold, 2007; Van Dam, 2005). De term persoonlijke ontwikkeling zal in de rest van dit onderzoek leidend zijn.

Gevolgen van een focus op persoonlijke ontwikkeling

Persoonlijke ontwikkeling omvat de ontwikkeling die iemand doormaakt ten aanzien van zijn identiteit (Passarelli & Kolb, 2011). Dit behelst de stappen die gezet worden richting persoonlijke doelen. Persoonlijke ontwikkeling is per definitie een concept waar bewust aan gewerkt kan worden. Irving en Williams (1999) kaarten het verschil met bijvoorbeeld persoonlijke groei duidelijk aan: persoonlijke ontwikkeling kan gepland en gestructureerd worden, groei niet. Waar precies naartoe gewerkt wordt bij persoonlijke ontwikkeling, kan erg verschillen. Een verhelderend onderscheid tussen professionele ontwikkeling en persoonlijke ontwikkeling wordt geboden door Donati en Watts (2005). Zij beschrijven professionele ontwikkeling als het verwerven van specifieke kennis en vaardigheden, terwijl persoonlijke ontwikkeling breder kijkt naar generieke competenties, persoonlijke kwaliteiten en -eigenschappen.

Gezien de flexibiliteit die de huidige arbeidsmarkt vraagt van Generatie Y, ligt de verantwoordelijkheid voor persoonlijke ontwikkeling bij de individuen van generatie Y zelf (Hummels, 2018; Smits & De Bruyckere, 2010; Van Buren, 2003). Zij zullen zelf moeten bepalen welk loopbaan pad zij willen bewandelen. Het continu leren dat inherent is aan persoonlijke ontwikkeling, wordt gezien als zekerheid in tijden van snelle veranderingen en baan onzekerheden (Dekker et al., 2010; Mackay, 2017). Echter, dit gaat niet altijd op. Werken aan persoonlijke ontwikkeling biedt geen garanties voor een gewenste loopbaan,

want het loopbaan pad blijft afhankelijk van beslissingen die werkgevers nemen (Dekker et al., 2010; Van Buren, 2003). Om deze reden kan focus op persoonlijke ontwikkeling tevens zorgen voor druk. Het enerzijds verantwoordelijk zijn voor persoonlijke ontwikkeling en anderzijds de onzekerheden die blijven bestaan rondom de mogelijkheden die het biedt, heeft bij een deel van generatie Y stress als gevolg (Hummels, 2018; Vansteenkiste et al., 2015). Naast de druk die de focus op persoonlijke ontwikkeling met zich meebrengt, speelt concurrentie ook een grote rol (Berntson, Sverke, & Marklund, 2006; Hummels, 2018). Zicht op de ontwikkeling van anderen legt meer druk op de schouders van individuen van generatie Y. De druk die bij de focus op persoonlijke ontwikkeling kan komen kijken, vraagt om inzicht in drijfveren.

Motieven voor persoonlijke ontwikkeling

Wanneer een individu bepaalde behoeften wil laten vervullen, wordt daar aandacht aan besteed (Chalofsky & Krishna, 2009). Aandacht voor persoonlijke ontwikkeling wordt gedreven vanuit verschillende behoeften, ofwel motieven. Motivatie die generatie Y heeft ten aanzien van de persoonlijke ontwikkeling is gevarieerd en persoons- en contextafhankelijk. Daarnaast is motivatie afhankelijk van het soort doel ofwel het proces (Deci & Ryan, 2012). Onderscheid kan gemaakt worden in intrinsiek geleide motivatie en extrinsiek geleide motivatie (Chalofsky & Krishna, 2009; Deci & Ryan, 2000; White, 1959). Intrinsieke motieven zijn gebaseerd op intrinsieke impulsen: iets wordt gedaan vanuit bijvoorbeeld eigen interesse of verlangen. Extrinsieke motieven worden gedreven vanuit een extern impuls, zoals bijvoorbeeld de verwachtingen van anderen of salaris.

De *Self Determination Theory* (SDT) benadrukt het belang van het voorzien in psychologische behoeften voor het voorspellen van motivatie (Deci & Ryan, 2000). Deze psychologische behoeften zijn autonomie, competentie en verbinding. De mate waarin voorzien wordt in deze psychologische behoeften, bepaalt volgens Deci en Ryan (2000) het doelgerichte gedrag van individuen. De SDT benadert motivatie als een multidimensionaal concept, waarbij een verschil gemaakt kan worden tussen de kwantiteit en de kwaliteit van motivatie (Deci & Ryan, 2000; Vansteenkiste et al., 2009). Deze benadering is bijzonder, omdat de meeste theorieën motivatie benaderen als een kwantitatief construct. De SDT daarentegen suggereert dat meer motivatie niet altijd leidt tot beter uitkomsten. De mate van controle en de mate van autonomie bepalen de kwaliteit (Deci & Ryan, 2000; Vansteenkiste et al., 2009). Een motivatieprofiel met een hoge mate van autonomie en een lage mate van controle leidt tot de meest gewenste leeruitkomsten (Vansteenkiste et al., 2009). In dit geval wordt gehandeld vanuit intrinsieke drijfveren. Wanneer gekeken wordt naar het continuüm

van motivatie in Tabel 1, zal de kwaliteit van de motivatie dus toenemen naar mate verder naar rechts op het continuüm gegaan wordt.

Tabel 1

Continuüm van motivatie volgens de SDT (Deci & Ryan, 2000)

Motivatie				
Extrinsieke motivatie				Intrinsieke motivatie
Gecontroleerd		Autonoom		
Externe regulatie	Geleide regulatie	Geïdentificeerde regulatie	Geïntegreerde regulatie	Intrinsieke regulatie
<i>Externe druk, zoals straffen of beloningen</i>	<i>Interne druk, zoals schaamte</i>	<i>Activiteit wordt nuttig gevonden, maar niet gewenst</i>	<i>Waarde van activiteit congrueert met eigen waarden</i>	<i>De handeling zelf wordt als motiverend beschouwd</i>

‘Externe regulatie’ en ‘Geleide regulatie’ worden gezien als twee vormen van gecontroleerde motivatie (Deci & Ryan, 2000). Deze twee vormen liggen het dichtst tegen a-motivatie aan, wat impliceert dat er helemaal geen sprake is van motivatie voor een taak. ‘Externe regulatie’ omvat motivatie voor het voldoen aan externe verwachtingen, het vermijden van straffen of het verkrijgen van beloningen. ‘Geleide regulatie’ omvat motivatie voor het voldoen aan op zichzelf uitgeoefende druk, zoals gevoelens van schaamte, schuld of ego-verbetering.

‘Geïdentificeerde regulatie’ en ‘Geïntegreerde regulatie’ worden, ondanks dat ze nog onder extrinsieke motivatie vallen, gezien als autonome motivatie (Deci & Ryan, 2000). Hierbij wordt ‘Geïdentificeerde regulatie’ gezien als motivatie gedreven door bruikbaarheid. Een activiteit wordt zowaar als nuttig gezien, maar niet als interessant. ‘Geïntegreerde regulatie’ omvat motivatie gedreven door waardering. Een activiteit wordt van waarde geschat voor bijvoorbeeld een beoogd doel en is dus in overeenstemming met persoonlijke waarden. Echter, de activiteit is op zichzelf nog altijd niet intrinsiek gedreven. ‘Intrinsieke regulatie’ omvat motivatie gedreven door de activiteit zelf. Hierbij levert de activiteit op zichzelf voldoening op.

De relevantie van het onderscheid tussen de verschillende vormen van gecontroleerde en autonome regulatie wordt door sommige onderzoekers in twijfel getrokken (Madjar & Cohen-Malayev, 2013; Vansteenkiste, Niemiec, & Soenens, 2010). Voornaamste reden

hiervoor is dat het verschil tussen bijvoorbeeld geïdentificeerde en geïntegreerde regulatie lastig te bepalen is. De belangrijkste boodschap vanuit de SDT is hoe dan ook dat hoe hoger de mate van autonome regulatie is, hoe beter de prestaties, wat op den duur meer tevredenheid en gezondheid als resultaat heeft (Deci & Ryan, 2000; Vansteenkiste et al., 2009). De kans op stress en burn-out neemt hierdoor aanzienlijk af (Baard, Deci, & Ryan, 2004; Deci & Ryan, 2000; Fernet, Guay & Senécal, 2004).

Vanuit de Self Determination Theory gezien, focust generatie Y zich idealiter op persoonlijke ontwikkeling vanuit intrinsieke motivatie en maakt zij haar keuzes ten aanzien van persoonlijke ontwikkeling aan de hand van een hoge mate van autonome regulatie. Dit zal haar welzijn tegemoetkomen en zorgen voor meer vitaliteit in de maatschappij waarin zij zich bevindt (Baard et al., 2004; Fernet et al., 2004). Met het oog op het welzijn van generatie Y, zal in dit onderzoek onderzocht worden op basis van welke motieven generatie Y keuzes maakt ten aanzien van hun persoonlijke ontwikkeling en of deze motieven intrinsiek of extrinsiek gedreven zijn. De volgende onderzoeksvragen staat centraal:

Onderzoeksvraag 1: *“Welke motieven zijn onderliggend aan de keuzes die individuen van generatie Y maken ten aanzien van hun persoonlijke ontwikkeling?”*

Onderzoeksvraag 2: *“In welke mate zijn de motieven van generatie Y intrinsiek of extrinsiek gereguleerd?”*

Methode

Design

Om de onderzoeksvragen goed te kunnen beantwoorden, is gebruik gemaakt van kwalitatief onderzoek. De focus van het onderzoek is exploratief van aard, wat tevens pleit voor kwalitatieve methoden (Boeije, 2010). De aanpak voor dit onderzoek is fenomenologisch onderzoek. Hiervoor is gekozen, omdat met deze aanpak het fenomeen ‘persoonlijke ontwikkeling’ geïllustreerd kon worden aan de hand van de ervaringen van meerdere individuen (Creswell, 2007). Daarbij is voor dit onderzoek de focus op de ervaringen van individuen met persoonlijke ontwikkeling cruciaal voor het beantwoorden van de onderzoeksvragen en worden de participanten zodoende gezien als co-onderzoekers (Creswell, 2007).

Participanten

Een belangrijk kenmerk van de groep participanten is dat zij deel uitmaakt van Generatie Y en zodoende geboren is tussen 1985 en 2000. Omdat persoonlijke ontwikkeling

binnen de loopbaan de focus van het onderzoek is, zijn alleen diegenen binnen generatie Y meegenomen met minimaal twee jaar werkervaring. Gestreefd is naar variëteit wat betreft gender, opleidingsniveau, sector, culturele achtergrond en aantal jaar werkzaam. Tabel 2 weergeeft zowel de homogene als heterogene kenmerken van de participantengroep.

Tabel 2

Overzicht van kenmerken participantengroep

Participant	Gender	Opleidingsniveau	Sector	Culturele Achtergrond	Aantal jaar werkzaam
A	Vrouw	WO	Onderwijs	Nederlands	3
B	Vrouw	HBO	Farmacie	Marokkaans	2
C	Vrouw	HBO	Zorg	Colombiaans	2,5
D	Man	HBO	Retail	Nederlands	3
E	Man	HBO	Logistiek	Nederlands	4
F	Vrouw	WO	Juridisch	Nederlands	3,5
G	Man	WO	IT	Nederlands	4
H	Man	HBO	IT	Nederlands	4
I	Vrouw	MBO	Recruitment	Nederlands	4
J	Man	Geen	IT	Nederlands	9
K	Vrouw	MBO	Zorg	Nederlands	3
L	Vrouw	MBO	Juridisch	Marokkaans	3
M	Man	WO	Onderwijs	Nederlands	5

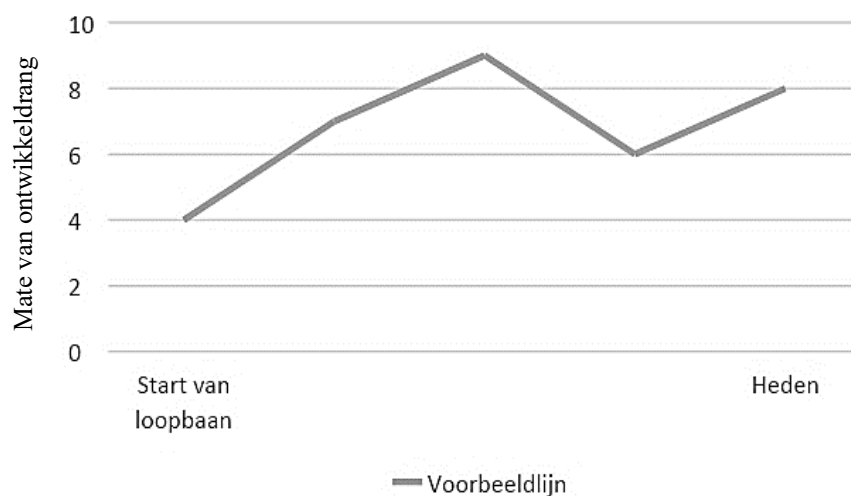
Aan de hand van de vastgestelde voorwaarden voor deelname aan het onderzoek, is door middel van een doelgerichte steekproef geselecteerd. Hiervoor is gekozen om zo de diversiteit van de doelgroep te waarborgen. Middels doelgerichte steekproef kan immers selectief bepaald worden in welke samenstelling participanten deelnemen. Gebruik is gemaakt van sneeuwbalsteekproeftrekking (Boeije, 2010). Dit houdt in dat participanten zelf bijdragen aan de totale groep participanten. Allereerst is middels het sociale netwerk van LinkedIn geworven. Daardoor is het merendeel van het aantal participanten betrokken geraakt bij het onderzoek. Met deze groep participanten is de dataverzameling van start gegaan. De steekproefgrootte is vervolgens uitgebreid door middel van het netwerk van deelnemende participanten. Na het uitvoeren van interviews is aan deelnemende participanten gevraagd of zij iemand in hun netwerk kenden die bereid zou zijn mee te doen aan het onderzoek. In

sommige gevallen is specifiek gevraagd naar iemand met een bepaald kenmerk, zoals opleidingsniveau of culturele achtergrond. Verzadiging werd bereikt zodra voldoende zicht was op verschillen en overeenkomsten aangaande het fenomeen persoonlijke ontwikkeling vanuit het perspectief van individuen van generatie Y (Boeije, 2010). Dit heeft geresulteerd in de deelname van totaal dertien participanten.

Instrumenten

Gebruik is gemaakt van semigestructureerde interviews, zodat ruimte is voor afwijkingen in de interviewstructuur welke bijdragen aan volledig begrip van het fenomeen ‘persoonlijke ontwikkeling’ (Boeije, 2010). Het doel van de interviews is het in kaart brengen van de motieven die onderliggend zijn aan keuzes die de participanten tot nu toe hebben gemaakt ten aanzien van persoonlijke ontwikkeling. Het interview is vormgegeven aan de hand van het construeren van een persoonlijke leerloopbaanlijn. Gekozen is voor een actieve interviewvorm, omdat de ervaring van participanten met betrekking tot hun persoonlijke ontwikkeling naar verwachting beter tot uiting komt wanneer zij actief bijdragen aan de constructie van de interviewinhoud (Holstein & Gubrium, 2004).

Met de leerloopbaanlijn beschreven de participanten op welke momenten zij in meer of mindere mate bezig zijn geweest met persoonlijke ontwikkeling en welke keuzes hieraan gelinkt waren. Bij ieder keuzemoment dat in kaart gebracht werd, was ruimte voor toelichting. In Figuur 1 is een voorbeeld van een leerloopbaanlijn te zien. Afhankelijk van de lengte van de loopbaan van de participant is de horizontale as ingedeeld in maanden of jaren. Vervolgens kon de participant zelf een leerloopbaanlijn trekken, waarbij per periode een score tussen de 0 en 10 gegeven kon worden voor de mate waarin gewerkt was aan persoonlijke ontwikkeling.



Figuur 1. Voorbeeld van leerloopbaanlijn.

Nadat de participant de leerloopbaanlijst ingevuld had, is aan de hand van de topiclijst de leerloopbaanlijst besproken. De topiclijst is te vinden in Bijlage A. Enkele voorbeeldvragen zijn: “*Kan je meer vertellen over wat deze keuze jou heeft gebracht?*” En “*Als je terugkijkt op deze keuze, heb je dan het gevoel dat je deze keuze vanuit jezelf hebt kunnen maken?*”

Procedure

De interviews zijn onafhankelijk van elkaar afgenomen. Tijdens afname zijn de volgende ethische overwegingen in acht genomen, welke uitgebreid terug te zien zijn in het FETC-formulier in Bijlage B. Allereerst zijn de interviews afgenomen en opgenomen met volledige toestemming van de participanten. Bijlage C bevat het *informed consent* wat zij getekend hebben. Hierin staat geëxpliciteerd waar zij precies toestemming voor geven. Voorafgaand aan de interviews is tevens een informatiedocument naar de participanten gestuurd, zodat zij zich goed konden voorbereiden op het interview en met zekerheid wisten waarvoor zij zouden tekenen. Het informatiedocument is te zien in Bijlage D.

Tijdens de interviews is allereerst aandacht besteed aan het definiëren van ‘persoonlijke ontwikkeling’. De participant kreeg de tijd om zijn eigen definitie van het begrip te geven. Deze is naast de theoretisch definitie van de onderzoeker gelegd om uiteindelijk tot gezamenlijk begrip te komen. Daarna kregen de participanten de tijd om de leerloopbaanlijst in te vullen. Samen met de onderzoeker werd de horizontale as ingedeeld, afhankelijk van het aantal jaar dat de participant werkzaam was. Vervolgens hebben de participanten zelf de leerloopbaanlijst getekend.

Aan de hand van de leerloopbaanlijst zijn de verschillende punten op de leerloopbaanlijst besproken. Per punt is gevraagd naar de toegekende score en naar de reden achter de keuzes. Daarbij werd doorgevraagd op basis van de vragen uit de topiclijst. Het interview duurde in het totaal ongeveer zestig minuten. Tot slot is na ieder interview de data onmiddellijk geanonimiseerd, om privacy van de participanten te waarborgen. Daarbij zijn de audiobestanden op een privéschijf opgeslagen, zodat de data niet door anderen ingezien kon worden.

Data-analyse

Na afname van de interviews zijn deze getranscribeerd. De transcripten zijn vervolgens door middel van het computerprogramma NVivo geanalyseerd. Allereerst zijn de transcripten gesegmenteerd (Boeije, 2010). Hierbij werden alle waardevolle fragmenten in de transcripten los van elkaar geselecteerd. Na het segmenteren zijn codes toegekend aan de fragmenten. Dit is gebeurd aan de hand van *template analysis*, wat inhoudt dat vooraf vastgestelde thema’s in de vorm van codes zijn gebruikt tijdens het analyseren (Brooks, McCluskey, Turley & King,

2015). Deze thema's komen voort uit theorie betreffende het fenomeen 'persoonlijke ontwikkeling'. Omdat sprake is van explorierend onderzoek, was er voorafgaand aan het analyseren nog geen uitgebreid theoretisch raamwerk aanwezig. Het continuüm van motivatie vanuit de SDT leidt tot een basale indeling van thematieken, zoals de code 'Externe regulatie' en 'Geleide regulatie' (Deci & Ryan, 2000; Vansteenkiste et al., 2009). Deze basale codeboom is te zien in Bijlage E.

Aan de hand van deze thema's zijn meer expliciete codes geformuleerd. Allereerst is dit door middel van het analyseren van drie transcripten gebeurd. De nieuw geformuleerde codes omvatten steeds vormen van motivatie die participanten noemden ten aanzien van hun persoonlijke ontwikkeling. Deze motieven werden door de onderzoeker ingedeeld in een van de categorieën van de SDT, zodat de nieuwe codes direct aansloten op het theoretisch raamwerk. Zo werd bijvoorbeeld de code 'Bewijsdrang' toegekend onder de vorm 'Geleide regulatie', omdat daarbij verwezen werd naar een vorm van interne druk. Een ander voorbeeld betreft de code 'Waarde van salaris', welke toegekend is onder de vorm 'Externe regulatie'. Verder toelichting is te zien in het reflectief dagboek in Bijlage F. Na het analyseren van de eerste drie transcripten, is de codeboom opgestuurd naar een tweede beoordelaar. Deze tweede beoordelaar heeft aan de hand van de codes en één transcript de juistheid van de codes gecontroleerd. In totaal kwam 86% van de codes die de tweede beoordelaar gebruikte overeen met die van de eerste beoordelaar. Aan de hand van deze tweede beoordeling zijn waar nodig bestaande codes gewijzigd of verduidelijkt. Overzicht hiervan is terug te lezen in het reflectief dagboek in Bijlage F.

Vervolgens is met de aangepaste codeboom de rest van de data geanalyseerd. In Bijlage G is een voorbeeld te zien van hoe met behulp van het programma Nvivo is gecodeerd. Gedurende het gehele proces van analyseren was sprake van constante vergelijking (Boeije, 2010). Dit houdt in dat, gedurende het analyseren soms nieuwe codes geformuleerd werden en dat eerder gecodeerde transcripten weer opnieuw geanalyseerd werden aan de hand van deze nieuwe codes. Deze flexibiliteit tijdens het analyseren is dan ook een belangrijk kenmerk van template analysis (Brooks et al., 2015). De uiteindelijke codeboom bestond uit 22 codes en is te zien in Bijlage H.

Kwaliteitscriteria

De vier kwaliteitscriteria van Lincoln en Guba (1985) zijn op de volgende manieren gewaarborgd in dit onderzoek. Het eerste criterium, *credibility*, is geborgd door het sturen van de ruwe data in vorm van het transcript naar de participanten als *member check*. Op deze manier is gecontroleerd of het beeld afgegeven door de onderzoeker in de ruwe data

overeenkomt met de boodschap van de participant en of de participant mogelijk nog wat aan te vullen had op de besproken thema's (Anney, 2014; Lincoln & Guba, 1985).

Het tweede criterium, *transferability*, omvat de mate waarin resultaten voor mensen in gelijksoortige situaties vergelijkbaar zijn (Lincoln & Guba, 1985). De grootte van de steekproef maakt dat geen sprake is van generaliseerbare uitspraken voor een heel cohort. Echter, dat is ook niet het streven van dit onderzoek; de nadruk ligt op het in kaart brengen van individuele motieven. Door de doelgerichte steekproeftrekking wordt wel rekening gehouden met variëteit aan participanten (Anney, 2014). Daardoor is de variëteit van generatie Y in acht genomen. Daarnaast wordt informatie verstrekt over het type participanten, het aantal dat betrokken is geweest en de methoden die gebruikt is voor dataverzameling. Daarmee wordt *transferability* gewaarborgd.

Het derde en vierde criterium, *dependability en confirmability*, zijn geborgd door stapsgewijze replicatie (Anney, 2014; Lincoln & Guba, 1985). Hierbij analyseren twee onderzoekers dezelfde data onafhankelijk van elkaar. In dit onderzoek was sprake van een interbeoordelaarsbetrouwbaarheid van 86%. Daarbij werden deze criteria gebroed door het bijhouden van een reflectief dagboek, waarin de interpretaties van de onderzoeker ten opzichte van de codes duidelijk te herleiden zijn vanuit de data (Anney, 2014; Lincoln & Guba, 1985). Het reflectief dagboek is te zien in Bijlage F.

Resultaten

De onderliggende motieven van de keuzes ten aanzien van persoonlijke ontwikkeling van de individuen behorend tot Generatie Y, zullen aan de hand van hoofdthema's gepresenteerd worden. Van belang bij de uiteenzetting van de thema's is dat de motieven van alle individuen bijdragen aan de uitkomsten van dit onderzoek. Er is niet alleen gezocht naar de meest voorkomende motieven, maar juist ook naar de verschillende motieven van individuen. Dit sluit aan bij de focus van dit onderzoek welke gericht is op het in kaart brengen van individuele verschillen en percepties binnen generatie Y.

Uit de verzamelde data zijn acht dominante thema's naar voren gekomen. Deze thema's beschrijven de voornaamste motieven voor het maken van keuzes ten aanzien van persoonlijke ontwikkeling. De thema's zijn gebaseerd op codes die toegekend zijn in de analysefase. In Tabel 3 is een overzicht gepresenteerd waarin de acht thema's te herleiden zijn uit de codes. Daarbij is te zien tot welke regulatievorm van de Self Determination Theory (Deci & Ryan, 2000) deze codes behoren. Hiermee wordt inzicht verschaft in de verhouding van de verschillende regulatievormen. De keuzes voor de regulatievormen is toegelicht in de methodesectie.

Tabel 3

Hoofdthema's herleid uit de codering

Thema's	Codes	Regulatievorm
Opleidingsmaatstaf	Voldoen aan plaatje vanuit opleiding	Externe regulatie
	Maatschappelijke druk	Externe regulatie
	Hogere functie kunnen bekleden	Geïdentificeerde regulatie
Het beste uit jezelf halen	Najagen van perfect plaatje	Geleide regulatie
	Maatschappelijke druk	Externe regulatie
	Voorbeeld willen zijn	Geleide regulatie
	Expertise ontwikkeling	Geïdentificeerde regulatie
	Ervaren stress	Geleide regulatie
Directe omgeving	Invloed directe omgeving	Externe regulatie
	Wensen werkgever tegemoet komen	Externe regulatie
Vergelijkingsdrang	Vergelijking met anderen	Geleide regulatie
	Bewijsdrang	Geleide regulatie
	Waarde van salaris	Externe regulatie
Doorgroeimogelijkheden	CV Boost	Geleide regulatie
	Behoeftte aan uitdaging	Intrinsieke regulatie
Baanzekerheid	Zekerheid	Externe regulatie
	Werken om inkomen te hebben	Externe regulatie
Overeenkomst persoonlijke waarden	Authenticiteit ambieren	Geïntegreerde regulatie
	Handelen naar eigen behoeften	Intrinsieke regulatie
	Waarden van bedrijf onderschrijven	Geïntegreerde regulatie

	Waarden van de ervaring onderschrijven	Geïntegreerde regulatie
Blijven zoeken naar iets beters	Altijd zoekende naar iets beters	Intrinsieke regulatie
	Ervaren stress	Geleide regulatie

Opleidingsmaatstaf

Participanten geven aan dat de maatschappelijke verwachting om hoogopgeleid te zijn, hen beïnvloedt in de keuzes die zij maken ten aanzien van persoonlijk ontwikkelvlak. Zo kiezen zes van de dertien participanten voor doorstuderen of doorgroeien op basis van deze gevoelde verwachtingen van anderen. Hierbij speelt het beeld vanuit de maatschappij dat hoger opgeleid beter is, mee voor de participanten. Alle participanten die vanuit middelbaar beroepsonderwijs komen, gaven bijvoorbeeld aan door te hebben gestudeerd. Tevens gaf een wetenschappelijk opgeleide participant aan te worstelen met verwachtingen om haar heen. Zo heeft zij het gevoel dat ze meer zou moeten doen met haar vooropleiding nu zij een hbo-functie bekleedt. Een aantal van deze participanten benoemt dat het voelt alsof hoogopgeleid zijn binnen deze generatie meer als maatstaf gehanteerd wordt dan de inhoud van een baan, studie of functie. Hierop aansluitend benoemen zij dat daar tevens vaker naar gevraagd wordt, zoals onderstaand citaat illustreert:

Ik vond het heel erg moeilijk dat zelfs op Facebook gevraagd werd naar je studie of functie. Ik vond dat heel confronterend en soms voelde het ook alsof ik minder zou zijn dan de rest omdat ik lager opgeleid ben. (...) Terwijl, weet je ik ben 25, heb drie mbo-opleidingen afgerond en vier jaar werkervaring. Het is wel even goed.

Een participant die geen vervolgopleiding heeft gevolgd, benoemt ook veel last te hebben van deze maatschappelijke maatstaf. Ondanks goed functioneren, stonden voor zijn gevoel hoogopgeleide collega's niet open voor zijn input en heeft hij blijvend moeten bewijzen dat hij zonder WO-opleiding veel expertise met zich meenam. Keuzes ten aanzien van zijn persoonlijke ontwikkeling zijn hierdoor beïnvloed. Zo heeft hij gekozen voor het volgen van een traineetraject, terwijl dat inhoudelijk niet per se zijn voorkeur had.

Het beste uit jezelf halen

Keuzes wat betreft doorstuderen of doorgroeien gaan echter in veel gevallen hand in hand met een eigen behoefte om het maximale uit zichzelf te halen. Deze behoefte is

genoemd door twaalf van de dertien participanten. Een participant sprak zich hier niet over uit. Deze twaalf participanten gaven aan veel bezig te zijn met continue ontwikkeling en hebben een helder beeld van wat zij willen bereiken. Bij het vaststellen van de leerloopbaanlijn aan het begin van de interviews bleek ook dat zij zichzelf hoog scoorden op ontwikkeldrang. Daarbij herkennen participanten deze behoefte om het beste uit jezelf te halen om zich heen. Wanneer in de interviews gevraagd wordt naar waarom zij het maximale uit zichzelf willen halen, wordt veelal verwezen naar ‘dat iedereen dat toch wil’. Participanten beschrijven dat een gevoel van stagnatie in ontwikkeling niet iets is wat sociaal geaccepteerd wordt. Bij zes participanten is hierbij tevens sprake van ervaren stress en in twee gevallen zelfs van een eerdere burn-out. Deze participanten ervaren de druk van continu het maximale uit jezelf willen halen als stressvol. Een van hen beschrijft het volgende hierover:

In het begin maak je echt een hele steile groeicurve door en ik weet ook nog dat dat me heel veel stress gaf. Ik werd daar heel onzeker van. Dus ik denk dat ik het fijn zou vinden als die lijn wat gestager mocht gaan van mezelf. Het liefst zou ik niet continu onder druk staan om van alles te moeten leren, maar ik wil wel mezelf blijven ontwikkelen.

Twee participanten beschrijven, in tegenstelling tot bovenstaande, dat zij juist eerder stress ervaren van stil staan. Zijn benoemen juist gelukkig te zijn, wanneer zij volop bezig zijn met zelfontplooiing. De overige vier participanten die tevens veel bezig zijn met zelfontplooiing, maar hier minder stress door ervaren, geven aan een duidelijk ontwikkelpad te hebben doordat zij een specifiek beroep beoefenen, zoals verpleegkundige. Hun focus ligt daarbij veelal op één ontwikkelvlak.

Directe omgeving

Daarnaast is bij elf van de dertien participanten sprake van veel invloed vanuit de directe omgeving op keuzes ten aanzien van persoonlijke ontwikkeling. Deze invloed verschilt van ondersteunend advies tot druk vanuit een collectief, zoals een geloofsgemeenschap. Twee participanten verklaren hierbij dat vanuit hun geloofsgemeenschap de druk opgelegd wordt om als jonge vrouw al vroeg bezig te zijn met het vinden van een geschikte man om mee te trouwen en een gezin mee te stichten. Dat zij nog geen vast contract hadden of nog door wilden studeren, maakte dat zij niet pasten binnen dit gewenste plaatje. Druk vanuit collega's of familie wordt tevens genoemd als belangrijke invloed op keuzes. Deze druk uit zich bijvoorbeeld in hoge verwachtingspatronen.

Anderzijds spreken vier participanten van positieve invloed die de directe omgeving heeft op het maken van keuzes. De directe omgeving, zoals ouders en vrienden, biedt hen bij sommige keuzemomenten een ander perspectief die zij zelf nog niet inzien. Deze beïnvloeding van de directe omgeving op keuzes ten aanzien van ontwikkeling, ervaren zij als prettig. Een participant geeft hierover het volgende aan:

Ik durfde vroeger mensen niet aan te spreken of zelfs aan te kijken. Ik denk ook wel doordat ik vroeg veel gepest ben. Dat is wel iets wat je meedraagt. En een vriend van mij heeft me toen getipt op dat ik sales ervaring moest opdoen. Enerzijds verdien je er lekker veel geld mee en anderzijds is het echt super goed voor je sociale vaardigheden en zelfvertrouwen. (...) Hij heeft me daar wel echt een half jaar voor achter de broek gezeten hoor. Maar daar ben ik erg dankbaar voor.

Daarnaast wordt door twee participanten de visie van de werkgever als een positieve invloed gezien. Hun werkgevers bespreken hun visie op de ontwikkelkansen van de participanten met hen, wat de participanten richting geeft in het maken van keuzes betreffende hun persoonlijke ontwikkeling. De visie van de werkgever kan tevens als druk ervaren worden door participanten. Zeven participanten geven aan dat zeker in het begin van de loopbaan de wens van de werkgever een belangrijke rol speelt op keuzes. Dit uit zich in het kiezen voor bepaalde taken of meer leren over een bepaald onderwerp terwijl dit niet vanuit eigen interesse of behoefte komt.

Vergelijkingsdrang

Bij zeven participanten komt invloed op keuzes ten aanzien van persoonlijke ontwikkeling voort uit bewijs- en vergelijkingsdrang. Zij geven aan dat dit niet alleen gebeurt bij collega's onderling, maar ook met het hele sociale netwerk waarbinnen iemand zich bevindt. Deze participanten hebben het gevoel dat er vanuit hun gehele netwerk verwachtingspatronen zijn waaraan voldaan moet worden. Daarbij is het continu meten aan anderen aan de hand van die verwachtingen iets wat zij veel doen, zoals hier beschreven wordt:

Mijn opleiding ging eigenlijk altijd heel goed, dus het werd me een beetje opgelegd dat werken in het Financieel Recht wel zo ongeveer het hoogst haalbare was. En ik begaf me onder mensen die veel in hetzelfde wereldje zaten. Dus vandaar dat ik ook

wel dacht van dan moet ik dat ook gewoon doen en waarmaken. (...) Ik wilde gewoon bewijzen dat ook ik in zo'n omgeving kon werken.

Deze participanten geven aan dat vergelijking bijna altijd wel een rol speelt, aangezien sociale media en netwerken een grote rol spelen in de loopbaan van deze participanten. Alleen geeft één participant aan dat voor hem vergelijking juist motiverend werkt. Hij benoemt dat voor hem het willen overtreffen van anderen een positieve impuls geeft aan zijn eigen leren. Daarnaast wordt door één participant benadrukt dat zij, door middel van vergelijking binnen de geloofsgemeenschap, juist beter inziet hoe anders zij haar eigen leven wil inrichten in vergelijking met anderen.

Een hoger salaris als motivator voor keuzes wordt door de meerderheid niet onderschreven, maar veelal wel genoemd als vergelijkingsmiddel. De waarde van salaris ligt bij deze meerderheid meer in de erkenning van de werkgever voor het harder werken dan collega's of in de vergelijking met gelijken buiten de eigen organisatie.

Doorgroeimogelijkheden

De meerderheid van de participanten geeft aan dat gemaakte keuzes ten aanzien van de persoonlijke ontwikkeling afhankelijk zijn van de kansen en mogelijkheden die hun loopbaan hen in de toekomst biedt. Zo benoemen zeven van de dertien participanten dat bij hen een keuze wordt getriggerd door het gevoel van stilstaan. Zicht op doorgroeimogelijkheden wordt in bijna alle gevallen genoemd als factor bij het kiezen van een nieuwe baan. Hieraan ten grondslag liggen twee verschillende motieven. Bij een deel van de participanten speelt het opbouwen van een mooi CV een grote rol. Keuzes voor bekende namen van bedrijven of voor hogere functietitels worden in die gevallen gemaakt om zo bij te dragen aan een interessant CV wat in de toekomst van pas kan komen. Eén participant spreekt zich hier duidelijk over uit:

Zo'n functienaam heeft natuurlijk wel geholpen op mijn CV. Dit helpt wel voor leidinggevende rollen later als ik weer verder ga solliciteren. (...) Ik ben me wel bewust van wat me gaat helpen op mijn CV. Dus nu ik hier ook een stapje maak naar leidinggevende, dan zie je op mijn CV wel staan dat ik bij twee bedrijven in korte tijd leidinggevende ben geweest.

Anderzijds noemt een deel van de participanten de behoefte aan uitdaging als motief voor keuzes met zicht op doorgroeimogelijkheden. Wanneer een andere functie of baan

duidelijke doorgroeimogelijkheden heeft die uitdaging biedt in het werk, is dit voor hun een reden om daarvoor te kiezen. Hierbij wordt minder aan de status van de doorgroeimogelijkheid gedacht.

Baanzekerheid

Tevens bepaalt bij elf van de dertien participanten de baanzekerheid hun keuzes ten aanzien van persoonlijke ontwikkeling. Zeker bij de eerste baankeuze wordt vaker een keuze voor zekerheid gemaakt dan echt voor interesse. Daarbij geven zij aan dat wanneer sprake is van tijdelijke contracten, en de daarbij horende baanonzekerheid, minder vaak een keuze gebaseerd wordt op interesse. Keuzes worden in dat geval meer gemaakt op basis van de wensen van werkgevers, zoals beschreven in onderstaand citaat:

Ik probeerde mezelf in die top 10% te krijgen. En waarom wil je dat eigenlijk in 1,5 jaar bereiken, nou omdat ik dus gedetacheerd zat en minder salaris en zekerheid had. (...) Maar daardoor heb ik wel periodes gehad dat ik heel diep technisch werk moest doen terwijl ik dat toch minder leuk vond.

In sectoren waar tekorten zijn, zoals de zorg en IT, benoemen participanten dat de baanzekerheid die zij hebben meer vrijheid geeft in keuzes ten aanzien van persoonlijke ontwikkeling. Participanten werkzaam in die sectoren geven aan dat zij dankzij de zekerheid van een baan en inkomen, kritischer kunnen zijn op de werkzaamheden en functies die zij bekleden.

Toch heeft de zekerheid van een baan bij twee participanten ook een negatieve werking op het maken van autonome keuzes. Deze participanten zijn geneigd langer vast te blijven houden aan deze zekerheid dan dat ze eigenlijk zouden willen. Het maken van een keuze gedreven door interesse voelt risicovoller nu zij een stabiliteit hebben in hun huidige baan.

Overeenkomst persoonlijke waarden

Bij tien van de dertien participanten komt duidelijk naar voren dat zij allemaal overeenkomst in persoonlijke waarden en werkwaarden ambiëren. Veel aandacht gaat bij hen uit naar het zoeken van overeenstemming tussen organisaties en werkzaamheden enerzijds en eigen persoonlijke waarden anderzijds. Twee participanten spreken hierbij van het zoeken naar zingeving in hun dagelijkse bezigheden. In de meeste gevallen wordt op kleine schaal gezocht naar overeenstemming tussen bijvoorbeeld de waarden binnen een bedrijf en persoonlijke waarden. Hierop worden keuzes ten aanzien van persoonlijke ontwikkeling

gebaseerd. Vier participanten hebben tevens een coach in de hand genomen voor de zoektocht naar overeenstemming tussen passend werk en persoonlijke waarden. Deze zoektocht naar authenticiteit in werk herkennen participanten zowel bij zichzelf, als bij mensen om zich heen. Eén van de participanten zegt hier het volgende over:

Ik denk wel dat we een generatie zijn die het belangrijk vindt dat je je baan leuk vindt. En als je kijkt naar 10 jaar geleden was dat wel minder. Ik denk wel dat er nu een soort trend gaande is dat je een passie moet hebben voor wat je doet. En die trend maakt misschien dat mensen ook wat sneller gaan shoppen.

Voor een participant is de overeenkomst tussen werkzaamheden en persoonlijke waarden zo belangrijk, dat het geresulteerd heeft in ondernemerschap. Bij gebrek aan het vinden van die overeenstemming, is deze participant voor zichzelf gaan werken.

Blijven zoeken naar iets beters

Aansluitend op deze zoektocht naar overeenstemming tussen werkzaamheden en persoonlijke waarden, wordt veel gesproken van het blijven zoeken naar de perfecte baan. Vijf participanten geven aan zich erg bewust te zijn van de hoeveelheid keuzes die er zijn. Dit maakt dat zij het gevoel hebben dat geen enkele keuze goed genoeg is. Een participant benoemt hierbij expliciet dat zij nooit helemaal tevreden is met de keuzes die ze maakt. Het volgende zegt zij hierover:

Het gras is altijd een beetje groener. Dat zit ook een beetje in mij denk ik, dat ik nooit echt tevreden ben. Dan denk ik: Is dit het dan? Is dit nou de ideale baan? En ja, dat geeft onrust.

Een andere participant beschrijft hoe hij een perfecte baan voor zichzelf heeft bedacht en continue daar naartoe werkt in zijn hoofd. Hierbij concludeert hij dat hij zich daar veel door laat leiden, terwijl hij niet zeker is of deze baan überhaupt bij hem zal passen. Ervaringen van andere participanten sluiten hierop aan. Zo geven participanten aan dat zij het gevoel hebben iets te missen in het werk wat ze op dit moment doen. Soms is het heel concreet, maar in veel gevallen ook niet. Wat precies gemist wordt, is dan niet per se duidelijk. Ondanks dat, willen zij hun opties voor een mogelijk betere keuze openhouden. Hierover wordt het volgende gezegd:

Ja, ik heb mijn LinkedIn ook altijd gewoon open staan. Ik denk dat ik toch altijd de deur op een kier wil houden voor het allermooiste. Ik vind bedrijf hoppen helemaal niks hoor, maar toch weet je nooit wat er nog meer is. Er is bij mij altijd een heel klein percentage dat denkt houd je opties open. En ja je moet die mogelijkheden wel ook kunnen ontvangen. Als je er niet voor open staat, dan komt het ook niet op je pad.

De resultaten aan de hand van de acht hoofdthema's zoals hierboven weergegeven, laten zien dat er in de meeste gevallen sprake is van gecontroleerde vormen van regulatie, zoals externe en geleide regulatie. In Bijlage I is een hiërarchie tabel te zien waaruit tevens blijkt dat codes vallend onder externe en geleide regulatie aanzienlijk in de meerderheid zijn ten opzichte van codes behorend tot intrinsieke regulatie, zoals geïdentificeerde en geïntegreerde regulatie.

Discussie

Generatie Y heeft veel aandacht voor persoonlijke ontwikkeling (Chalofsky & Krishna, 2009; Hummels, 2018; Smits & De Bruyckere, 2010). Keuzes die zij maken ten aanzien van hun persoonlijk ontwikkelpad komen voort uit verschillende motieven. Welke motieven generatie Y daadwerkelijk heeft voor hun keuzes op persoonlijk ontwikkelvlak, is in deze studie onderzocht. Middels interviews met dertien individuen behorend tot generatie Y zijn de twee onderzoeksvragen beantwoord.

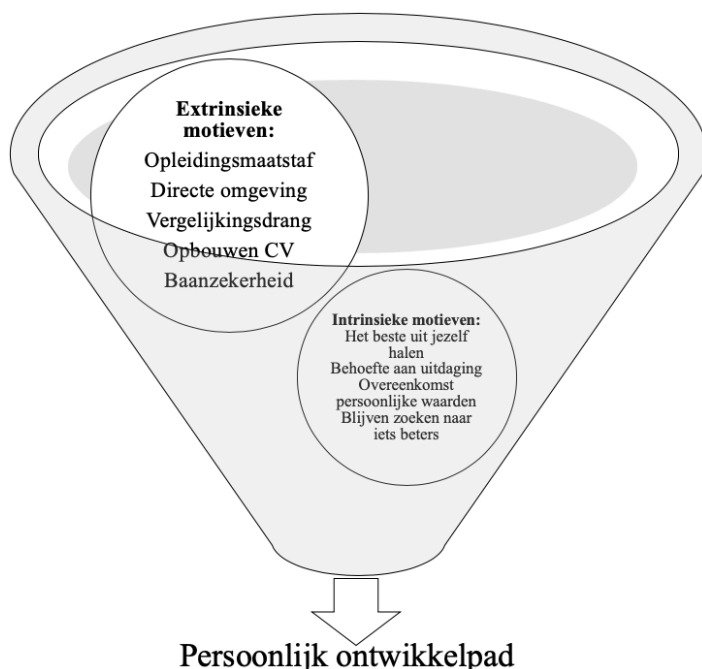
De eerste onderzoeksvraag luidde: *Welke motieven zijn onderliggend aan de keuzes die individuen van generatie Y maken ten aanzien van hun persoonlijke ontwikkeling?* Allereerst bepaalde de hoogte van het behaalde opleidingsniveau in grote mate de keuzes die gemaakt werden ten aanzien van persoonlijke ontwikkeling. Vergelijking met anderen was tevens een belangrijke motivatie voor keuzes ten aanzien van persoonlijke ontwikkeling.

Daarbij had input van de directe omgeving als motivatie voor een keuze op enkele individuen een negatief effect, zoals druk en verwachtingen. Daarentegen werd de input van de directe omgeving door sommigen juist ervaren als positief, bijvoorbeeld in de vorm van loopbaanadvies.

Verder werd veelal gefocust op doorgroeimogelijkheden en baan zekerheid als motieven voor keuzes. De focus op doorgroeimogelijkheden kon enerzijds te maken hebben met het willen opbouwen van een waardevol CV naar de buitenwereld toe. Anderzijds kon het te maken hebben met de intrinsieke behoefte aan uitdaging. Baan zekerheid bepaalde, zeker in het begin van de loopbaan, keuzes die gemaakt werden ten aanzien van persoonlijke ontwikkeling.

Tot slot was een opvallende bevinding in deze studie dat bijna alle individuen zich lieten leiden door een intrinsieke behoefte om het maximale uit zichzelf te halen. Een groot deel ervoer dit als stressvol. Daarop aansluitend viel op dat bij de meerderheid duidelijk naar voren kwam dat overeenstemming tussen met persoonlijke waarden en werkwaarden een drijfveer was voor keuzes die zij maakten ten aanzien van persoonlijke ontwikkeling. Hierbij herkenden meerderen zich in het blijven zoeken naar betere opties. Dit zorgde, ondanks de autonome regulatievorm, bij sommigen voor stress en onrust.

De tweede onderzoeksvraag luidde: *In welke mate zijn de motieven van generatie Y intrinsiek of extrinsiek gereguleerd?* Een belangrijke bevinding is dat de individuen van generatie Y, die bij dit onderzoek betrokken waren, zich in grote mate lieten leiden door extrinsieke motieven. Figuur 2 geeft alle thema's weer van keuzes ten aanzien van persoonlijke ontwikkeling. Daarbij is te zien dat de extrinsieke motieven een groter aandeel hadden dan de intrinsieke motieven. In de context van deze studie bleek dat niet altijd te zorgen voor negatieve gevolgen voor het welzijn van de individuen. Zo had vergelijking of invloed van de directe omgeving voor sommige individuen een positief effect. Tevens bleken de intrinsieke motieven, zoals het beste uit jezelf willen halen, niet in alle gevallen bevorderlijk te zijn voor het welzijn van de individuen. Deze bevindingen zijn niet in lijn met de verwachtingen. Vanuit de Self Determination Theory zou immers verwacht worden dat extrinsieke motieven negatieve gevolgen voor het welzijn van deze individuen hebben en intrinsieke motieven positief bijdragen aan het welzijn (Baard et al., 2004; Deci & Ryan, 2000; Fernet et al., 2004; Vansteenkiste et al., 2009).



Figuur 2. Motieven die keuzes ten aanzien van persoonlijke ontwikkeling beïnvloeden.

Met het beantwoorden van de twee onderzoeksvragen is meer inzicht verschaft in individuele motieven voor keuzes ten aanzien van persoonlijke ontwikkeling van generatie Y. Helder is dat dezelfde keuzes ten aanzien van persoonlijke ontwikkeling vanuit verschillende motieven kunnen voortkomen en dat dezelfde motieven een verschillend effect kunnen hebben op het ervaren welzijn van individuen. Inzicht in overeenkomstige motieven en de onderlinge verschillen, kan bijdragen aan het optimaliseren van het welzijn van individuen binnen generatie Y.

Dat individuen in deze studie zich meer lieten leiden door extrinsieke motieven dan door intrinsieke motieven, is in lijn met bevindingen van andere onderzoeken (Acar, 2014; Lord, 2002). Zo bleek dat generatie Y prioriteit legt bij externe motieven voor keuzes ten aanzien van persoonlijke ontwikkeling, zoals baanzekerheid. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat individuen van de leeftijdsfase van generatie Y, veelal nog in sterke mate financieel afhankelijk zijn (Lord, 2002). Externe factoren, zoals arbeidsvoorwaarden, spelen daarom een grote rol bij jonge werknemers. Een kanttekening bij deze verklaring is dat het zich meer richt op het effect van leeftijd op motivatie dan op kenmerken van generatie Y. Dit zou betekenen dat dezelfde verklaring gold voor jonge werknemers van eerdere generaties.

Een andere belangrijke bevinding die naar voren kwam in deze studie, was dat individuen van generatie Y intrinsiek gemotiveerd zijn om het beste uit zichzelf te halen en dat dit een belangrijk streven is in de keuzes die zij maken. Deze drijfveer is te relateren aan eerder onderzoek, waarin tevens naar voren kwam dat generatie Y kansen zoekt om constant te leren en ontwikkelen (Kultalahti & Liisa Viitala, 2014; Martin, 2005). Eerder onderzoek wijst op de mogelijkheid dat zij waarde hechten aan het behouden van hun employability, mogelijk mede door de huidige arbeidsmarkt (Kultalahti & Liisa Viitala, 2014).

De onverwachte negatieve gevolgen die sommige individuen hierbij ervoeren zouden verklaard kunnen worden aan de hand van een te hoog verwachtingspatroon. Zo kwam uit een grootschalige studie van Twenge en Campbell (2008) dat hoge verwachtingspatronen bij het overgrote deel van de individuen van generatie Y bij de start van hun loopbaan aanwezig was. Individen van generatie Y hebben hoge verwachtingen ten aanzien van hun loopbaan, wat resulteert in het niet altijd kunnen behalen van het maximale mogelijk (Espinoza & Ukleja, 2016; Ng, Schweitzer, & Lyons, 2010). Hoge verwachtingen ten opzichte van bijvoorbeeld doorgroeimogelijkheden en overeenkomstigheid tussen persoonlijke – en werkwaarden zouden mogelijk niet realistisch zijn in de beginfase van de loopbaan waarin zij zich bevinden. Een studie van Todd, Magnusen, Andrew en Lachowetz (2014) toonde hierop aansluitend aan dat starters veelal met een idealistische drijfveer keuzes maken ten aanzien

van hun loopbaan. In veel gevallen valt de realiteit qua werkzaamheden dan tegen, wat zorgt voor werkontevredenheid en stress. Eerder onderzoek ondersteunt deze bevindingen (Halbesleben & Buckley, 2004; Ng et al., 2010). Als, ondanks de intrinsieke motivatie, keuzes gemaakt worden op basis van te hoge verwachtingen waar niet aan voldaan kan worden, kan een gevoel van onrust en stress het gevolg zijn.

Gericht op het voornaamste doel van dit onderzoek, te weten het bijdragen aan het welzijn van generatie Y, is de belangrijkste conclusie dat de regulatievorm waarop de individu zijn keuzes baseert, in de context van deze studie niet het beste inzicht geeft in het welzijn van dit individu. Het welzijn van individuen van generatie Y zou niet alleen benaderd moeten worden vanuit de regulatievorm, maar bijvoorbeeld ook vanuit de verwachtingen die de individu heeft ten aanzien van hun persoonlijke ontwikkeling.

Beperkingen en vervolgonderzoek

Naast de uitkomsten en conclusies die in dit onderzoek naar voren zijn gekomen, dienen de beperkingen van deze studie in acht te worden genomen. Een beperking van dit onderzoek betreft de soort data, namelijk retrospectieve data. De data in dit onderzoek is afkomstig uit het verleden. Het probleem hierbij is dat retrospectieve data een groot beroep doet op het geheugen van de participanten (Snelgrove & Havitz, 2010). In sommige gevallen is gevraagd naar keuzes die zij jaren geleden hebben gemaakt. In acht moet worden genomen dat herinneringen hiervan mogelijk niet meer accuraat zijn en dat dit de bevindingen zou kunnen hebben beïnvloed.

Daarnaast zijn dertien individuen behorend tot generatie Y uitvoerig aan het woord geweest in deze studie. Middels doelgerichte steekproeftrekking is beoogd een heterogene participantengroep deel te laten nemen, zodat ruimte was voor verschillen binnen generatie Y. Variatie in gender en in werkzame sector is in dit onderzoek naar behoeven toegepast. Desondanks is maar een klein aantal participanten aan het woord geweest met een achtergrond in middelbaar beroepsonderwijs of een niet-Nederlandse achtergrond. Vervolgonderzoek zou op het vlak van opleidingsniveau en culturele achtergrond een beter beeld kunnen creëren van aanwezige verschillen binnen generatie Y.

Daarbij zouden, aanvullend op dit onderzoek, vervolgstudies het effect van te hoge verwachtingen ten aanzien van persoonlijke ontwikkeling van individuen van generatie Y kunnen onderzoeken. Mogelijk biedt dit meer inzicht in de gevolgen van de focus op persoonlijke ontwikkeling op het welzijn van individuen van generatie Y.

Praktische implicaties

Aan de hand van de inzichten die voort zijn gekomen uit dit onderzoek, is beter begrip

DE VELE GEZICHTEN VAN GENERATIE Y.

van het fenomeen persoonlijke ontwikkeling voor individuen van generatie Y gecreëerd. Individuen verschillen in hun motieven voor keuzes die zij maken ten aanzien van persoonlijke ontwikkeling. De gevolgen die de motieven hebben voor het welzijn, verschilt tevens per individu. Zo leidt niet in alle gevallen extrinsieke motieven tot negatieve uitkomsten en bevorderen niet alle intrinsieke motieven het welzijn. Deze uitkomsten onderstrepen het belang van het erkennen van verschillen binnen een generatiecohort. Waar motieven graag aangehaald worden voor het verklaren van gedrag rondom persoonlijke ontwikkeling, laat dit onderzoek zien dat individuele aspecten, zoals reële verwachtingen, niet vergeten moeten worden.

Referenties

- Acar, A. B. (2014). Do intrinsic and extrinsic motivation factors differ for Generation X and Generation Y. *International Journal of Business and Social Science*, 5(5), 12-20.
- Anney, V. N. (2014). Ensuring the quality of the findings of qualitative research: Looking at trustworthiness criteria. *Journal of Emerging Trends in Educational Research and Policy Studies*, 5(2), 272-281.
- Baard, P., Deci, E. L. & Ryan, R. M. (2004). Intrinsic need satisfaction: A motivational basis of performance and well-being in two work settings. *Journal of Applied Social Psychology*, 34, 2045-2068.
- Berntson, E., Sverke, M., & Marklund, S. (2006). Predicting Perceived Employability: Human Capital or Labour Market Opportunities? *Economic and Industrial Democracy*, 27(2), 223–244.
- Black, A. (2010). Gen Y: Who they are and how they learn. *Educational Horizons*, 88(2), 92-101.
- Boeije, H. (2010). *Analysis in Qualitative Research*. Londen, Engeland: Sage Publications.
- Bogosian, D., & Rousseau, C. (2017). How and Why Millennials are Shaking Up Organizational Cultures. *Rutgers Business Review*, 2(3), 386-394.
- Bontekoning, A. C., (2007). *Generaties in organisaties: Een onderzoek naar generatieverschillen en de effecten daarvan op de ontwikkeling van organisaties*. Ridderkerk, Nederland: Labyrint Publications.
- Brack, J., & Kelly, K. (2012). Maximizing millennials in the workplace. *UNC Executive Development*, 22(1), 2-14.
- Brooks, J., McCluskey, S., Turley, E., & King, N. (2015). The utility of template analysis in qualitative psychology research. *Qualitative Research in Psychology*, 12(2), 202-222.
- Chalofsky, N., & Krishna, V. (2009). Meaningfulness, commitment, and engagement: The intersection of a deeper level of intrinsic motivation. *Advances in Developing Human Resources*, 11(2), 189-203.
- Coates, T. K. L., (2017) Hearing the voices of Generation Y employees: a hermeneutic phenomenological study. *Human Resource Development International*, 20(1), 37-67.
- Creswell, J. W. (2007). *Qualitative Inquiry & Research Design. Choosing Among Five Approaches*. Londen, Engeland: Sage Publications.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological inquiry*, 11(4), 227-268.
- Dekker, R., Muffels, R. & Wilthagen, T. (2010). Werkzekerheid in plaats van baan zekerheid?

- Het Nederlandse arbeidsmarktbeleid in dynamisch perspectief. In R. Batenburg, & P. de Beer (Red.), *Arbeid in crisis?* (pp. 63-77). Den Haag, Nederland: Boom Lemma Uitgevers.
- Donati, M., & Watts, M. (2005). Personal development in counsellor training: Towards a clarification of inter-related concepts. *British Journal of Guidance & Counselling*, 33(4), 475-484.
- Dries, N., Pepermans, R., & De Kerpel, E. (2008). Exploring four generations' beliefs about career: Is "satisfied" the new "successful"? *Journal of Managerial Psychology*, 23(8), 907-928.
- Espinoza, C., & Ukleja, M. (2016). *Managing the Millennials: Discover the core competencies for managing today's workforce*. Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- Fernet, C., Guay, F. & Senécal, C. (2004). Adjusting to job demands: The role of work selfdetermination and job control in predicting burnout. *Journal of Vocational Behaviour*, 65, 39-56.
- Gallicano, T.D., Curtin, P., & Matthews, K. (2012). I love what I do, but... A relationship management survey of millennial generation public relations agency employees. *Journal of Public Relations Research*, 24(3), 222-242.
- Halbesleben, J. R., & Buckley, M. R. (2004). Burnout in organizational life. *Journal of management*, 30(6), 859-879.
- Hofstede, G. (2001). *Cultures Consequences*. Londen, Engeland: Sage Publications.
- Holstein, J. A., & Gubrium, J. F. (2004). The active interview. *Qualitative research: Theory, method and practice*, 2, 140-161.
- Hummels, L. N. R. (2018). *De flexibele arbeidsmarkt, jongeren en burn-out* (Proefschrift). Verkregen van: [https:// repository.tudelft.nl/view/tno/uuid:85932a42-cd36-40bc-a761-0fbafe8c3024](https://repository.tudelft.nl/view/tno/uuid:85932a42-cd36-40bc-a761-0fbafe8c3024)
- Irving, J. A., & Williams, D. I. (1999). Personal growth and personal development: concepts clarified. *British Journal of Guidance and Counselling*, 27(4), 517-526.
- Kultalahti, S., & Liisa Viitala, R. (2014). Sufficient challenges and a weekend ahead— Generation Y describing motivation at work. *Journal of Organizational Change Management*, 27(4), 569-582.
- Kupperschmidt, B., (2000). Multi-generation employees: strategies for effective Management. *Health Care Manager*, 19(1), 65-76.
- Lincoln, Y. S., & Guba, E. G. (1985). *Naturalistic inquiry*. Londen, Engeland: Sage Publications.

- Lord, R. L. (2002). Traditional motivation theories and older employees. *Engineering Management Journal*, 14, 3-7.
- Mackay, M. (2017) Professional development seen as employment capital. *Professional Development in Education*, 43(1), 140-155.
- Madjar, N., & Cohen-Malayev, M. (2013). Youth movements as educational settings promoting personal development: Comparing motivation and identity formation in formal and non-formal education contexts. *International Journal of Educational Research*, 62, 162-174.
- Maxwell, G.A., Ogden, S. M., & Broadbridge, A. (2010). Generation Y's career expectations and aspirations: Engagement in the hospitality industry. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 17, 53-61
- Nauta, A., Vianen, A., Heijden, B., Dam, K., & Willemsen, M. (2009). Understanding the factors that promote employability orientation: the impact of employability culture, career satisfaction, and role breadth self-efficacy. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82(2), 233-251.
- Ng, E. S., Schweitzer, L., & Lyons, S. T. (2010). New generation, great expectations: A field study of the millennial generation. *Journal of Business and Psychology*, 25(2), 281-292.
- Passarelli, A. M., & Kolb, D. A. (2011). The learning way: Learning from experience as the path to lifelong learning and development. *Handbook of lifelong learning*, New York, NY: Oxford University Press.
- Pînzaru, F., Vatamanescu, E. M., Mitan, A., Savulescu, R., Vitelar, A., Noaghea, C., & Balan, M. (2016). Millennials at work: Investigating the specificity of generation Y versus other generations. *Management Dynamics in the Knowledge Economy*, 4(2), 173-192.
- Purba, S. D., & Ananta, A. N. D. (2018). The Effects of Work Passion, Work Engagement and Job Satisfaction on Turn Over Intention of the Millennial Generation. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*, 11(2), 263-274.
- Rothwell, A., & Arnold, J. (2007). Self-perceived employability: Development and Validation of a scale. *Personnel review*, 36(1), 23-41.
- Smits, B., & De Bruyckere, P. (2010). Generaties op de werkvloer, 'the same old song' of 'a brand new tune'. *P&O Praktijkblad*, 9, 8-12.
- Snelgrove, R. & Havitz, M. E. (2010). Looking Back in Time: The Pitfalls and Potential of Retrospective Methods in Leisure Studies, *Leisure Sciences*, 32(4), 337-351
- Todd, S. Y., Magnusen, M., Andrew, D. P., & Lachowetz, T. (2014). From great expectations to realistic career outlooks: Exploring changes in job seeker perspectives following

- realistic job previews in sport. *Sport Management Education Journal*, 8(1), 58-70.
- Twenge, J. M., & Campbell, S. M. (2008). Generational differences in psychological traits and their impact on the workplace. *Journal of managerial psychology*, 23(8), 862-877.
- Van Buren, H.J. (2003). Boundaryless careers and employability obligations. *Business Ethics Quarterly*, 13, 131-149.
- Van Dam, K. (2005). Employee attitudes toward job changes: An application and extension of Rusbult and Farrell's investment model. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78, 253-272.
- Vansteenkiste, S., Kovalenko, M., Verbruggen, M., Mortelmans, D., De Vos, A., Forrier, A., & Dries, N. (2015). *Vier jaar loopbaanonderzoek binnen Steunpunt WSE. Wat leerden we over loopbanen in Vlaanderen (en daarbuiten)?* Leuven, België: Steunpunt Werk en Sociale Economie.
- Vansteenkiste, M., Niemiec, C. P., & Soenens, B. (2010). The development of the five mini-theories of self-determination theory: An historical overview, emerging trends, and future directions. In *The decade ahead: Theoretical perspectives on motivation and achievement* (pp. 105-165). Emerald Group Publishing Limited.
- Vansteenkiste, M., Sierens, E., Soenens, B., Luyckx, K., & Lens, W. (2009). Motivational profiles from a self-determination perspective: The quality of motivation matters. *Journal of educational psychology*, 101(3), 671.
- White, R. W. (1959). Motivation reconsidered: The concept of competence. *Psychological Review*, 66, 297-333.
- Yadav, R., & Chaudhari, S. (2018). Work Values: Generation Y Expectations and HRM Implications (Study of an Indian Public Sector Non-Life Insurer). *Bimaquest*, 18(1).

Bijlage A. Topiclijst Interviews

1. Kun je me iets over jezelf vertellen?
2. Bespreken doel van interview: het in kaart brengen van de motieven die keuzes rondom persoonlijke ontwikkeling beïnvloeden.
3. Wat gaan we allemaal doen tijdens dit gesprek?
4. Wat is jouw definitie van persoonlijke ontwikkeling? Hoe belangrijk acht jij persoonlijke ontwikkeling?
5. Definitie vanuit literatuur: *Met persoonlijke ontwikkeling wordt bedoeld op de stappen die gezet worden richting **persoonlijke doelen**. Persoonlijke ontwikkeling is een concept waar **bewust** aan gewerkt kan worden: het kan **gepland en gestructureerd** worden, persoonlijke groei bijvoorbeeld niet. Waar precies naartoe gewerkt wordt bij persoonlijke ontwikkeling, verschilt tussen bredere **generieke competenties, persoonlijke kwaliteiten en -eigenschappen**.*
6. Invullen horizontale as leerloopbaanlijn en vragen participant zelf een lijn te trekken n.a.v. mate van persoonlijk ontwikkeling.
7. Bespreken van leerloopbaan lijn
 - a. Kan je jouw lijn uitleggen?
 - b. Welke persoonlijke doelen waren onderliggend aan de piekmomenten?
 - c. Welke keuzes heb je gemaakt/activiteiten heb je ondernomen in de verschillende perioden?
 - d. Zijn er planningen of perioden te onderscheiden?
8. Motieven onderliggend aan de keuzes t.a.v. persoonlijke ontwikkeling
 - a. Kan je meer vertellen over de belangrijkste redenen rondom de keuze(s)?
 - b. Wat had volgens jou invloed op deze keuze(s)?
 - c. Kan je meer vertellen over het gevolg van deze keuze(s)/ wat heeft het je gebracht?
 - d. Als je terugkijkt op deze keuze(s), wat vind je er dan van?
9. Toekomstbeeld t.a.v. persoonlijke ontwikkeling
 - a. Welke doelen staan er nog op je planning en waarom wil je deze ontwikkeling doormaken?

Bijlage B. FETC Formulier

APPLICATION FORM FOR THE ASSESSMENT OF A RESEARCH PROTOCOL BY THE FACULTY ETHICS REVIEW BOARD (FERB) OF THE FACULTY OF SOCIAL AND BEHAVIOURAL SCIENCES

General guidelines for the use of this form

1. This form can be used for a single research project or a series of related studies (hereinafter referred to as: "research programme"). Researchers are encouraged to apply for the assessment of a research programme if their proposal covers multiple studies with related content, identical procedures (methods and instruments) and contains informed consent forms and participant information, with a similar population. For studies by students, the FERB recommends submitting, in advance, a research programme under which protocol multiple student projects can be conducted so that their execution will not be delayed by the review procedure. The application of such a research programme must include a proper description by the researcher(s) of the programme as a whole in terms of the maximum burden on the participants (e.g. maximum duration, strain/efforts, types of stimuli, strength and frequency, etc.). If it is impossible to describe all the studies within the research programme, it should, in any case, include a description of the most invasive study known so far.
2. Solely the first responsible senior researcher(s) (from post-doctoral level onwards) may submit a protocol.
3. Any approval by the FERB is valid for 5 years or until the information to be provided in the application form below is modified to such an extent that the study becomes more invasive. For a research programme, the term of validity is 2 years and any extension is subject to approval. The researcher(s) and staff below commit themselves to treating the participants in accordance with the principles of the Declaration of Helsinki and the Dutch Code of Conduct for Scientific Practices as determined by the VSNU Association of Universities in the Netherlands (which can both be downloaded from the FERB site on the Intranet¹) and guarantee that the participants (whether decisionally competent or incompetent and/or in a dependent relationship vis-a-vis the researcher or not) may at all times terminate their participation without any further consequences.
4. The researcher(s) commit themselves to maximising the quality of the study, the statistical analysis and the reports, and to respect the specific regulations and legislation pertaining to the specific methods.

¹ See: <https://intranet.uu.nl/facultaire-ethische-toetsingscommissie-fetc>

5. The procedure will run more smoothly if the FERB receives all the relevant documents, such as questionnaires and other measurement instruments as well as literature and other sources on studies using similar methods which were found to be ethically acceptable and that testify to the fact that this procedure has no harmful consequences. Examples of studies where the latter will always be an issue are studies into bullying behaviour, sexuality, and parent-child relationships. The FERB asks the researcher(s) to be as specific as possible when they answer the relevant questions while limiting their answers to 500 words maximum per question. It is helpful to the FERB if the answers are brief and to the point.
6. **Our FAQ document that can be accessed through the Intranet provides background information with regards to any questions.**
7. The researcher(s) declare to have described the study truthfully and with a particular focus on its ethical aspects.

Signed for approval²:

Date:

² The senior researcher (holding at least a doctoral degree) should sign here.

A. GENERAL INFORMATION/PERSONAL DETAILS

1. Name(s), position(s) and department(s) of the responsible researcher(s):

Linda Litjens, Sociale wetenschappen UU

2. Title of the study or research programme - Does it concern a single study or a research programme? Does it concern a study for the final thesis in a bachelor's or master's degree course?:

Thesis Master Educational Sciences

3. Type of study (with a brief rationale):

- experimental
- observational
- otherwise:

Explorative phenomenological research

4. Grant provider:

Universiteit Utrecht

5. Intended start and end date for the study:

Feb – June 2019

6. Research area/discipline:

Educational sciences

7. For some (larger) projects it is advisable to appoint an independent contact or expert whom participants can contact in case of questions and/or complaints. Has an independent expert been appointed for this study?³:

No

8. Does the study concern a multi-centre project, e.g. in collaboration with other universities, a GGZ mental health care institution, a university medical centre? Where exactly will the study be conducted? By which institute(s) are the executive researcher(s) employed?:

No

³ This contact may, in principle, also be a researcher (within the same department, or not) who is able to respond to the question or complaint in detail. Independent is to say: not involved in the study themselves. The FERB upholds that an independent contact is not obligatory, but will be necessary when the study is more invasive.

9. Is the study related to a prior research project that has been assessed by a recognised Medical Ethics Review Board (MERB) or FERB?

No

B. SUMMARY OF THE BACKGROUND AND METHODS

Background

1. What is the study's theoretical and practical relevance? (500 words max.):

Research about the investment in personal development of young employees is highly relevant for the vitality of these workers. Most of the research already conducted focused about the implications for organizations or HR-policies, but in this research the focus lies mainly on the experiences and motives of the cohort Generation Y and the individual differences.

2. What is the study's objective/central question?:

“Welke motieven zijn onderliggend aan de keuzes die individuen van generatie Y maakt ten aanzien van hun persoonlijke ontwikkeling?”

“In welke mate zijn de motieven van generatie Y intrinsiek of extrinsiek gereguleerd?”

3. What are the hypothesis/hypotheses and expectation(s)?:

A big part of the motives of generation Y will be extrinsically regulated, which will impact the vitality of this generation in a negative way.

Design/procedure/invasiveness

4. What is the study's design and procedure? (500 words max.):

This study will be conducted on the basis of a qualitative phenomenological research design. Participants will be selected by purposive sampling. To get insight in their behavior regarding personal development and the underlying motives, interviews will be conducted. These interviews will be semi-structured and will last approximal 60 minutes.

5.

a. Which measurement instruments, stimuli and/or manipulations will be used?⁴:

Semistructured interview

⁴ Examples: invasive questionnaires; interviews; physical/psychological examination, inducing stress, pressure to overstep important standards and values; inducing false memories; exposure to aversive materials like a unpleasant film, video clip, photos or electrical stimulus; long-term of very frequent questioning; ambulatory measurements, participation in an intervention, evoking unpleasant psychological or physical symptoms in an experiment, denial, diet, blood sampling, fMRI, TMS, ECG, administering stimuli, showing pictures, etc. In case of the use of a device (apparatus) or administration of a substance, please enclose the CE marking brochure for the relevant apparatus or substance, if possible.

- b. What does the study's burden on the participants comprise in terms of time, frequency and strain/efforts?:

One interview of 60 minutes

- c. Will the participants be subjected to interventions or a certain manner of conduct that cannot be considered as part of a normal lifestyle?: **No**

- d. Will unobtrusive methods be used (e.g. data collection of uninformed subjects by means of observations or video recordings)?: **No**

- e. Will the study involve any deception? If so, will there be an adequate debriefing and will the deception hold any potential risks?: **No**

6. Will the participants be tested beforehand as to their health condition or according to certain disorders? Are there any inclusion and/or exclusion criteria or specific conditions to be met in order for a participant to take part in this study?:

No

7. Risks for the participants -

- a. Which risks does the study hold for its participants?: **None**
b. To what extent are the risks and objections limited? Are the risks run by the participants similar to those in daily life?: **No**

8. How does the burden on the participants compare to the study's potential scientific contribution (theory formation, practical usability)?:

The burden on the participants is minimal.

9. Will a method be used that may, by coincidence, lead to a finding of which the participant should be informed?⁵ If so, what actions will be taken in the case of a coincidental finding?:

No

Analysis/power

10. How will the researchers analyse the data? Which statistical analyses will be used?:

Qualitative research, so data will be analysed by template analysis.

11. What is the number of participants? Provide a power analysis and/or motivation for the number of participants. The current convention is a power of 0.80. If the study deviates from this power, the FERB would like you to justify why this is necessary:

⁵ For instance: dementia, dyslexia, giftedness, depression, extremely low heartbeat in an ECG, etc. If coincidental findings may be found, this should be included in the informed consent, including a description of the actions that will be taken in such an event.

13 participants, which gives an indication of the different types of people who are part of the generation. But also keeps it achievable in terms of research.

C. PARTICIPANTS, RECRUITMENT AND INFORMED CONSENT PROCEDURE

1. The nature of the research population (please tick):

- 1. General population without complaints/symptoms**
2. General population with complaints/symptoms
3. Patients or population with a diagnosis (please state the diagnosis)

2. Age category of the participants (please tick):

- **18 years or older**
- 16-17 years
- 13-15 years
- 12 years or younger

3. Does the study require a specific target group? If so, justify why the study cannot be conducted without the participation of this group (e.g. minors):

Generation Y with at least two years of work experience.

4. Recruitment of participants -

- a. How will the participants be recruited?:
Purposeful sampling → Snowball effect
- b. How much time will the prospective participants have to decide as to whether they will indeed participate in the study?:
As much as they need

5. Does the study involve informed consent or mutual consent? Clarify the design of the consent procedure (who gives permission, when and how). Does the study involve active consent or passive consent? If no informed consent will be sought, please clarify the reason:

Informed consent of the participants before the interview by a form.

6. Are the participants fully free to participate and terminate their participation whenever they want and without stating their grounds for doing so?:

Participation only includes one interview

7. Will the participants be in a dependent relationship with the researcher?: **No**

8. Compensation

- a. Will the participants be compensated for their efforts? If so, what is included in this recompense (financial reimbursement, travelling expenses, otherwise). What is the amount? **No**

- b. Will this compensation depend on certain conditions, such as the completion of the study? **No**

D. PRIVACY AND INFORMATION

1.

- a. Will the study adhere to the requirements for anonymity and privacy, as referred to in the Faculty Protocol for Data Storage⁶?:
- anonymous processing and confidential storage of data (i.e. storage of raw data separate from identifiable data): **yes**
 - the participants' rights to inspect their own data: **yes**
 - access to the data for all the researchers involved in the project: **yes**
- b. Has a Data Management Plan been designed? **Yes**

2.

- a. Will the participant be offered the opportunity to receive the results (whether or not at the group level)?: **Yes**
- b. Will the results of the study be fed back to persons other than the participants (e.g. teachers, parents)?: **No**

3.

- a. Will the data be stored on the faculty's data server?: **Yes**
- b. Will the data that can be traced back to the individual be stored separately on the other faculty server available for this specific purpose?: **Yes**

E. ADDITIONAL INFORMATION Optional

F. FORMS TO BE ENCLOSED (CHECKLIST)

- Text (advert) for the recruitment of participants → see Appendix J
- Information letter for participant → see Appendix D
- Informed consent form for participants → see Appendix C
- (Descriptions of) questionnaires → see Appendix A
- Literature/references → see page 24

Signature(s):⁷

Date and place:

Name, position:

⁶ This can be found on the Intranet: <https://intranet.uu.nl/wetenschappelijke-integriteit-facultair-protocol-dataopslag>

⁷ The senior researcher (holding at least a doctoral degree) should sign here.

Bijlage C. Informed consent

Informed Consent Masteronderzoek Persoonlijke ontwikkeling

***Betreft:** Onderzoek naar de motieven die onderliggend zijn aan de keuzes met betrekking tot persoonlijke ontwikkeling.*

Ik heb de informatiebrief voor de proefpersoon gelezen en kon aanvullende vragen stellen aan de onderzoeker wanneer ik iets niet begreep. Mijn vragen zijn genoeg beantwoord en ik had genoeg tijd om te beslissen of ik meedoe aan dit onderzoek.

Ik weet dat meedoen geheel vrijwillig is. Ik weet dat ik op ieder moment kan beslissen om toch niet mee te doen, daarvoor hoef ik geen reden te geven.

Ik geef hierbij toestemming om onderstaande gegevens te gebruiken:

- de antwoorden die ik gaf op de vragen die gingen over de motieven onderliggend aan mijn persoonlijke ontwikkeling
- de leerloopbaanlijn die ik ingevuld heb
- gegevens zoals mijn leeftijd, beroep, opleidingsniveau en etnische achtergrond

Naam participant:

Handtekening:

Datum: __ / __ / __

Ik verklaar hierbij dat ik deze participant volledig heb geïnformeerd over het onderzoek.

Naam onderzoeker (of diens vertegenwoordiger):

Handtekening:

Datum: __ / __ / __

Bijlage D. Informatiebrief participanten

Beste ...,

Ik, Masterstudent van de Universiteit Utrecht, doe onderzoek naar de motieven die onderliggend zijn aan de keuzes die jongeren maken ten aanzien van persoonlijk ontwikkeling. Met dit onderzoek hoop ik bij te kunnen dragen aan inzicht in mogelijke intrinsieke en extrinsieke impulsen die keuzes van jongeren beïnvloeden. Hiervoor ben ik op zoek naar participanten.

Wat houdt het onderzoek in?

Tijdens dit onderzoek ga ik met je in gesprek over de keuzes die jij tot nu toe in je loopbaan al hebt gemaakt ten aanzien van persoonlijke ontwikkeling. Denk bijvoorbeeld aan bepaalde ondernomen activiteiten. Aan de hand van jouw persoonlijke leerloopbaanlijn vraag ik je naar jouw motieven voor de keuzes die jij gemaakt hebt. Het gesprek zal ongeveer 60 minuten duren.

Doelgroep

Ik ben op zoek naar werkenden uit generatie Y, wat betekent dat je geboren bent tussen 1985 en 2000 én dat je **minimaal 2 jaar werkervaring** hebt. Jouw opleidingsniveau of de sector waarin je werkende bent, maken niet uit.

Opbrengst

Indien gewenst kan ik na afloop een overzicht van ons gesprek sturen, zodat je toestemming kan geven op de besproken onderwerpen. Daarbij kan ik uiteraard, wanneer mijn onderzoek is afgerond, de uitkomsten met je delen.

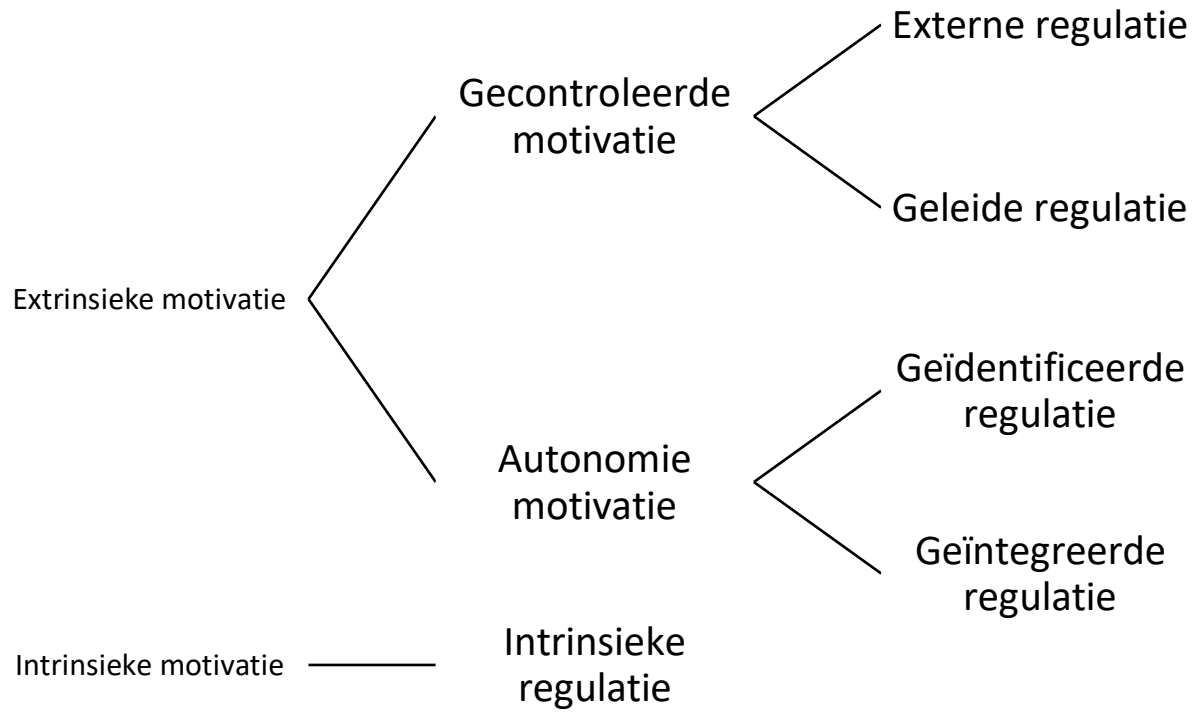
Privacy en vertrouwelijkheid

Alle gegevens worden vertrouwelijk behandeld en anoniem verwerkt. De gegevens worden alleen voor onderzoeksdoeleinden gebruikt en niet verstrekt aan derden.

Heeft u interesse in deelname aan dit onderzoek, neemt u dan contact op met mij via l.litjens@studentst.uu.nl

Met vriendelijke groet,
Linda Litjens

Bijlage E. Basale Codeboom



Bijlage F. Reflectief dagboek

Vanuit het theoretisch kader is enkel het raamwerk van de *Self Determination Theory* als basale codeboom opgezet. Hiervan waren de volgende codes aanwezig: externe regulatie, geleide regulatie, geïdentificeerde regulatie, geïntegreerde regulatie en intrinsieke regulatie.

Tijdens de open codeerfase werd deze codeboom uitgebreid op basis van de eerste drie interviews. De nieuwe codes duiden op motieven voor keuzes die de participanten aandroegen. Deze werden direct ondergebracht onder de passende regulatievorm. Dit is op nauwkeurige wijze gebeurd, waarbij de theorie betreffende de regulatievormen leidend is geweest. Zo werd de nieuwe code ‘Wensen werkgever tegemoetkomen’ ingedeeld bij ‘Externe regulatie’, omdat het motief hier op basis van beloning vanuit werkgever voortkomt. De code ‘Bewijsdrang’ is ingedeeld bij ‘Geleide regulatie’, omdat daarbij sprake is van interne druk, namelijk ego-verbetering. De code ‘Expertise ontwikkeling’ is ondergebracht bij ‘Geïdentificeerde regulatie’ omdat de keuze hierbij het nut van expertise ontwikkeling onderschrijft. De code ‘Waarden van bedrijf onderschrijven’ is ondergebracht bij ‘Geïntegreerde regulatie’, omdat hierbij sprake is van een keuze gedreven door erkende waarde van een bedrijf. De code ‘Behoeftte aan uitdaging’ is onderverdeeld bij ‘Intrinsieke regulatie’, omdat daarbij sprake is van een keuze die op zichzelf iets oplevert, namelijk uitdaging.

Deze indeling van de codes resulteerde in 22 codes in het totaal. Deze codes zijn vervolgens door een tweede beoordelaar bekeken en getest op een van de transcripten. Hieruit zijn een aantal kleine aanpassingen gekomen:

- Code 18 en 15 waren te vergelijkbaar. Hierom is code 18 ‘Luisteren naar eigen gevoel’ veranderd in ‘Handelen naar eigen behoefte’. Hierdoor ligt de nadruk bij deze code meer op het daadwerkelijk uitvoeren van iets wat je zelf wilt. Code 15 ‘Ontdekken waar je gelukkig van wordt’ is gewijzigd in ‘Authenticiteit ambiëren’. Zo is er meer nadruk gelegd op het authentiek willen zijn in je dagelijkse leven.
- Daarnaast is code 14 anders verwoord, omdat de verwoording niet goed paste bij wat bedoeld werd. Eerst was dit ‘Ervaring opdoen als starter’, daarna ‘Expertise ontwikkeling’.
- Tot slot is code 17 aangescherpt qua bewoording, hetzelfde geldt voor code 6.

Bijlage G. Voorbeeld van codering in Nvivo

gewoon echt niet meer doen. Want dat brengt toch niet zo veel. En dan is het het punt om verder te gaan naar iets anders en dan weet je nog niet precies wat. Maar je moet maar weergewoon iets proberen.

O: En ik hoor je nu ook veel 'moeten' zeggen. En ook het punt van ik moet geld verdienen. Heb je ook andere externe factoren daarbij gevoeld steeds als je opzoek was naar andere baan? Ook druk van buitenaf?

N: Ja. Uhm, nou voornamelijk geld moeten verdienen. Ook wel het gevoel gehad, nou ik moet bedrijfskunde gestudeerd dus ik zou wel dit moeten gaan doen. Dus ik moet nu wel echt teamleider worden binnen een paar jaar. Of ik moet wel iets met getallen doen. Of een finance iets of accountantmanager. Ik moet bepaalde dingen doen want anders heb ik mijn opleiding weggegooid.

O: Aha ja een bepaald plaatje.

N: Ja, dus niet perse wat vind ik zelf leuk maar meer wat past bij mijn opleiding. Wat zou ik leuk moeten vinden. En dan ga ik dat wel proberen.

O: En kan je bepaalde keuzes bedenken die je ooit hebt gemaakt, misschien takenpakket of iets waarin je je ging verdiepen, waarvan je zegt oja dat waren wel keuzes die ik maakte waardoor ik wat meer bezig was met wat ik echt leuk vind.

N: Uhm, ik moet nu denken aan dat ik stapte bij Bol.com en dat ik op gegeven moment zo hoog was opgelopen dat ik dacht hier word ik echt niet beter van als ik hier blijf. Dus toen heb ik besloten om te stoppen met het risico dat ik geen andere baan zou hebben. Maar op dat moment heb ik dus wel een keuze gemaakt voor mijn eigen geluk wetende dat ik mogelijk geen geld heb zo meteen.

O: Ja, dus een hele bewuste keuze.

N: Ja. Vrij radicaal haha.

O: In principe zie ik drie piekfasen eigenlijk. Kan je heel kort vertellen wat de doelen waren die bij iedere piek hoorde?

N: Voorbedachte doelen?

O: Ja de doelen waar je naartoe streefde in die leerrijke perioden.

N: Oke. Ja eerste piek was verkoopervaring opdoen en daar zal vast ewl een waarheid in zitten. Dus verkoopervaring. De tweede piek dat was bol.com dat was werken aan mijn CV, dus mooie naam op mijn CV. En de derde piek toen, ik was er achter gekomen dat ik het heel fijn vond als ik in een zachtere bedrijfscultuur terecht kwam, dat ik daar goed in gedij. Maar als er allene maar zachter bedrijfscultuur is zonder uitdaging kan ik daar niet zo veel mee. En bij bol.com kwam ik erachter dat ik wel uitdaging wil maar niet zo goed in een harde bedrijfscultuur. Dus toen dacht ik nou dan ga ik opzoek naar die combi van zachte cultuur met veel uitdaging en toen kwam ik bij X. En dat is die piek.

O: Ja oke. Dus die zoektocht was een doel. Maar had je ook doelen toen je daar net kwam werken wat je binnen een paar jaar wilde kunnen of leren?

N: Uhm. Nou voornamelijk bezig met ik wil een bedrijf met fijne cultuur en uitdaging en ik dacht vooral als dat goed is dan komt de rest vanzelf wel. Ik weet wel dat ik in het eerste gesprek daar ook wel heb gezegd dat ik mezelf ook wel naar een consultant rol zie doorgroeien. Dus daar hebben we eht daar al over gehad om door te groeien. Dus daar wel de intentie om het daar over te hebben over mogelijke vervolgstappen. Dus eigenlijk wekelijks kwam dat ter sprake van nou wat vind je leuk wat vind je minder leuk. En ga eens met die praten en met die... Dat hele jaar was gericht op wat vind je leuk en welke rol wil je pakken.

neuve kennis eigen maken
 Weisen vertiger/ hogemoet komen
 Handelen naar eigen behoefte

Expertise ontwikkelen
 maatschappelijke druk
 Bewijsdrang

Werken om inkomsten te hebben
 Zelfheid
 Volden aan plaatje vanuit opleiding

Nutrijven van perfect plaatje

Aankomst van helen
 Coding Diverse

CV Doen

Waarom van bedrijf onderschrijven

Behoeven aan uitdaging

Bijlage H. Definitieve codeboom

Hoofdcode	Definitie	Subcode	Voorbeeld
Gecontroleerde motivatie	Externe regulatie		<i>Iets doen om straffen te vermijden, om beloningen te verkrijgen of om aan externe verwachtingen te voldoen. Externe druk zet aan tot het uitvoeren.</i>
		1. Werken om inkomen te hebben	<i>Want in deze maatschappij kun je heel veel mooie persoonlijke doelen hebben maar ja uiteindelijk moet je toch gewoon geld verdienen.</i>
		2. Wensen werkgever tegemoetkomen	<i>Bijvoorbeeld dat project dat ben ik wel bewust gaan doen omdat mijn leidinggevende zei van dat moet je echt gaan doen.</i>
		3. Waarde van salaris	<i>Maar op zich was bij bedrijf Y de voorwaarden qua salaris wel veel aantrekkelijker. Dus die keuze is ook wel op geld gebaseerd.</i>
		4. Voldoen aan plaatje vanuit opleiding	<i>Ook wel het gevoel gehad, nou ik heb bedrijfskunde gestudeerd dus ik zou wel dit moeten gaan doen.</i>
		5. Invloeden directe omgeving	<i>Ja het maakt wel echt uit voor mij in welke setting ik me bevind en de standaard die daar is ook wel. En van vrienden neem ik het ook wel echt mee.</i>
		6. Maatschappelijke druk	<i>En wat ik ook zie is een prestatie maatschappij, eigenlijk wordt er van je verwacht dat je flink veel ambities hebt en dat je die waarmaakt. Het staat best wel slecht als je een baan doet, zoals die belbaan die ik heb gedaan, die niks met de inhoud van je studie te maken had. Ik voel dat, ik ervaar dat dat niet goed genoeg is.</i>
7. Zekerheid	<i>Nouja, weetje de regio Eindhoven is natuurlijk een gekkenhuis wat betreft techniek. Er is gewoon super veel. Ik kan nou ontslag</i>		

		<i>nemen en dan ben ik volgende week weer ergens aan het werk als ik wil.</i>
Geleide regulatie	<i>Op zichzelf uitgeoefende druk, bijvoorbeeld door negatieve gevoelens van schuld, schaamte en angst of positieve gevoelens van trots en ego-verbetering. Men heeft de keuze nog niet geaccepteerd, hierom wordt hun gedrag bepaald door gevoelens van innerlijke dwang en conflict. Iets doen om te bewijzen dat we het kunnen, of niet willen falen.</i>	8. Vergelijking met anderen <i>En op gegeven moment ben ik meer gaan horen over salarissen van mensen om mij heen en toen ging ik gaan focussen op van hoe werkt iemand anders en wat voor salaris hoort daarbij. En hoe werk ik kwalitatief en wat is dan het verschil?</i>
		<i>Ja, wat er ook gebeurde bij mij, als jij heel hard werkt dan krijg je daar goede feedback op en krijg je dat ook te horen. Als je dat steady blijft volhouden, dan denken ze dat dat gewoon onderdeel van jou is en niet dat je speciaal hard ervoor hebt gewerkt maar dat jij altijd dat tempo hebt. En dan houd je jezelf en je werkgever voor dat dat jouw manier van werken is.</i>
		9. Najagen van perfect plaatje
		<i>En ik wil ook wel de voorbeeldrol aannemen voor mijn broertjes.</i>
		10. Voorbeeld willen zijn
		<i>Een functienaam op je CV helpt wel echt voor leidinggevende rollen later als ik ooit zou gaan solliciteren.</i>
		11. Boost voor CV
		<i>En ik wilde vooral gewoon bewijzen dat ik het wel kon, ondanks dat ontslag.</i>
		12. Bewijsdrang
		<i>Nou omdat ik het lichamelijk echt nodig had. Die zekerheid was niet meer het belangrijkste. Het was</i>
		13. Ervaren stress

				<i>meer van oh als ik maar niet uitval.</i>
Autonome motivatie	Geïdentificeerde regulatie	<i>Usefulness-driven: Men kan zich identificeren met nut van de activiteit, aangezien het leren een persoonlijk onderschreven doel dient.</i>	14. Hogere functie kunnen bekleden	<i>Maar ik merkte dat ik wel goed functioneerde, misschien wel beter dan anderen. En ook mijn leidinggevende zag dat. Daarom ging ik mij weer meer ontwikkelen.</i>
			15. Expertise ontwikkeling	<i>Ja nou hoe meer ik weet hoe groter de kans voor die opleidingsplek bij de kinderafdeling. Ik weet beter waar ik naar moet kijken en waar ik op moet letten. Dan voel ik me meer bekwaam.</i>
	Geïntegreerde regulatie	<i>Value-driven: men wordt gemotiveerd door de overeenstemming van de waarde van de activiteit ten opzichte van persoonlijke kern-waarden. Let op: nog steeds wordt de handeling op zichzelf niet per se onderschreven, maar meer de onderliggende waarde.</i>	16. Authenticiteit ambiëren	<i>Ik heb altijd wel meer ideeën gehad dan alleen op IT-vlak. Weet je ik ben niet zo gebonden door contexten of boxes. Ik denk vaak net wat gekker dan anderen. En dat kan je niet altijd kwijt in een bestaande organisatie.</i>
			17. Waarden van bedrijf onderschrijven	<i>Dus dat ik mezelf had voorgenomen van oke als ik ergens ga werken dan is een fijne cultuur en omgeving mijn nummer 1 aandachtspunt.</i>
			18. Waarden van de ervaring onderschrijven	<i>Omdat je daar ervaring voor moet hebben als verpleegkundige. Dus ik wist wel bij die ervaringen van dit is niet echt mijn ding, maar wel heel veel ervaring opgedaan met alle organen in het lichaam waardoor ik nu als kind verpleegkundige beter ben.</i>
			19. Nieuwe kennis eigen maken	<i>De nieuwe taken die ik kreeg vond ik reuze interessant waardoor ik</i>

		<i>meteen veel aandacht had voor ontwikkeling.</i>
		<i>Ik denk dat ik toch altijd de deur op een kier wil houden voor het allermooiste. Ik vind</i>
	20. Altijd zoekende naar iets beters	<i>bedrijfhoppen helemaal niks hoor, maar toch weet je nooit wat er nog meer is. Er is bij mij altijd een heel klein percentage dat denkt houd je opties open.</i>
Intrinsieke regulatie	<i>Interest-driven: De uitvoering van de activiteit omwille van zichzelf (d.w.z. voor opwinding, plezier en interesse die inherent is aan het leren zelf). Er is geen hoger doel of uitkomst waarvoor het gedaan wordt.</i>	21. Handelen naar eigen behoefte <i>En dat vond ik heel zwaar, dus toen heb ik ook wel bewust een paar keer nee gezegd. Dat ik ook dacht ja, wat haal ik daar zelf uit? Behalve dat ik de organisatie help.</i>
	22. Behoefte aan uitdaging	<i>Dan ga ik het saai vinden op gegeven moment. Dus voor mij moet het een uitdaging zijn. Dat is juist waar ik goed op ga haha.</i>

Bijlage I. Hiërarchie tabel van codes

Extrinsieke motivatie				Geïntegreerde regulatie		Intrinsieke r...
Externe regulatie				Authenticiteit ambieren		Handelen...
Invloed van directe omgeving		Zekerheid	maatschappeli...	Waarden van de ervaring ...		Behoefte a...
Wensen werkgever tegemoet komen		Waarde van salaris	Werken om ink...			
				Voldoen aan plaa...		
Geleide regulatie				Waarden van bedrijf onde...		Altijd zoeke...
Bewijsdrang	Najagen van perfect plaatje	CV Boost	Ervaren st...	Geïdentificeerde regulatie		
		Vergelijking met anderen		Hogere functie kunnen ... Ex...		
				Voorbeeld...		

Bijlage J. Wervingsbericht op LinkedIn

Beste netwerk,

Ben jij geboren tussen 1985 en 2000? Ben je ook al minimaal twee jaar werkzaam? Dan zou ik je graag willen interviewen voor mijn Master thesis!

Ik doe onderzoek naar de motieven onderliggend aan de keuzes die deze groep maakt ten aanzien van persoonlijke ontwikkeling. Met dit onderzoek hoop ik bij te kunnen dragen aan inzicht in impulsen die keuzes van starters beïnvloeden.

Ik ben op zoek naar een gevarieerde groep aan deelnemers. Denk hierbij aan verschillende opleidingsachtergronden, culturele achtergronden, verschil in geslacht en sector waarin je werkzaam bent.

Tijdens het interview ga ik met je in gesprek over de keuzes die jij tot nu toe hebt gemaakt ten aanzien van persoonlijke ontwikkeling. Denk bijvoorbeeld aan ondernomen activiteiten, wisselingen in werkzaamheden etc. Aan de hand van jouw verhaal vraag ik je naar jouw motieven voor de keuzes die jij gemaakt hebt.

Het gesprek zal ongeveer 45 tot 60 minuten duren. Uiteraard kom ik jouw kant op voor het gesprek.

Val jij binnen deze categorie en lijkt het je leuk om met mij in gesprek te gaan? Laat dan een reactie achter, dan neem ik contact op met je.

Het delen van mijn bericht wordt uiteraard ook gewaardeerd!

Dank je wel!