

# Inzicht in de Maatschappelijke Diensttijd

## *Tussenrapportage*

Ministerie van VWS

Auteurs  
Enno Gerdes  
Tom Gommans  
Radboud Koning  
Frederik Lubbersen

**i.s.m. Significant en Kennisland**

Datum  
25.01.19

Status  
Definitief

Klant  
Ministerie van VWS

## Inhoudsopgave

<b>Vooraf: De MDT als een verzameling verhalen</b>	<b>4</b>
<b>Managementsamenvatting rapportage</b>	<b>7</b>
<b>1. Toelichting onderzoek</b>	<b>10</b>
1.1 De Maatschappelijke Diensttijd	10
1.2 Conceptontwikkeling	10
1.3 Begeleidend onderzoek	10
1.4 Methodologie	11
1.5 Scope van de tussenrapportage	11
1.6 Leeswijzer	12
<b>2. Ontwikkeling proeftuinen</b>	<b>13</b>
2.1 Aantal deelnemende jongeren	13
2.2 Aantal begeleiders	14
2.3 Status en planning proeftuinen	14
2.4 Matching met andere organisaties	15
2.5 Ervaring proeftuinen	16
2.6 Kracht en uitdagingen voor proeftuinen	19
2.7 Conclusie	20
<b>3. Deelnemende jongeren</b>	<b>21</b>
3.1 Leeftijd en geslacht	21
3.2 Geografische spreiding	21
3.3 Persoonskenmerken van jongeren	22
3.4 Werving en communicatie	25
3.5 Conclusie	27
<b>4. Motivatie en ontwerpfactoren</b>	<b>28</b>
4.1 Motivatie voor deelname	28
4.2 Belangrijke ontwerpfactoren voor jongeren	30
4.3 Conclusie	31
<b>5. Duurzaamheid proeftuinen</b>	<b>33</b>
5.1 Mate van samenwerking	33
5.2 Intentie om door te gaan	34
5.3 Afhankelijkheid van subsidie	34
5.4 Van elkaar leren	35
5.5 Additionaliteit van de MDT	35
5.6 Conclusie	36
<b>6. Werkzame ingrediënten</b>	<b>37</b>
6.1 Een professionele en ervaren projectorganisatie	37
6.2 Aansluiting op vindplaatsen jongeren	38
6.3 Het belang van structuur bij de intake	39

6.4	Waardevolle beloning in erkenning motiveert	40
6.5	Groepsaanpak: het sociale aspect van de MDT	41
6.6	Begeleiders die dichtbij jongeren staan	42
6.7	Werkzame ingrediënten concept MDT	42
6.8	Conclusie	43
<b>7.</b>	<b>Aandachtspunten MDT en vervolgonderzoek</b>	<b>44</b>
7.1	Aandachtspunten MDT	44
7.2	Aandachtspunten vervolgonderzoek	44

## Vooraf: De MDT als een verzameling verhalen

“Zo kan ik het echt een verschil maken, zelf de beslissingen nemen in de opzet van het vrijwilligerswerk voor jongeren, zodat meer jongeren dat gaan doen. Leuk om erbij te zijn en dit een keer mee te maken.” Jan is 18 jaar en eerstejaars *social work*. Hij werd enthousiast door de presentatie [van MDT] bij hem op de opleiding. Hij doet momenteel ook al vrijwilligerswerk met vluchtelingen [...] waardoor hij weet hoe leuk en leerzaam het is om je in te zetten voor de maatschappij. “Vrijwilligerswerk, daar wordt je wereldburger van,” zegt hij.

Dit is een passage uit een van de verhalen die de actieonderzoekers van Significant en Kennisland in de afgelopen vier maanden hebben opgehaald uit de proeftuinen van de Maatschappelijke Diensttijd (MDT). In deze vier maanden heeft de MDT zich van onderaf ontwikkeld. Dat is een bijzonder proces: wat begon met een passage in het regeerakkoord werd een verzameling van (in deze eerste ronde) 41 proeftuinen die de ruimte krijgen om vanuit zeer diverse praktijken in te kleuren wat de MDT is. Door de combinatie van kwantitatief onderzoek en actieonderzoek hebben Rebel, Significant en Kennisland de afgelopen tijd de gelegenheid gehad deze praktijk te volgen en inzichtelijk te maken in verhalen, cijfers en het begin van een beweging. Hoewel we na vier maanden slechts het begin van de eerste initiatieven hebben gezien, zien we toch al de eerste contouren van MDT ontstaan.

De komende maanden zullen de verhalen en cijfers nog beter laten zien wat er in de praktijk gebeurt. In dit voorwoord nemen we u graag mee in enkele verhalen en hopen van harte dat deze u uitnodigen verder te lezen en te ontdekken hoe MDT zich aan ons ontploopt. U leest in hoofdstuk 6 meer over de werkzame ingrediënten die dit oplevert.

U leest hierna een selectie van verhalen op de tijdelijke blog: <https://medium.com/actieonderzoek-mdt/> (klik op ‘archive’ onderin om meer te ontdekken).

### “Zo kan ik echt het verschil maken”

“Op donderdagmiddag stap ik het Kulturhus in Westervoort binnen waar het jongerenteam in het kader van de maatschappelijke diensttijd Jong & Meer haar tweede vergadering heeft. Alhoewel compleet met vijf man sterk, zijn ze vandaag met een afvaardiging van drie. Anny is [...] de coördinator [...] van de MDT en heeft de eerste jongeren voor het jongerenteam geworven. Nu is zij het nog die deze vergadering geïnitieerd en voorbereid heeft, maar het is heel duidelijk dat ze dit stapje voor stapje loslaat, zodat de jongeren het zelf kunnen doen en haar betrekken wanneer ze haar nodig hebben. De jongeren geven aan dat het zeker in de eerste periode wel fijn is om iemand met wat meer kennis en ervaring erbij te hebben, zodat ze goed op weg geholpen kunnen worden. Dan kunnen ze het op termijn zelf.”

“Het Jongerenteam bestaat uit jongeren die zich vrijwillig inzetten om de maatschappelijke diensttijd voor jongeren in Westervoort te coördineren. Amin, 18 jaar en 2de jaars *social work* werd door zijn docent van het leerbedrijf gevraagd of hem dit leuk leek. Al bekend met vrijwilligerswerk in zijn eigen woonwijk, waar hij huiswerkbegeleiding aan kinderen geeft, leek hem dit ook leuk om te gaan doen. “Zo kan ik het echt een verschil maken, zelf de beslissingen nemen in de opzet van het vrijwilligerswerk voor jongeren, zodat meer jongeren dat gaan doen. Leuk om erbij te zijn en dit een keer mee te maken.”

(afkomstig uit het verhaal over het Jongerenteam van proeftuin Jong & Meer)

<https://medium.com/actieonderzoek-mdt/vrijwilligerswerk-daar-word-je-meer-wereldburger-van-59a1aaf1cb5c>

"Bij het horen van de maatschappelijke diensttijd zegt Stephanie dat ze denkt dat jongeren niet enthousiast worden hiervoor, 'die gaan liever gamen'. Wil je hen motiveren dan moet goed duidelijk zijn wat hen zelf zal opleveren. Daarbij verwacht ze niet dat zo'n Europass jongeren extra zal motiveren, maar misschien wel als het een veelgevraagd document is bij toekomstige werkgevers. Voor haar zelf is het vooral belangrijk dat ze meerwaarde heeft bij degene bij wie ze vrijwilligerswerk doet, en dat ze dat ook bij die ander ziet, dat die er blij van wordt.' Dat lijkt erg op wat Suzan vanochtend ook vertelde. Die meerwaarde voor iemand anders moet duidelijk zijn."

(afkomstig uit het verhaal over de *intake* bij proeftuin YourCube)

<https://medium.com/actieonderzoek-mdt/inpluggen-1bf6092e3ab5>

#### "Een Loes"

"Komende tijd moet het allemaal wel concreet worden, want 'met alleen een doel voor ogen ben je er niet' zeggen ze. Ze willen in de presentatie die ze aan jongeren gaan geven met een concreet verhaal komen. En een logo ontwikkelen, voor zowel de herkenbaarheid als het gevoel ergens bij te horen. Ze hebben het ook over het maken van een lokaal filmpje waarin beeldend duidelijk wordt gemaakt wat het vrijwilligerswerk kan inhouden, waarom het leuk is mee te doen, wat de waarde is voor de mensen waar je het voor doet en wat het de jongere zelf oplevert. [...] Het lijkt hen handig als ze bij het werven van jongeren direct een paar concrete projecten kunnen aanbieden waar direct op ingeschreven kan worden. 'Dan kunnen ze gelijk een kruisje zetten bij het project dat ze leuk vinden.'"

(afkomstig uit het verhaal over het Jongerenteam van proeftuin Jong & Meer)

<https://medium.com/actieonderzoek-mdt/vrijwilligerswerk-daar-word-je-meer-wereldburger-van-59a1aaf1cb5c>

"Chavon ziet een groot verschil met de snuffelstage die ze twee jaar terug op het vmbo deed. "Dan kies je toch snel voor iets makkelijk, iets bereikbaars. Het is ook maar een weekje. MDT is telkens drie maanden, dus je kunt na een activiteit weer iets anders gaan doen." Wat helpt is iemand als Loes, vinden beide leerlingen. "Loes belt en legt contacten, wat het makkelijker maakt om interessante dingen te kiezen." Er is wel een enkeling die iets via een kennis of ouder heeft geregeld, maar Loes blijkt als rol cruciaal in het leggen van contacten en het organiseren van interessante mogelijkheden. De snuffelstage van Loïs zou dit jaar plaatsvinden maar daarvoor in de plaats kwam MDT. "Ik ben blij dat MDT er is, want ik krijg veel beter zicht op later." De ervaringen die Loïs en Chavon opdoen, komen ook op hun cv en een docent heeft aangeboden daarvoor wat tekst aan te leveren. Op mijn vraag of ze een beloning krijgen is uit hun lichaamstaal al duidelijk dat het ze daar niet om gaat: "Daar doen we het helemaal niet voor! Het gaat om de ervaring en de mogelijkheid om te ontdekken wat ik wil."

"Ik vraag of er de volgende ronde MDT dingen anders zouden kunnen, maar dat hoeft niet. Graag de volgende keer net als nu, ook met Loes — ik maak daaruit op dat het 'een Loes' mag zijn: iemand die de kar trekt, contacten legt met interessante projecten, overal van op de hoogte is en steun en toeverlaat is voor de MDT'ers. En niet onbelangrijk: iemand die dit dedicated kan doen, dus niet naast een drukke onderwijsbaan."

(afkomstig uit het verhaal over de leerlingen van vo-school Guido die reflecteren op hun eerste periode MDT)

<https://medium.com/actieonderzoek-mdt/opvallend-veel-bruggers-52e4c1c2d60c>

### Zoveel talenten

"Ten slotte zegt Suzan die maatschappelijk diensttijd erg goed te vinden. 'Jongeren hebben zoveel talenten die ze mooi kunnen inzetten.' Wel denkt ze dat het niet voor iedereen vanzelfsprekend is zich vrijwillig in te zetten voor de samenleving. Zij heeft dit van huis uit meegekregen, misschien ook door de christelijke normen en waarden van haar ouders zegt ze. Zo heeft ze twee jaar geleden ook bij Stichting Present vrijwilligerswerk gedaan. Ze merkt op dat vriendinnen toen soms verbaasd waren dat je zoiets 'zomaar' doet, zonder beloning. Om bijvoorbeeld ook haar vriendinnen betrokken te krijgen zegt ze dat het nodig is 'dat zichtbaar wordt wat je voor iemand kan betekenen, dat je dat ziet en ervaart.'"

(afkomstig uit het verhaal over de *intake* bij proeftuin YourCube)

<https://medium.com/actieonderzoek-mdt/inpluggen-1bf6092e3ab5>

## Managementsamenvatting rapportage

### Hoe staan de proeftuinen er op dit moment voor?

Het aantal deelnemende jongeren aan de MDT neemt toe. Bij de vorige meting in medio oktober waren er 128 deelnemers geworven, twee maanden later zijn dat er circa 1200 (waarvan 1000 daadwerkelijk gestart). Een derde hiervan volgt een MDT van minder dan 20 uur. Het aantal deelnemers ligt nog ver van de beoogde 14.700 deelnemers, maar de ontwikkeling laat vooral de laatste maand een meer dan lineaire groei zien. De motivatie en enthousiasme bij de 38 proeftuinen is daarbij onverminderd groot. Dit wordt bevestigd door het hoge aandeel proeftuinen (meer dan 80%) dat hun ervaring met de MDT tot nu toe als 'voldoende' tot 'goed' beoordeelt.

Het merendeel van de organisaties geeft aan dat de proeftuinen nog op schema liggen. De praktijk laat echter zien dat de meeste proeftuinen een langere aanlooptijd nodig hadden dan verwacht. Daardoor is de werving van jongeren later op gang gekomen. Werving blijft dan ook de belangrijkste uitdaging voor de komende tijd; 12 reeds gestarte proeftuinen hebben op dit moment minder dan 20 jongeren geworven. Samen met de zes proeftuinen die nog moeten starten zal de komende maanden blijken hoeveel voortgang ze gaan boeken.

Kortom, de weg naar het beoogd aantal deelnemers is nog lang, al laat de ontwikkeling een positief beeld zien. Of deze lijn zich doorzet is met name afhankelijk van twee factoren; 1) lukt het proeftuinen met een nog beperkt aantal deelnemers de komende maanden uit de startblokken te komen?, en 2) lukt het de "koplopers" om nu ook verder op te gaan schalen?

### Welke jongeren doen er mee?

De MDT kent op dit moment een jonge groep deelnemers. De meeste jongeren die meedoen zijn 14 of 15 jaar oud en bijna een derde van alle deelnemers zit in de leeftijdsgroep 13-16 jaar. De gemiddelde leeftijd is 18 jaar. Er doen nu iets meer vrouwen dan mannen mee aan de MDT.

Ongeveer 75% van de deelnemende jongeren volgt een opleiding. Op basis van de huidige populatie is de MDT niet interessanter voor een relatief hoogopgeleide groep jongeren. De spreiding over opleiding en migratieachtergrond is vrij breed. Juist de jongeren met een beroepsopleiding en jongeren met een migratieachtergrond (tweede generatie) zijn op dit moment in de MDT oververtegenwoordigd.

De geografische spreiding van deelnemende jongeren concentreert zich in het midden van Nederland en spreidt zich van oost naar west. Daarnaast concentreert deelname zich rond steden, met Utrecht en Arnhem als uitschieters. Buiten de provincies Noord- en Zuid-Holland, Utrecht, Flevoland en Gelderland is de deelname beperkt.

Wat opvalt bij de wervingskanalen is dat een zeer groot aandeel jongeren via de opleiding is geworven voor de MDT (tussen de 40-45%). Voor een deel is dit het gevolg van een deelnemende school met een hoog aantal deelnemers en voor een deel komt het door jongeren die via de MDT hun voor school verplichte praktijkervaring of vrijwillige inzet invullen.

De huidige deelnemers waren voor een groot deel al bekend met de organisatie (44%) waar ze de MDT doen en zijn vrij vaak direct benaderd voor deelname (20%). Daarmee komt een relatief groot aandeel jongeren uit het eigen netwerk van de proeftuinen. Dat kan betekenen dat de proeftuinen in de eerste fase veelal jongeren hebben bereikt die al dichtbij de organisatie stonden of al van plan waren vrijwilligerswerk te gaan doen.

### Waarom doen jongeren mee en wat vinden ze belangrijk?

Het 'ontwikkelen van vaardigheden' en 'iets voor een ander doen' zijn de twee belangrijkste motivaties voor jongeren om mee te doen. Het eerste sluit aan bij het MDT-doel *meer maatschappelijke kansen voor jongeren* en het tweede juist bij het doel *meer maatschappelijke betrokkenheid van jongeren*.

Jongere deelnemers worden minder gemotiveerd door het 'ontwikkelen van vaardigheden' dan oudere deelnemers, maar juist meer door 'leren waar ze goed in zijn'. Vrouwen zijn sterker gemotiveerd door 'zinnig werk doen' en 'iets voor een ander doen' dan mannen. En tot slot: jongeren die een opleiding in het VWO of WO volgen voelen een sterkere drijfveer voor het 'ontwikkelen van vaardigheden' en 'CV versterken' dan jongeren in het beroepsonderwijs.

Jongeren vinden het vooral belangrijk dat ze plezier beleven aan hun MDT. Zeker de jonge deelnemers hechten veel waarde aan plezier. Dit plezier lijkt samen te hangen met sociale aspecten: het samen met vrienden de MDT kunnen doen en onderdeel zijn van een groep. Deze factoren zijn veel minder van belang voor jongeren ouder dan 18. Goede begeleiding is voor alle jongeren van grote waarde. Een eigen keuze hebben in de uit te voeren activiteiten is een derde ontwerpfactor waar veel waarde aan gehecht wordt.

Opvallend is de lage waarde die jongeren hechten aan de beloning die ze voor de MDT ontvangen; 9% van de nu deelnemende jongeren geeft aan dat dit zij dit als één van de belangrijkste factoren willen terugzien in de MDT. In de praktijk blijkt dat jongeren weldegelijk waarde hechten aan een beloning, maar dat deze met name gewaardeerd wordt in de vorm van erkenning.

Voor de jongeren die VWO of WO volgen is 'training' een zeer belangrijke factor. Dit hangt samen met de wens om vaardigheden te ontwikkelen en het CV aan te vullen via de MDT. Voor jongeren met een beroepsopleiding is 'training' juist één van de minst scorende ontwerpfactoren.

### Wat is het toekomstperspectief van de proeftuinen?

Voor inzicht in de duurzaamheid van de proeftuinen kijken we naar de wens om door te gaan, de mate van structurele samenwerking met andere partijen en de afhankelijkheid van subsidie bij een mogelijk vervolg. Daarbij wordt duidelijk dat een duurzaam voortbestaan van de huidige proeftuinen nog geen vanzelfsprekendheid is.

Iets minder dan de helft van de proeftuinen geeft aan nog niet te weten door te gaan na afloop van de proeftuinfase en vrijwel alle organisaties verwachten dat een subsidie bij een eventueel vervolg noodzakelijk zal zijn.



Positief is de structurele samenwerking met externe partijen. Bijna 90% van de organisaties is voor de proeftuin een nieuwe samenwerking aangegaan met het onderwijs, het bedrijfsleven, de gemeente of een maatschappelijke organisatie, bij 60% gaat het om een structurele samenwerking die de proeftuin overstijgt.

### **Wat zijn de werkzame ingrediënten?**

Ondanks het vroege stadium waarin de proeftuinen nu nog verkeren, is er wel een aantal werkzame ingrediënten te onderscheiden. Deze hebben vooral betrekking op het kunnen aantrekken of binden van jongeren.

Voor de ontwikkeling van de proeftuinen is een professionele projectorganisatie van groot belang. De MDT vraagt de capaciteit en vaardigheden om met jongeren te werken. De organisaties die draaien op professionals en vaker jongerenprojecten organiseren maken sneller de stap van papier naar praktijk, zo blijkt tot nu toe. Daarnaast is er ook de uitdaging van het creëren van draagvlak binnen de organisatie om het MDT project prioriteit te geven. Deze 'interne opgave' blijkt vaak een uitdaging voor proeftuinen en is bepalend voor het succes van een MDT project.

Belangrijk voor een goede werving is het aansluiten bij vindplaatsen voor potentiële deelnemers. Vooral scholen en jongerenorganisaties lijken op dit moment een zeer kansrijke vindplek te zijn voor MDT-jongeren. Onder meer omdat de proeftuinen zo direct veel jongeren tegelijk kunnen benaderen, omdat de (maatschappelijke) doelen tussen vindplaatsen en de proeftuinen deels overlappen en omdat leerlingen soms een deel van hun opleidingsverplichtingen kunnen invullen met de MDT.

Jongeren hechten over het algemeen veel waarde aan de mogelijkheid om zelf keuzes te maken. De afweging tussen vrijheid geven en kaders stellen wordt in de praktijk bewust gemaakt. In de absolute beginfase, bij de intake, lijkt een gestructureerde aanpak van de invulling van de MDT veel waarde te hebben. Dit geeft de mogelijkheid voor zowel de organisatie als de jongere om een helder beeld te krijgen van verwachtingen, wensen en mogelijkheden. Daarmee wordt de MDT voor jongeren meer concreet en helpt het organisaties bij de matching van jongeren met andere organisaties.

Belangrijke motivators zijn 'beloning door erkenning' en 'de MDT als groep aanpakken'. Voor jongeren is erkenning en waardering van groot belang. Iets doen voor een ander wordt zeer belangrijk gevonden, maar krijgt veel extra waarde als deze inspanning ook zichtbaar wordt voor de mensen in hun naaste omgeving. Verschillende proeftuinen zijn succesvol in het geven van deze erkenning. Het samen in een groep de MDT aanpakken en ervaren werkt ook motiverend voor jongeren. Proeftuinen die de jongeren in groepsverband benaderen en de mogelijkheid geven om met vrienden de MDT uit te voeren, hebben daar succes mee. Jongeren halen elkaar over om mee te doen en deelname wordt laagdrempelig als je in een veilige sociale omgeving zit.

De jongeren hechten ook veel aan goede begeleiding. Manieren om de begeleiding op een succesvolle manier vorm te geven moeten zich nog uitkristalliseren. Eén aspect dat nu al wel opvalt is begeleiding door jongeren zelf. In de begeleiding van jongeren wordt de inzet van jongerencoaches zeer positief ervaren. Het maakt het makkelijker om met ze te 'levelen', feedback van jongeren beter te verwerken en een groepsgevoel te creëren tussen organisatie en deelnemers.

## 1. Toelichting onderzoek

### 1.1 De Maatschappelijke Diensttijd

In het regeerakkoord van kabinet Rutte III is de Maatschappelijke Diensttijd (MDT) geïntroduceerd. Het regeerakkoord stelt dat het de ambitie van de MDT is "om jongeren in staat te stellen een bijdrage te leveren aan onze samenleving". In de verdere ontwikkeling van de MDT is deze doelstelling nader uitgewerkt: "Door te investeren in de talenten en inzet van jongeren die vrijwillig iets doen voor een ander, maken we de samenleving sterker. We stellen de jongeren anders gezegd in staat om maatschappelijke impact te hebben."

Om dit doel te verwezenlijken werken maatschappelijke organisaties samen met gemeenten en provincies om projecten te realiseren die jongeren beter in staat stellen vrijwilligerswerk te verrichten. Of anders gezegd: vrijwilligerswerk voor de jongeren aantrekkelijker en toegankelijker maken. Daarbij richt de MDT zich op de brede doelgroep van jongeren. In de MDT worden jongeren begeleid door de organisatie waar ze actief zijn en kunnen ze een beloning krijgen. Een beloning kan bijvoorbeeld komen in de vorm van een vrijwilligersvergoeding of een certificaat.

### 1.2 Conceptontwikkeling

De MDT is een (voor Nederland) nieuw concept. Er is gekozen voor een experimentfase om erachter te komen wat de belangrijkste ontwerpfactoren zijn en hoe deze het succes van een project beïnvloeden. In deze experimentele fase worden tegelijkertijd praktijkervaringen opgedaan én gewerkt aan (door-)ontwikkeling van het concept.

De experimentele fase kent meerdere rondes van uitvragen. In de eerste ronde, gericht op maatschappelijke organisaties, zijn 41 projecten (vanaf nu: proeftuinen) van start zijn gegaan om te bepalen wat werkt en wat niet. Deze eerste lichting proeftuinen is vanaf september 2018 begonnen en heeft een looptijd van maximaal 18 maanden. De ervaringen en bevindingen van deze eerste proeftuinen vormen de basis voor het eerste ontwerp van de MDT dat in de zomer van 2019 verwacht wordt.

### 1.3 Begeleidend onderzoek

De maatregelen die getroffen zijn in het kader van de MDT worden geëvalueerd en inzichtelijk gemaakt door verschillende onderzoeken die bijdragen aan het eerste onderwerp. Het onderzoek waarvan de tussentijdse resultaten in dit rapport zijn verwerkt heeft drie doelen:

- 1) Inzicht geven in de voortgang en de ontwikkeling van de proeftuinen
- 2) De praktijk van de MDT zichtbaar maken
- 3) Inzicht geven in wat wel en wat niet werkt ('werkzame ingrediënten')

Het onderzoek bestaat uit een kwantitatief deel (uitgevoerd door Rebel) en een kwalitatief deel; het 'actieonderzoek' (uitgevoerd door Significant en Kennisland). Het kwantitatieve deel richt zich op alle 41 proeftuinen en daarin deelnemende jongeren, de actieonderzoekers lopen op de werkvloer mee bij

een deel (15) van de proeftuinen. Deze combinatie zorgt ervoor dat er enerzijds cijfers zijn om een goed beeld te kunnen geven van de voortgang en ontwikkeling van proeftuinen en anderzijds verhalen zijn om kleuring te geven aan de cijfers en meer inzicht te verschaffen over de werkzame ingrediënten van de MDT. Dit vult elkaar aan; als bijvoorbeeld veel jongeren begeleiding en training hoog waarderen als onderdeel van hun MDT, hoe ziet deze begeleiding er in de praktijk uit en wat waarderen ze er precies aan? Dat is de diepgang die het actieonderzoek biedt om werkzame ingrediënten scherper te kunnen formuleren.

#### 1.4 Methodologie

In het kwantitatieve onderzoek volgen we de proeftuinen en hun deelnemers met vragenlijsten die zij invullen. De projectleiders van de proeftuinen vullen de vragenlijsten periodiek in, de jongeren bij start en afronding van hun MDT-traject. Bij de 0-meting in oktober 2018 hebben alle 41 proeftuinen gereageerd en bij de eerste 1-meting in december 2018 hebben 38 van de 41 proeftuinen gereageerd. In totaal hebben er tot nu toe<sup>1</sup> 342 jongeren gereageerd op de vragenlijst die is gebruikt voor dit onderzoek (wat overeenkomt met een respons van 36%). Daarbij wordt opgemerkt dat jongeren die een MDT-traject van minder dan 20 uur doorlopen geen vragenlijst invullen. De respons is niet evenredig verdeeld over de verschillende proeftuinen, waardoor bepaalde proeftuinen en de daarbij behorende doelgroep een groot aandeel hebben in het geschetste beeld. Dit is met name het gevolg dat enkele proeftuinen verder zijn in de ontwikkeling dan anderen. Daarmee is de onderzoekspopulatie niet representatief voor het eindbeeld van de MDT, wel geeft het een representatief beeld van de MDT en haar deelnemers op dit moment.<sup>2</sup>

In het actieonderzoek zijn er 15 proeftuinen in de praktijk gevolgd aan de hand van intakegesprekken, praktijkbezoeken en gesprekken met de jongeren en projectleiders. Deze ervaringen zijn vertaald naar praktijkverhalen. Het gezamenlijke onderzoeksteam heeft op basis van deze verhalen de slag gemaakt naar eerste indicaties van 'werkzame ingrediënten'.

#### 1.5 Scope van de tussenrapportage

De tussenrapportage geeft inzicht in de voortgang en ontwikkeling van de proeftuinen en werkzame ingrediënten. Dit betreft een beeld op basis van de eerste drie maanden van de proeftuinen over hoe de proeftuinen uit de startblokken zijn gekomen, wie de eerste deelnemers zijn en indicaties voor werkzame ingrediënten in de opstartfase.

Het is daarom nadrukkelijk een *tussenrapportage*. Omdat de proeftuinen nog veelal in de opstartfase zitten, zijn de huidige inzichten vooral gebaseerd op proeftuinen die een snelle start hebben gemaakt. Dit kan een vertekend beeld geven. In de volgende rapportage in maart 2019 is naar verwachting een meer evenwichtig beeld van proeftuinen te schetsen. Een tweede implicatie van de korte tijdsperiode van het onderzoek is dat nog geen informatie beschikbaar is over wat mogelijke uitkomsten van het

---

<sup>1</sup> Het meetmoment hierbij is 17 december 2018. Reacties die later zijn binnengekomen hebben we voor deze tussentijdse rapportage niet meer mee kunnen nemen.

<sup>2</sup> Uitgaande van een 95%-betrouwbaarheidsinterval

MDT zijn. Er zijn simpelweg nog te weinig jongeren die de MDT hebben afgerond, waardoor hier ook onvoldoende gegevens van beschikbaar zijn.

De tussenrapportage geeft geen volledige weerslag van het begeleidend onderzoek, dat breder is. Zo geeft de tussenrapportage geen uitvoerig inzicht in het ontwerp van de verschillende proeftuinen (zie hiervoor de Facts & Figures van de proeftuinen, die eind oktober 2018 naar de Tweede Kamer zijn gestuurd<sup>3</sup>) en geeft het ook niet de volledige diepgang weer van de verhalen uit het actieonderzoek (zie daarvoor de online reportages van het actieonderzoek<sup>4</sup>).

Naar verwachting wordt in maart de eindrapportage opgeleverd. In de periode vanaf januari 2019 wordt de ontwikkeling van de proeftuinen gemonitord en worden nieuwe deelnemers. Dit gebeurt op basis van de extra verzamelde resultaten van het kwantitatieve- en actieonderzoek die nog lopen.

## 1.6 Leeswijzer

Dit rapport is als volgt ingedeeld. In hoofdstuk 3 schetsen we het beeld hoe de proeftuinen er nu voor staan. Hoofdstuk 4 geeft antwoord op de vraag 'welke jongeren doen er mee aan de MDT'? Daarna, in hoofdstuk 5 beschrijven we waarom jongeren meedoen en wat ze belangrijk vinden aan het ontwerp van de MDT. De duurzaamheid en het toekomstperspectief van de proeftuinen komt in hoofdstuk 6 aan bod. In hoofdstuk 7 vatten we samen wat tot dusver de belangrijkste werkzame ingrediënten van de MDT lijken te zijn en in hoofdstuk 8 concluderen we en kijken we vooruit naar de volgende fase van onderzoek.

---

<sup>3</sup> <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/publicaties/2018/10/31/eerste-beelden-van-mdt-proeftuinen>

<sup>4</sup> <https://medium.com/actieonderzoek-mdt>

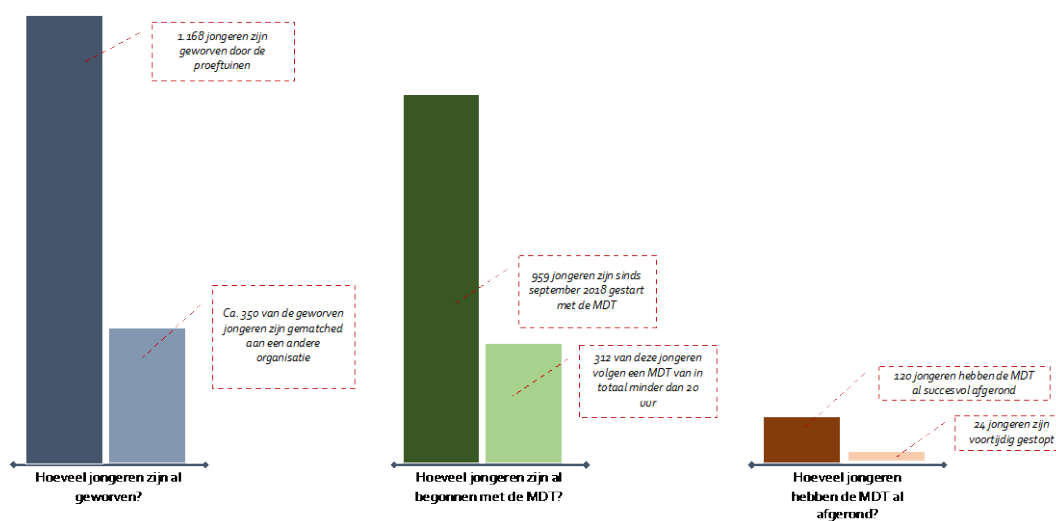
## 2. Ontwikkeling proeftuinen

### 2.1 Aantal deelnemende jongeren

De proeftuinen die reeds actief zijn hebben bijna 1.200 jongeren geworven en ongeveer 350 jongeren hiervan gematched aan andere organisaties. Bijna 1.000 jongeren zijn sinds september 2018 ook echt gestart met de MDT. De overige 200 jongeren wachten vermoedelijk nog op de start van hun MDT. Ter vergelijking: bij de vorige meting (medio oktober) waren er 126 jongeren gestart met de MDT.

De MDT (call 1) begon officieel per september 2018 en 14% van de jongeren die nu deelnemen zijn ook in september gestart. De meeste jongeren zijn begonnen in november (38%), daarna oktober (29%) en in december (11%). De overige 6% is begonnen in de maanden januari-augustus 2018, dus voorafgaand aan het eigenlijke begin van de MDT.

Een derde van de jongeren volgt een MDT van in totaal minder dan 20 uur. Dit zijn in veel gevallen een ééndaagse inzet van jongeren. Bijna 150 jongeren hebben de MDT inmiddels ook al afgerond, waarvan ca. 85% succesvol; de overige 15% zijn voortijdig gestopt.<sup>5</sup> We hebben op dit moment geen zicht op de redenen die jongeren ertoe hebben bewogen om voortijdig te stoppen, omdat het aantal nog veel te beperkt is.



Als we het aantal geworven jongeren vergelijken met de oorspronkelijke ambitie van de proeftuinen, dan zien we dat de proeftuinen in totaal ca. 8% van hun eigen oorspronkelijke streven hebben bereikt (ca. 1.200 van de ca. 14.700 jongeren). Het 'succes' per proeftuin verschilt van een enkele proeftuin die dichtbij of zelfs boven de 100% zit tot een aantal proeftuinen in de opstartfase die nog weinig tot geen jongeren hebben geworven. Over het algemeen is de verdeling van jongeren over sectoren

<sup>5</sup> Het aantal door jongeren ingevulde 1-metingen is echter nog onvoldoende om hier een analyse van te maken. Bij de volgende rapportage in het voorjaar verwachten we dat hier wel voldoende observaties voor beschikbaar zijn.

evenwichtig, met uitzondering van de sector 'Onderwijs & educatie'. Dit is het gevolg van één proeftuin, een school, die een groot aantal eigen leerlingen heeft weten te motiveren om mee te doen. Uit het actieonderzoek blijkt dat proeftuinen die aansluiting weten te vinden met scholen en andere belangrijke vindplaatsen, zoals jongerenorganisaties, een relatief snelle start hebben kunnen maken (zie paragraaf 7.2).

## 2.2 Aantal begeleiders

De jongeren worden op dit moment bijgestaan door 272 begeleiders. Ter vergelijking: ten tijde van de vorige meting (medio oktober) waren er 192 begeleiders actief. Het aantal begeleiders stijgt dus veel minder hard dan het aantal jongeren. Dit betekent dat proeftuinen – logischerwijs – over het algemeen eerst begeleiders hebben gezocht, en vervolgens jongeren hebben geworven. Het is interessant om te volgen of het aantal begeleiders stijgt als het aantal deelnemers verder groeit.

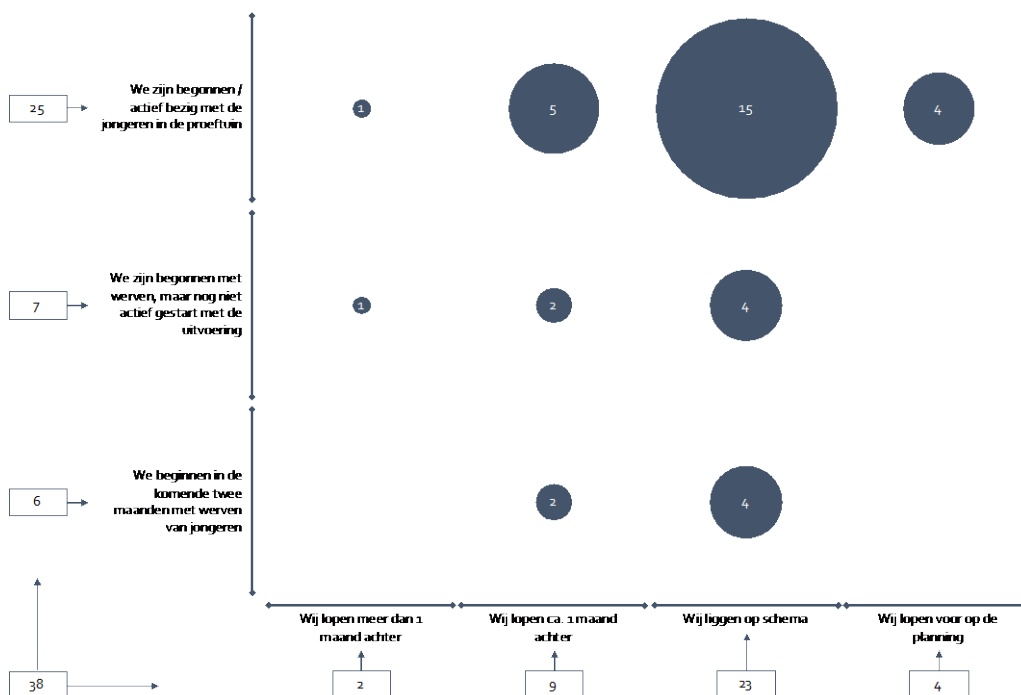
Bij ongeveer de helft van de proeftuinen waarvan er gegevens beschikbaar zijn, ligt de ratio begeleider tot jongeren tussen de 1:3 en de 1:7.

Het is goed om te benoemen dat in een aantal proeftuinen jongeren worden ingezet als begeleiders (zie ook 6.6). Uit het actieonderzoek blijkt dat deze jongeren door een organiserende partij ook als deelnemers aan de MDT worden gezien. Zij zijn daarmee zowel deelnemer als begeleider.

## 2.3 Status en planning proeftuinen

Uit de vragenlijsten blijkt dat de proeftuinen aangeven gemiddeld genomen op schema te liggen. Van de 38 respondenten is dit bij 23 (ca. 60%) het geval. Vier proeftuinen (ca. 10%) geven aan zelfs voor te lopen op de planning. De overige proeftuinen lopen 1 maand achter (negen proeftuinen, ca. 25%), of meer dan 1 maand (2 proeftuinen, ca. 5%). Van de proeftuinen die 1 maand of zelfs meer achterlopen, beginnen er twee pas in de komende maanden met het werven van jongeren. De rest is al wel begonnen met werven, of is zelfs al actief bezig met de jongeren in de proeftuin.

Onderstaande afbeelding vat de stand van zaken samen.



Het actieonderzoek nuanceert het beeld over de mate waarin de proeftuinen op schema liggen. Het heeft veel proeftuinen aanlooptijd gekost om te kunnen starten met de werving. Dat is onder meer het gevolg van een optimistische inschatting bij de start, het moeten opzetten van de proeftuinorganisatie (begeleiders, werkwijze etc.) en het vinden van of aansluiten op netwerken van jongeren.

#### 2.4 Matching met andere organisaties

Een deel van de jongeren wordt (na werving) door de proeftuin gematched aan een andere organisatie waar zij hun MDT uitvoeren. Uit het actieonderzoek hebben we zicht op hoe dit in de praktijk verloopt.

De manier van matching verschilt sterk per proeftuin. Waar de ene organisatie een 'kaartenbak' heeft met beschikbaar aanbod bij bedrijven, instellingen en andere organisaties waar jongeren met interesse in de MDT uit kunnen kiezen, heeft de andere organisatie een bestaand netwerk (vanuit bijvoorbeeld jongerenwerk) dat groot genoeg is en waarmee zij vanuit de talenten en wensen van de jongere uit hun eigen netwerk snel genoeg een koppeling met een bedrijf of instelling kunnen maken.

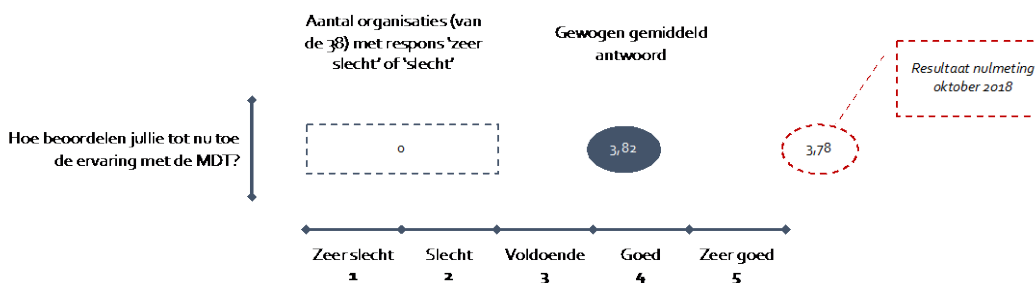
Een organisatie heeft op haar website een aantal 'vacatures' geplaatst met mogelijke invullingen van de MDT. Op basis van de feedback bleek dat zij hier ook een 'lege' vacature aan toe moesten voegen, omdat niet alle bestaande vacatures tot interesse bij jongeren leidden en ze duidelijker moesten maken dat jongeren ook met eigen ideeën en initiatieven konden komen.

Om de wensen en mogelijkheden van jongeren in kaart te brengen worden er verschillende methodes gebruikt. Er wordt vaak per jongere bekeken wat zijn of haar talenten zijn en wat de ontwikkeldoelen en behoeften zijn. Dit gebeurt bijvoorbeeld door het schrijven van een persoonlijk ontwikkelplan of de IMMEP-methode ('Ik Maak Mijn Eigen Plan'). Dit is oorspronkelijk een methode om mensen met een beperking te ondersteunen in het richting geven aan hun eigen leven. Iedere jongere tussen de 14 en 18 jaar kan ermee uit te voeten. Vervolgens wordt door de coach en jongere samen bekeken hoe de MDT in te vullen. Dit kan een idee of initiatief van de jongere zijn dat wordt ingevuld (bijvoorbeeld de organisatie van een Sinterklaasviering voor minimagezinnen of het organiseren van een hardloopevent om geld in te zamelen voor een goed doel). Ook kan het de matching aan een organisatie zijn waar de MDT wordt ingevuld (bijvoorbeeld een verpleeghuis of kinderboerderij).

## 2.5 Ervaring proeftuinen

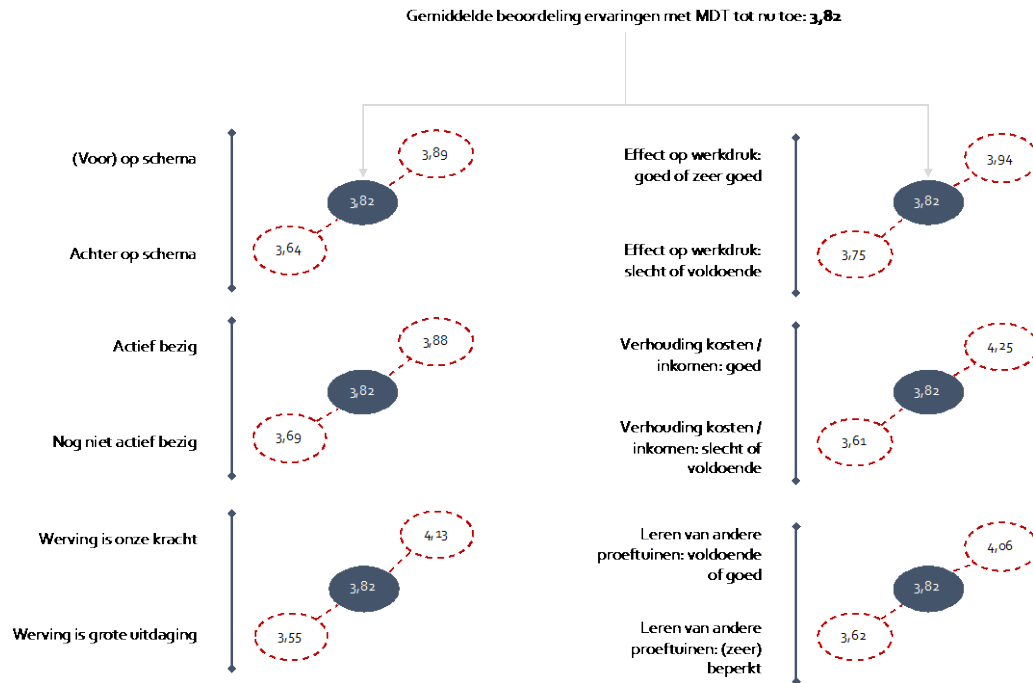
### Overkoepelend oordeel

Het overkoepelende oordeel van de organisaties over de MDT is redelijk positief. Meer dan 80% van de proeftuinen beoordeelt de ervaring met de MDT tot nu toe als 'voldoende' of 'goed'. Dit beeld is ten opzichte van de nulmeting in oktober 2018 niet veranderd. Ook in de praktijk van het actieonderzoek wordt de slag van papier naar praktijk over het algemeen positief ervaren. De motivatie bij proeftuinen is onverminderd groot.



De gemiddelde beoordeling van de ervaring met de MDT is mede afhankelijk van de situatie waarin een proeftuin zich bevindt (is men bijvoorbeeld al actief bezig met jongeren?), en met de perceptie van een aantal elementen van de MDT (bijv. werkdruk). Onderstaande afbeelding laat een aantal van deze afhankelijkheden zien. Het valt op dat de mate waarin werving van jongeren aansluit bij de kracht van de organisatie, bepaalt in hoeverre ze tevreden is met de MDT. Ook de waarneming van de verhouding tussen kosten en inkomsten, en de mate waarin het lukt om van andere MDT-proeftuinen te leren, zijn belangrijke drijvers voor de waardering.



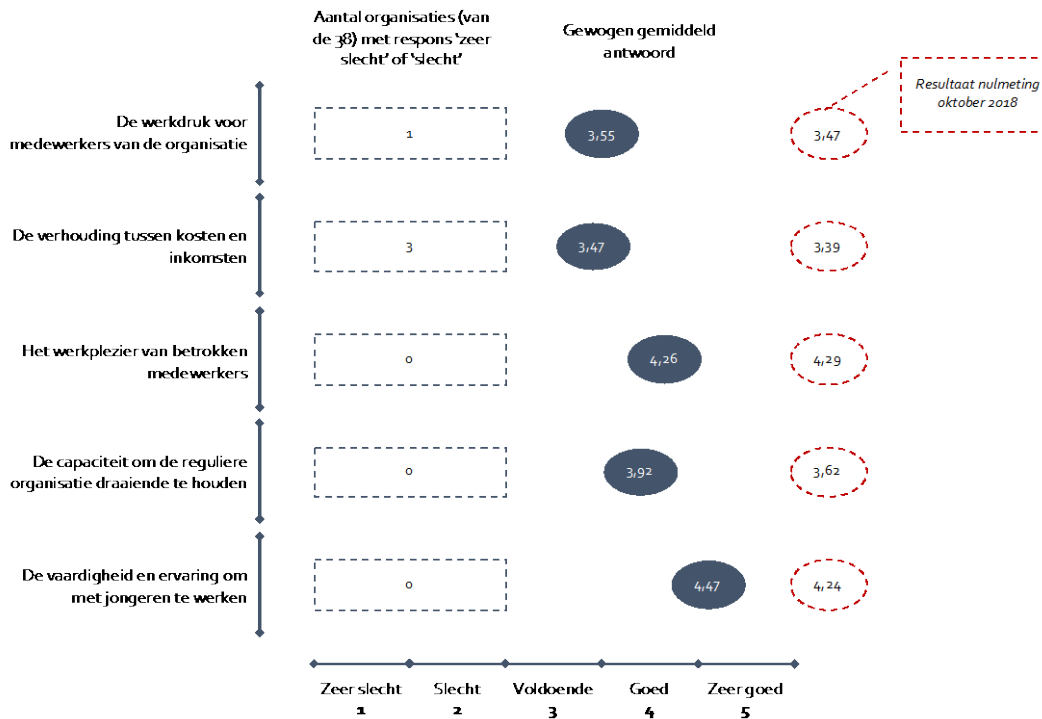


In de vragenlijst hebben we de organisaties niet alleen naar een overkoepelend oordeel gevraagd, maar hebben we ook enkele specifiekere vragen gesteld. Hieronder gaan we nader in op de antwoorden op die vragen.

#### Impact op eigen organisatie

De organisaties zijn over het algemeen positief over de impact van de MDT op hun eigen organisatie. Met name de (ontwikkeling van de) vaardigheid en de ervaring om met jongeren te werken wordt door 95% van de organisaties als 'goed' of 'zeer goed' ingeschat. Aan de andere kant van het spectrum staan de impact op de werkdruk voor medewerkers van de organisatie, en de verhouding tussen kosten en inkomsten. Bij beide factoren geeft meer dan 50% van de organisaties niet meer dan een 'voldoende'. Dit zijn dan ook de enige factoren die door een enkele organisatie als 'slecht' worden beoordeeld.

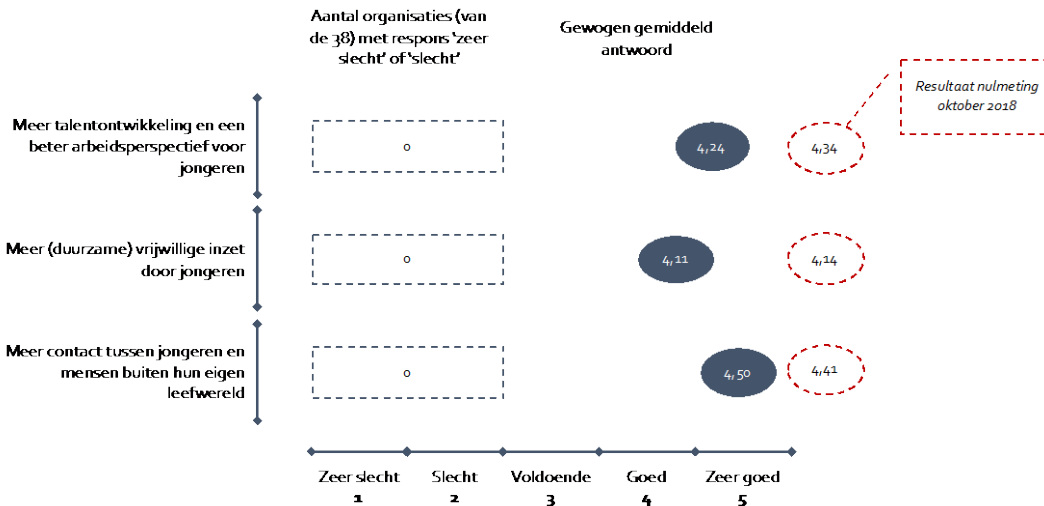
Ten opzichte van de nulmeting in oktober 2018 valt op dat de verschillen op drie van de impactfactoren minimaal zijn. Waar wel een verschil zichtbaar is, blijkt dat de ervaringen nu iets positiever zijn. Dat is het geval bij de impact van de MDT op de capaciteit om de reguliere organisatie draaiende te houden en op de vaardigheid en ervaring om met jongeren te werken.



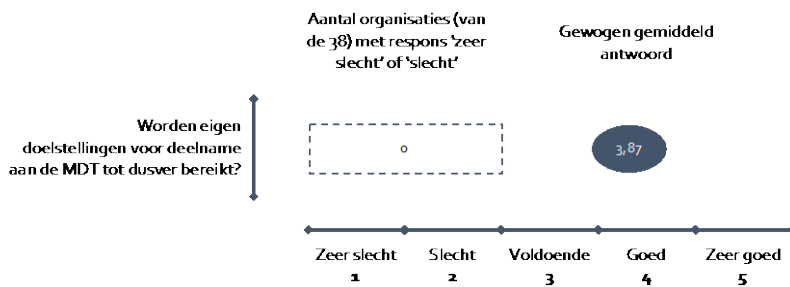
*Bijdrage aan doelstellingen*

Tot slot hebben we de proeftuinen gevraagd in hoeverre zij menen bij te dragen aan de doelstellingen van de MDT, en in hoeverre de MDT bijdraagt aan hun eigen doelstellingen.

Wat betreft de bijdrage van de proeftuinen aan de overkoepelende doelstellingen van de MDT zien we hetzelfde beeld als bij de o-meting. Dat is ook niet onlogisch gezien de nog steeds vroege fase van de proeftuinen. Proeftuinen menen over het algemeen 'goed' of 'zeer goed' hieraan bij te dragen, waarbij ook de verschillen tussen de drie doelstellingen relatief klein zijn. Het meeste denken proeftuinen bij te dragen aan het contact tussen jongeren en mensen buiten hun eigen leefwereld.

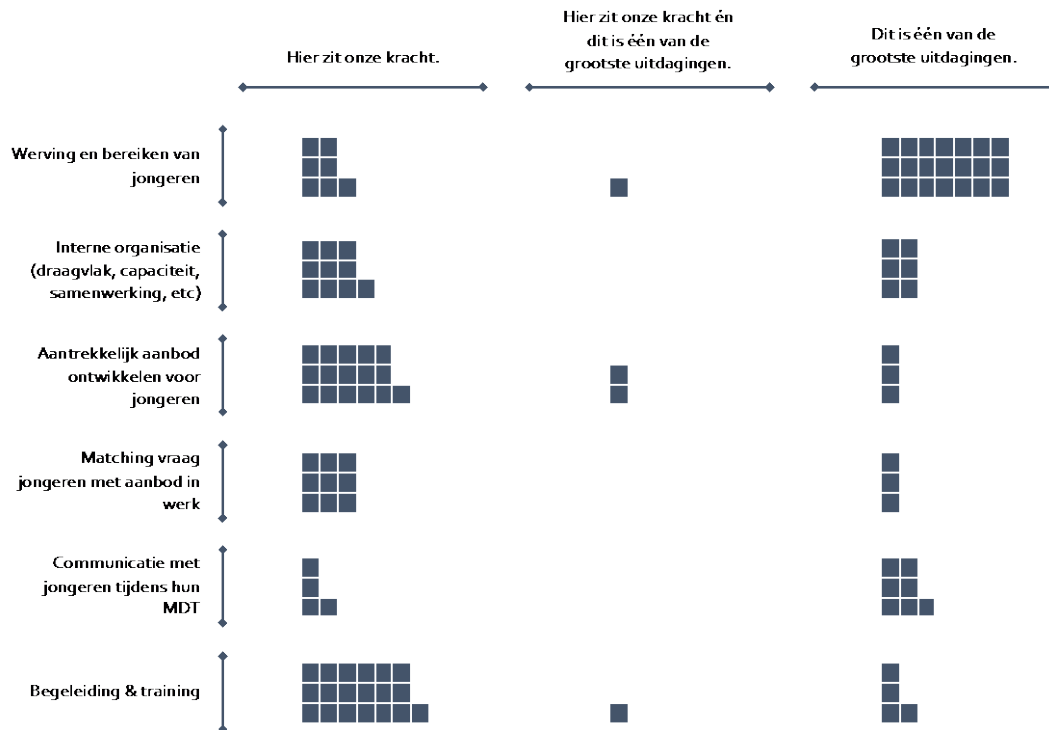


Vergeleken met de bijdrage van de proeftuin aan de MDT, schatten de organisaties de bijdrage van de MDT aan hun eigen doelstellingen iets lager in. Maar ook hier is geen enkele proeftuin van mening dat deze bijdrage 'zeer slecht' of 'slecht' is. Deze vraag hebben we bij de nulmeting overigens niet gesteld, omdat de organisaties toen nog geen ervaring hiermee op hadden kunnen doen.



## 2.6 Kracht en uitdagingen voor proeftuinen

De meeste proeftuinen zitten in de startfase en zijn daarmee nog volop in ontwikkeling. We hebben de proeftuinen gevraagd waar hun kracht ligt en welke aspecten ze als één van de grootste uitdagingen ervaren. Om daarmee gevoel te krijgen voor de onderdelen die nog het meest aandacht vergen. Hieruit blijkt dat werving en bereik van jongeren door de meeste organisaties als uitdaging wordt gezien, en dat de meeste organisaties veel vertrouwen hebben in het ontwikkelen van een aantrekkelijk aanbod voor jongeren en het trainen en begeleiden van jongeren. De onderstaande afbeelding vat dit samen.



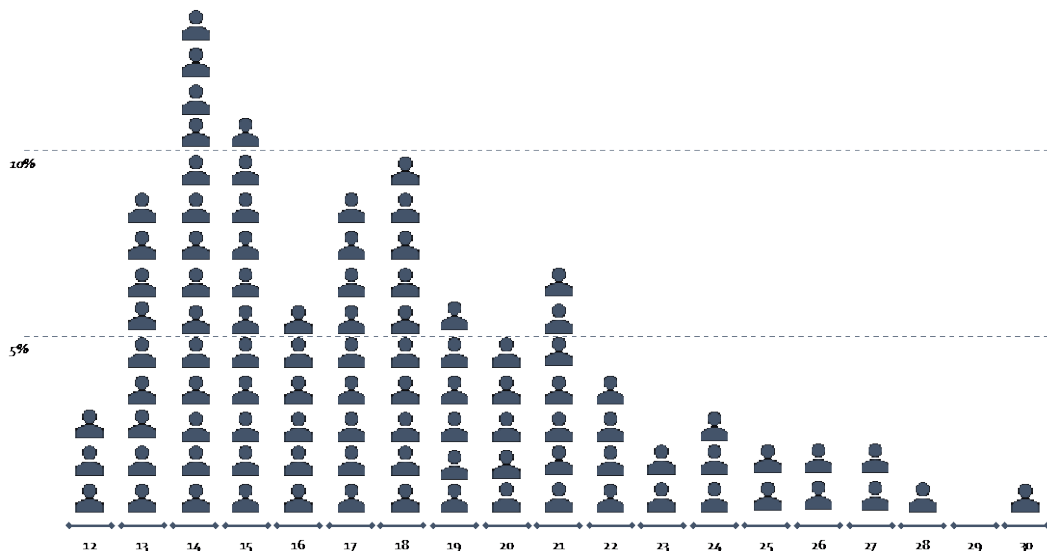
## 2.7 Conclusie

De MDT is van start. Het aantal deelnemers is ten opzichte van de vorige meting gestegen van 128 naar ca. 1.200. Ondanks een langer dan verwachte aanlooperperiode is het veel proeftuinen gelukt de eerste jongeren te werven. Ook de motivatie bij proeftuinen is nog hoog. Tegelijkertijd ligt er nog een stevige uitdaging; veel proeftuinen moeten nog de echte start maken en snelle starters zullen verder moeten opschalen. De grootste uitdaging ligt voorlopig dan ook nog bij het werven jongeren, zo geven de proeftuinen zelf aan.

## 3. Deelnemende jongeren

### 3.1 Leeftijd en geslacht

Op 18 december 2018 zijn we gestart met de analyse van respons op de vragenlijsten. Op dat moment hadden 342 jongeren de vragen van de o-meting ingevuld. Na het diskwalificeren van de reacties die – op basis van gerapporteerd geboortjaar – zeer waarschijnlijk van projectleiders of begeleiders waren, blijven er 330 observaties uit de o-meting over. Uit de vragenlijsten onder jongeren blijkt dat 55% vrouw is en 45% man. De jongeren die meedoen hebben een gemiddelde leeftijd van 18 jaar. De leeftijdsopbouw ten opzichte van het totaal hebben we hieronder weergegeven. De meeste jongeren die nu meedoen zijn 14 of 15 jaar oud. Opvallend is het aantal jongeren dat meedoet onder de leeftijdsgrens van 14 jaar.<sup>6</sup>



### 3.2 Geografische spreiding

In onderstaande afbeelding hebben we de geografische spreiding weergegeven van alle deelnemende jongeren. Te zien is dat er concentraties ontstaan bij de grote steden, wat niet onlogisch is. Opvallend zijn de pieken in Flevoland en in/rondom Utrecht en Arnhem. In beide steden is dit te verklaren door één of meer proeftuinen waar vrij veel jongeren al gestart zijn. Verder valt op dat het deelnemersaantal buiten de provincies Noord-Holland, Zuid-Holland, Flevoland, Utrecht en Gelderland beperkt is.

<sup>6</sup> De proeftuinen zijn in principe gericht op de leeftijdsgroep 14 tot 30 jaar. Met een goede onderbouwing kunnen organisaties van dit kader afwijken.



### 3.3 Persoonskenmerken van jongeren

#### *Opleiding en werksituatie*

Bijna driekwart van de jongeren doet een opleiding. Van hen volgt de grootste groep een HBO-studie: 23%. Daarna volgen VMBO (19%), MBO 2-4 (17%), HAVO (10%), VWO en WO (beide 9%) en een kleine groep MBO 1 studenten (3%). Jongeren die in de vragenlijst iets bij 'Anders' hebben ingevuld, volgen meestal praktijkonderwijs of doen een schakeljaar.

Van alle deelnemende jongeren heeft 50% een bijbaan of parttime baan, 4% een fulltime baan en de overige 46% is op zoek naar een baan, een passende opleiding, zit nog op school of doet iets anders. Als we alleen kijken naar de deelnemende jongeren die nu geen opleiding volgen, dan heeft 29% een bijbaan of parttime baan en 11% een fulltime baan. Ongeveer 8% van de jongeren zit in een tussenjaar. Van deze groep is de resterende 52% op zoek naar een geschikte baan of opleiding, of doet iets anders.

#### *Migratieachtergrond*

De groep deelnemende jongeren heeft in 5% van de gevallen een vluchtelingenstatus. Verder zijn 55% van alle ouders van de jongeren Nederlands, 30% Marokkaans, Turks, Curaçaos of Surinaams en komt de resterende 15% uit overige landen. Bij elkaar heeft ongeveer 11% van de deelnemende jongeren een

eerste generatie migratieachtergrond, 44% een tweede generatie migratieachtergrond en de rest (45%) heeft geen migratieachtergrond.<sup>7</sup>

#### *Diversiteit van de deelnemersgroep*

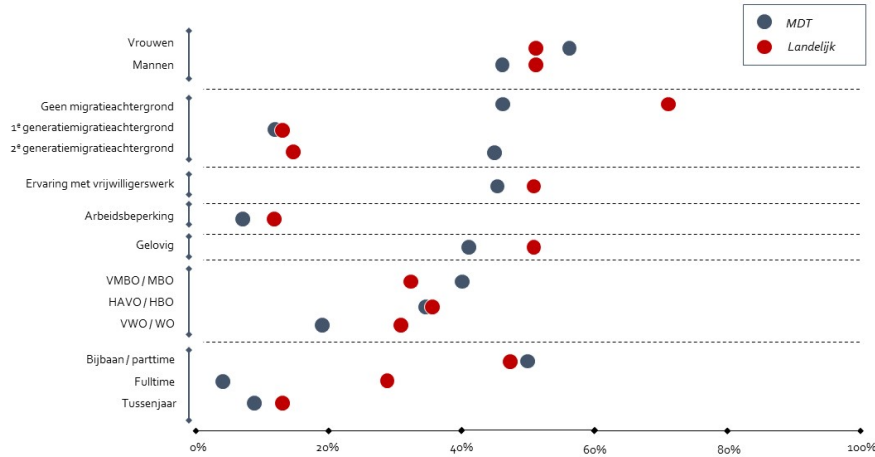
In onderstaande figuur staat een aantal kenmerken van de jongeren weergegeven ten opzichte van het landelijke gemiddelde.<sup>8</sup> Hier valt een aantal dingen op:

- Er doen weinig jongeren zonder migratieachtergrond aan de MDT mee (MDT: 45%, landelijk: 72%) en veel jongeren met een tweede generatie migratieachtergrond (MDT: 44%, landelijk: 17%).
- Het aantal MDT-jongeren met een arbeidsbeperking is lager dan het landelijke gemiddelde. Echter kan dit ook door verschil in definities komen en hebben enkele jongeren 'Weet ik niet' geantwoord op de vraag of ze een arbeidsbeperking hebben.
- Er doen veel VMBO/MBO-jongeren mee (MDT: 39%, landelijk: 32%) en weinig jongeren met een opleiding VWO/WO (MDT: 18%, landelijk: 30%).
- Er doen een stuk minder jongeren met fulltimebaan mee (4%) dan wat gemiddeld is in Nederland. Dit is een indicatie dat de MDT minder aantrekkelijk is voor jongeren met een fulltimebaan, wat aansluit bij onze verwachtingen. Het hebben van een bijbaan lijkt deelname aan de MDT niet in de weg te zitten. Het aandeel jongeren met een bijbaan binnen de MDT ligt zelfs iets hoger dan het landelijke gemiddelde.

---

<sup>7</sup> We hanteren als definitie van 'eerste generatie migratieachtergrond': de jongere is buiten Nederland geboren en minstens één van beide ouders ook. We hanteren als definitie van 'tweede generatie migratieachtergrond': de jongeren is in Nederland geboren en minstens één van beide ouders buiten Nederland.

<sup>8</sup> Niet alle vergelijkingen zijn volledig zuiver omdat er mogelijk afwijkende definities worden gebruikt. Wij hebben bijv. de jongeren gevraagd 'Ben je gelovig?'. Het CBS rapporteert daarentegen over 'kerkelijk gezinde'. Ook kan het voorkomen dat er geen specifieke landelijke gegevens voor de groep jongeren in de leeftijdscategorie 12-30 beschikbaar waren. De vergelijking met landelijke cijfers die we hier maken moet dus met voorzichtigheid geïnterpreteerd worden.



In aanloop naar de MDT zijn hebben het kernteam en de onderzoekers verschillende verwachtingen geformuleerd over de doelgroep en het bereik van de MDT. Deze verwachtingen zijn teruggebracht tot een aantal hypothesen die we hebben getoetst op basis van de op dit moment beschikbare informatie. Zie hieronder de voorlopige uitkomsten.

Hypothese	Voorlopig bevestigd?	Toelichting
"MDT bereikt alleen hoogopgeleide bovenlaag"	Nee	Tegendeel lijkt tot dusver waar. Aandeel jongeren met (voorbereidend) wetenschappelijk onderwijs is relatief laag. Het aandeel jongeren met een beroepsopleiding is hoger dan gemiddeld.
"MDT is aantrekkelijk voor jongeren in een tussenjaar"	Nee	Tegendeel lijkt tot dusver waar: weinig jongeren met tussenjaar vergeleken met gemiddelde in NL.
"MDT is niet aantrekkelijk voor jongeren met een bijbaan"	Nee	Aandeel jongeren met een bijbaan of parttimebaan is zelfs iets hoger dan het gemiddelde in NL.
"MDT deelname reikt over heel Nederland"	Ja/Nee	Sterke concentratie rond de steden en in de provincies Noord-Holland, Zuid-Holland, Utrecht, Flevoland en Gelderland. Deels verklaarbaar door een hogere bevolkingsdichtheid in steden en de randstad, maar indruk is dat verspreiding niet volledig representatief is.



"MDT bereikt alleen jongeren die zich al inzetten voor de maatschappij"	Nee	Deel jongeren dat ervaring heeft met vrijwilligerswerk is lager dan gemiddeld in NL.
---	-----	--

### 3.4 Werving en communicatie

Jongeren hebben geantwoord op de vraag hoe ze in contact zijn gekomen met de MDT. Voor 31% geldt dat dit via hun opleiding was, 20% is rechtstreeks benaderd door een organisatie, 15% kent de MDT via een vriend, familielid of kennis en 9% via een club of vereniging waar ze bij zitten. Andere kanalen zijn door minder dan 5% van de jongeren genoemd: internet, tv/radio/krant, social media en werkgever.

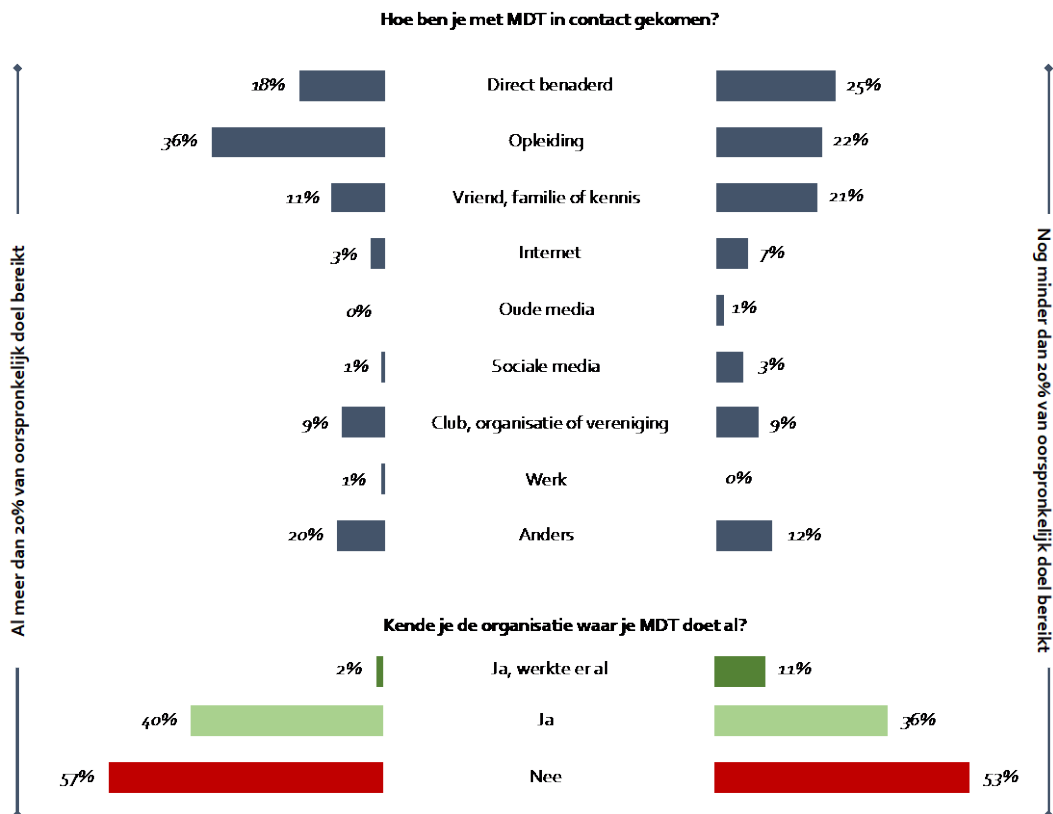
Opvallend is dat maar liefst 17% van de jongeren een reden geeft die anders is dan hierboven genoemd. Een blik op de antwoorden leert dat het in heel veel gevallen ook gaat om de opleiding.<sup>9</sup> De beschreven 31% werving via opleiding ligt in de praktijk dus hoger, ongeveer tussen de 40-45%. Werving via de opleiding en/of school is tot dusver dus dominant. Dit komt zeer waarschijnlijk doordat enkele van de proeftuinen met de meeste deelnemers scholen zijn of scholen nauw betrokken hebben, wat de cijfers flink omhoog kan drijven. Interessant is om te zien hoe dit zich gedurende de MDT zal ontwikkelen als ook andere proeftuinen verder op stoom komen.

Verder hebben we jongeren gevraagd in hoeverre ze al bekend waren met de organisatie waar ze nu hun MDT doen. Van alle jongeren kende 44% de organisatie, waarvan 5% omdat ze er al werkten. De overige 56% was onbekend met de organisatie.

Voor beide onderwerpen hebben we verdiepende analyses gedaan. We hebben gekeken welk aandeel deelnemers de proeftuinen nu hebben ten opzichte van het doel dat ze zichzelf in de projectplannen hebben gesteld. Hierbij hebben we een onderscheid gemaakt tussen proeftuinen die nu reeds 20% of meer van hun oorspronkelijke doel hebben bereikt, en proeftuinen waarbij dit niet het geval is.

---

<sup>9</sup> In de vraagstelling werd de term 'opleiding' gebruikt. Bij de open antwoorden werd vooral gesproken over 'school'. Mogelijk dat middelbare scholieren het woord opleiding associëren met een studie (die ze later pas doen) en daarom dit niet aan hebben gevinkt.



Opleiding en school is bij de categorie "meer dan 20%" het belangrijkste wervingskanaal en ook dominanter dan in de overige proeftuinen. Voor de rest is er weinig verschil zichtbaar tussen wervingscijfers in de groep "meer dan 20%" en de hele populatie.

De categorie "minder dan 20%" bevat opvallendere resultaten. De jongeren binnen deze groep zijn voor 22% via de opleiding met de MDT in contact gekomen (en 12% anders). Dit is een stuk lager dan het gemiddelde. Daarentegen is een groot deel direct benaderd en via vrienden/familie/kennissen met de MDT bekend geraakt.

De tweede vraag gaat over de mate waarin jongeren in beide groepen al bekend waren met de MDT voordat ze eraan begonnen. Met name opvallend is dat 2% van de jongeren in de groep "meer dan 20%" er al werkte, terwijl dit bij de andere groep 11% is.

Deze verdiepende analyse geeft de indruk dat proeftuinen die nu nog relatief weinig jongeren hebben geworven, vooral jongeren die al dichtbij de organisatie stonden hebben binnengehaald. Dit maken we op uit de combinatie van een relatief hoog percentage jongeren binnen deze groep dat zegt al bij de organisatie te werken, in combinatie met directe benadering en vrienden/familie/kennissen als belangrijke wervingskanalen.

### 3.5 Conclusie

Tot dusver doen er iets meer vrouwen dan mannen mee aan de MDT. De jongeren die meedoen wonen vooral in en rondom grote steden in de randstad en de provincies Flevoland en Gelderland. Gemiddeld zijn ze 18 jaar oud en de meeste voorkomende leeftijden zijn 14 en 15, oftewel: de leeftijd waarop je op de middelbare school zit. Er doen op dit moment relatief veel leerlingen met een opleiding VMBO/MBO mee en relatief weinig met een opleiding VWO/WO. Opvallend is het hoge aandeel jongeren dat in Nederland geboren is maar met één of beide ouders uit het buitenland (tweede generatie migratieachtergrond) en lage aandeel jongeren zonder migratieachtergrond. Al met al kunnen we tot nu toe spreken van een relatief jong gezelschap met diverse achtergrond dat meedoet aan de MDT.

In deze vroege fase van de MDT is met name werving van jongeren via school en opleiding een succes gebleken. De proeftuinen die nu nog ver van hun ambitie qua deelnemersaantal zitten, hebben zich in grotere mate op directe benadering of werving via familie/vrienden/kennissen gericht. Ook doen er bij deze proeftuinen vrij veel jongeren mee die al bij de organisaties actief waren vóór de start van de MDT. Hieruit ontstaat de indruk dat zij zich tot dusver vooral op de relatief makkelijk te bereiken jongeren hebben gericht.

## 4. Motivatie en ontwerpfactoren

### 4.1 Motivatie voor deelname

We hebben de jongeren gevraagd naar hun motivatie om mee te doen met de MDT. Jongeren konden maximaal drie redenen aangeven voor hun MDT-deelname. Gemiddeld gaven ze 2,2 antwoorden.

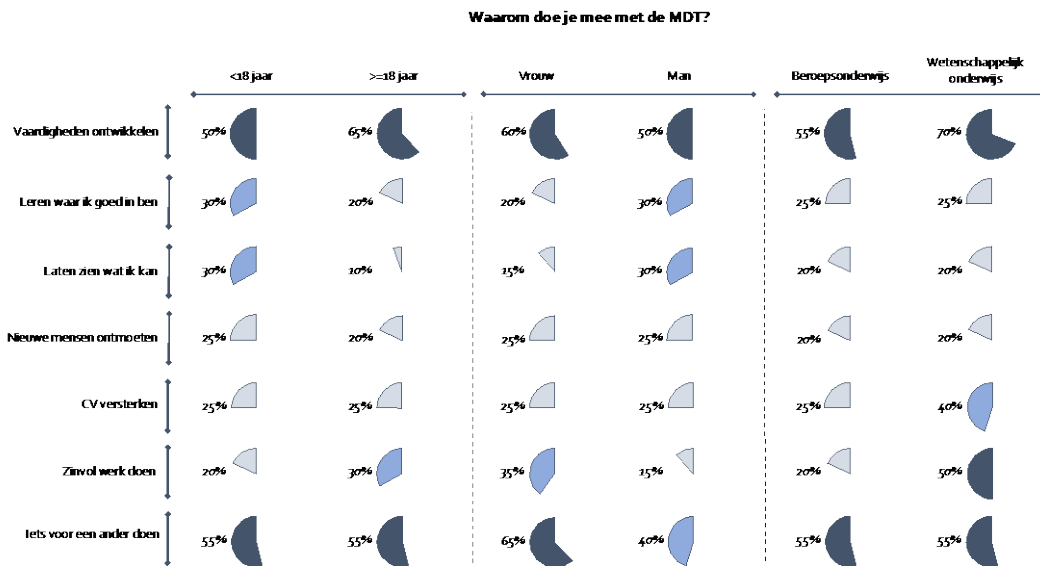
De belangrijkste motivatie voor deelnemende jongeren is dat ze door de MDT 'vaardigheden kunnen ontwikkelen' (door 56% van jongeren genoemd), gevolgd door 'iets voor een ander betekenen' (53%). De overige redenen werden door 20% tot 26% van de jongeren genoemd; 'leren waar ik goed in ben', 'laten zien wat ik kan', 'nieuwe mensen leren kennen', 'het staat goed op mijn CV' en 'zinnig werk doen'.

Hieraan valt het volgende op:

- Van de twee meest genoemde redenen is er één op de jongeren zelf gericht (vaardigheden kunnen ontwikkelen) en één op anderen in de maatschappij (iets voor een ander betekenen). Op basis hiervan kan je dus niet concluderen dat jongeren in grotere mate uit zichzelf of uit anderen in de maatschappij hun motivatie halen.
- Hoewel vaardigheden ontwikkelen de belangrijkste motivatie is om mee te doen, is het versterken van het CV een minder grote drijfveer. Mogelijk dat de jongeren dus vooral voor hun persoonlijke ontwikkeling meedoen en niet per se om hun kans op de arbeidsmarkt daarmee ook te vergroten.

In 13% van de gevallen geven jongeren een andere reden op, via een open antwoordveld. Wat daarin opvalt is de rol van scholen die vaak wordt genoemd: 'afstuderen', 'verplichting vanuit mijn minor', 'voor een schoolproject', 'ik moet stagelopen van mijn opleiding', 'onderdeel van mijn studie', etc. Een aantal keer noemen jongeren ook de wens om te ontdekken welke opleiding of baan zij later zouden willen doen.

We hebben de antwoorden op de vraag over de motivatie voor deelname verder opgesplitst en gekeken naar verschillen binnen drie dimensies. Dit zijn: leeftijd (< 18 jaar vs. 18 jaar en ouder), geslacht (vrouw vs. Man) en opleidingsniveau ((voorbereidend) beroepsonderwijs vs. wetenschappelijk onderwijs). De resultaten staan in de figuur hieronder weergegeven. Het gaat hier om verschillen in gemiddelde scores tussen subgroepen, van de huidige set deelnemers, zonder daarmee te impliceren dat er causaliteit bestaat of dat er is getoetst op significantie van verschillen.



Van de nu deelnemende jongeren hechten mensen boven de 18, vrouwen en jongeren ingeschreven op het VWO/WO gemiddeld genomen meer dan hun vergelijkingsgroep aan 'vaardigheden ontwikkelen' en aan 'zinvol werk doen'. Vooral bij dat laatste, 'zinvol werk doen', is er een groot verschil zichtbaar tussen huidige deelnemende jongeren in het beroeps- en wetenschappelijk onderwijs.

Huidige deelnemers boven de 18 en vrouwen vinden verder 'iets voor een ander doen' belangrijker dan deelnemers onder de 18 en mannen, maar 'leren waar ze goed in zijn' en 'laten zien wat ze kunnen' weer minder belangrijk. Op basis van type onderwijs is er tot dusver voor deze drijfveren geen onderscheid te maken.

Een vergelijking tussen de huidige deelnemers die (voorbereidend) beroeps- en wetenschappelijk onderwijs volgen levert één aanvullend verschil: 'CV versterken' is voor de VWO- en WO-jongeren die tot dusver meedoen aan de MDT een veel belangrijkere motivatie dan voor de jongeren die beroepsopleiding volgen.

Deze inzichten moeten wel voorzichtig geïnterpreteerd worden, om de volgende redenen (naast de eerdergenoemde punten over causaliteit en significantie):

- Er lijkt correlatie te bestaan tussen geslacht en leeftijd, en tussen geslacht en type onderwijs. De vrouwen die tot nu toe meedoen aan de MDT zijn gemiddeld een jaar ouder dan de mannen en volgen ook vaker een wetenschappelijke opleiding.
- Het aantal respondenten op de vragenlijst dat VWO of WO doet is relatief klein (41), waardoor de representativiteit van deze groep minder is.
- De deelnemers die VWO of WO volgen geven gemiddeld meer antwoorden (2,9) dan deelnemers die een beroepsopleiding volgen (2,3). Beide groepen geven dus ook meer antwoorden dan de hele populatie, incl. mensen die geen onderwijs volgen (2,2).

#### 4.2 Belangrijke ontwerfactoren voor jongeren

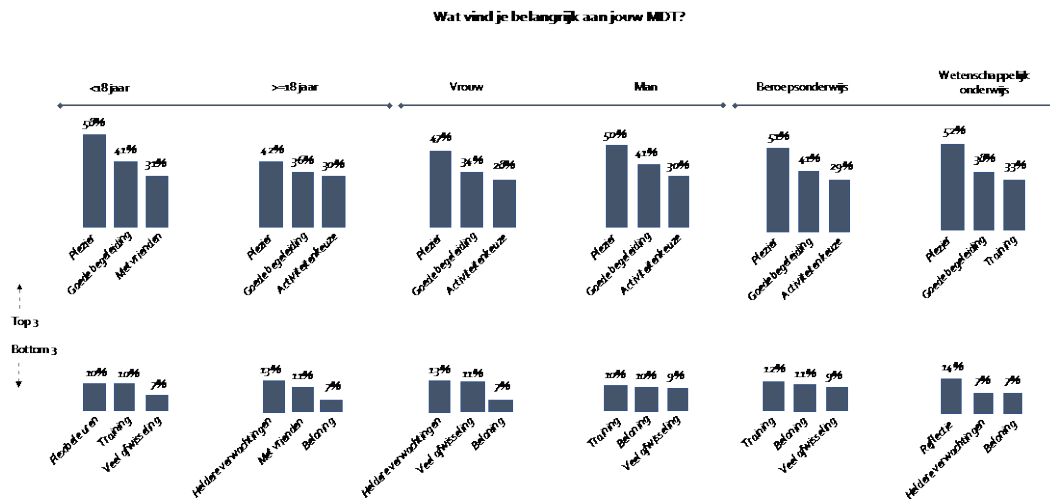
We hebben de jongeren ook gevraagd wat zij belangrijke onderdelen vinden van hun MDT. Zij mochten maximaal drie onderdelen noemen.

'Plezier' is het voornaamste dat jongeren terug willen zien in de MDT; 49% van de jongeren noemt dit. Daarna komen 'goede begeleiding' (38%) en 'zelf activiteiten kunnen kiezen' (30%). De onderdelen die jongeren het minst belangrijk vinden, zijn: 'heldere verwachtingen' (12%), 'veel afwisseling' (11%) en 'beloning' (9%). Andere opties waren: 'veel vrijheid', 'ruimte voor reflectie', 'trainingsaanbod', 'samen met vrienden doen', 'zelf je uren indelen' en 'je deel van een team voelen'.

Twee dingen zijn interessant om te belichten:

- Veel meer jongeren vinden het blijkbaar belangrijk dat ze hun MDT leuk vinden dan dat ze er iets tastbaars (een beloning) voor krijgen.
- Afwisseling in het werk is voor de meeste jongeren niet zo belangrijk, maar de mogelijkheid om activiteiten te kiezen juist wel.

Ook bij deze vraag hebben we gekeken naar de verschillen binnen de drie eerder gebruikte dimensies: leeftijd (< 18 jaar vs. ≥ 18 jaar), geslacht (vrouw vs. Man) en opleidingsniveau ((voorbereidend) beroepsonderwijs vs. wetenschappelijk onderwijs). De resultaten – de drie belangrijkste en drie minst belangrijke onderdelen – staan in de figuur hieronder weergegeven. Eveneens hebben we hier niet getoetst op causaliteit en significantie en gaat het om een weergave van verschillen in gemiddelde scores tussen subgroepen van de nu deelnemende jongeren.



Dezelfde kanttekeningen die we plaatsten in paragraaf 5.1 bij de interpretatie van de analyseresultaten gaan hier ook op. Dat gezegd hebbende, valt het volgende op:

- Plezier en goede begeleiding zijn telkens weer dé twee onderdelen waar het om draait vanuit het jongerenperspectief van de huidige deelnemers, ongeacht de subgroep waar we naar kijken.

- Plezier springt er vooral bij de groep jongeren onder de 18 jaar uit (58%). Ook je MDT samen met vrienden kunnen doen staat voor deze groep in de top 3 (31%), terwijl dit voor de groep boven de 18 jaar veel minder belangrijk is (11%).
- Goede begeleiding vinden de nu deelnemende jongeren die (voorbereidend) beroepsonderwijs of wetenschappelijk onderwijs volgen bijna even belangrijk (38% om 41%), terwijl we daar een groter verschil hadden verwacht.
- Training is door de huidige jongeren die een opleiding VWO/WO volgen als derde MDT-onderdeel gescoord (33%), maar voor jongeren die beroepsonderwijs volgen (12%), mannen (10%) en jongeren onder de 18 jaar (10%) is training juist relatief onbelangrijk.

Uit het actieonderzoek hebben we een beter beeld gekregen hoe de begeleiding in de praktijk wordt vormgegeven. Er is een grote diversiteit tussen proeftuinen zichtbaar. Sommige proeftuinen maken gebruik van jongerencoaches. Deze coaches helpen bij het reflecteren op de ontwikkeling van jongeren (ervarend leren). Ze spreken de jongeren frequent, wekelijks of tweewekelijks, aan de hand van een door de jongeren zelfgeschreven ontwikkelplan. Begeleiding gebeurt bij andere organisaties door het gezamenlijk organiseren van activiteiten; de jongeren bedenken de inhoud en werven andere jongeren, de begeleiding organiseert de praktische randvoorwaarden (zoals een locatie en catering). In enkele proeftuinen is er bewust laagdrempelig contact mogelijk via whatsapp, telefoon (ook in de avonden en weekenden) en fysieke afspraken. Ook is er in sommige gevallen training voorafgaand aan de start van de MDT, waarin gesprekstechnieken en het leren feedback geven centraal staan.

#### Praktijkvoorbeeld invloed projectleider

Een enthousiaste projectleider kan in de praktijk ook een groot effect hebben op de motivatie van jongeren om mee te doen.

"De kennismaking met MDT begon met een kick-off, waar leerlingen meer te weten konden komen over MDT en zich konden inschrijven. "We werden opgeroepen door de projectleider maar dachten ook: hij is altijd heel enthousiast ergens over en dan moeten we weer iets. Maar dit bleek echt goed geregeld." Daarna volgde een persoonlijk gesprek met Loes: "Zij keek echt persoonlijk naar wat we leuk vinden en wat we willen en dat helpt heel erg."

### 4.3 Conclusie

De belangrijkste redenen voor de huidige deelnemende jongeren om voor de MDT te kiezen is dat ze zo hun 'vaardigheden ontwikkelen' en ze 'iets voor een ander kunnen betekenen'. Vooral voor de groep deelnemers ouder dan 18 en voor vrouwen zijn deze twee aspecten belangrijk, vergeleken met jongere deelnemers en mannen. Jongeren met een VWO/WO-opleiding die nu meedoen aan de MDT geven meer om het ontwikkelen van vaardigheden en het versterken van hun CV dan jongeren met een VMBO/MBO- of HAVO/HBO-opleiding. Er zijn ook vrij veel jongeren die de MDT doen als invulling van een verplichting vanuit de school om praktijkervaring op te doen (bijv. een minor).

Plezier staat voor de jongeren voorop in het uitvoeren van hun MDT. Andere factoren die ze belangrijk vinden, zijn: goede begeleiding en keuzevrijheid qua activiteiten. Ook in wat de jongeren belangrijk vinden aan het ontwerp zijn er verschillen tussen de doelgroepen te ontdekken. Deelnemers onder de 18 vinden plezier en je MDT samen met je vrienden doen in het bijzonder belangrijk. Jongeren op het VWO/WO die nu meedoen aan de MDT hechten relatief veel belang aan training en jongeren met een opleiding VMBO/MBO of HAVO/HBO juist weinig. Over het algemeen hechten de jongeren die nu meedoen weinig waarde aan een beloning voor hun MDT-deelname.



## 5. Duurzaamheid proeftuinen

### 5.1 Mate van samenwerking

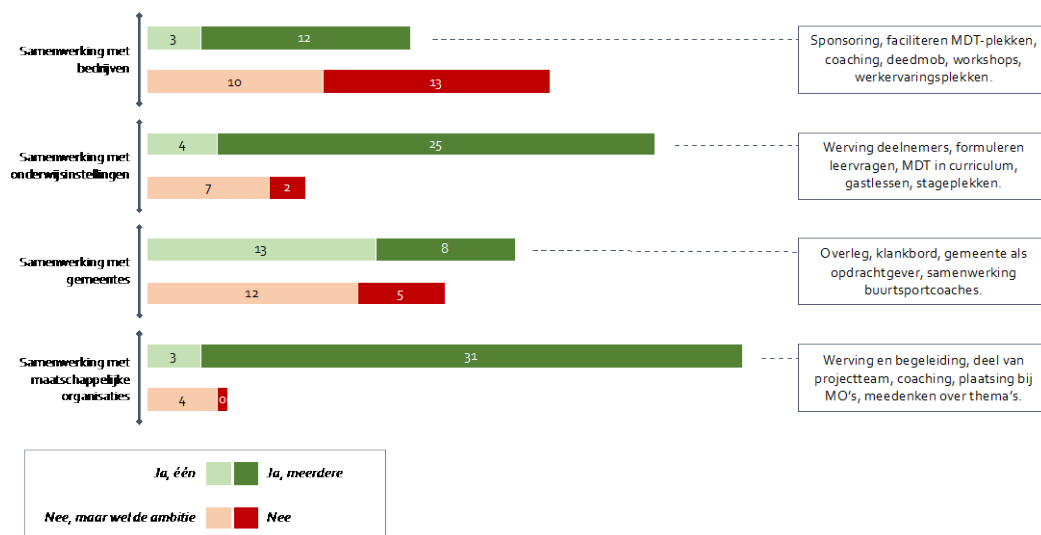
Veruit de meeste proeftuinen zijn in het kader van de MDT nieuwe samenwerkingen aangegaan met het bedrijfsleven, onderwijsinstellingen, gemeentes en/of maatschappelijke organisaties (MO's). Voor de duurzaamheid van de MDT is het waardevol als de nieuwe samenwerkingsverbanden voor langere tijd gelden. Ongeveer 61% van de proeftuinen geeft aan dat de nieuwe samenwerkingen gericht zijn op structurele samenwerking, die de proeftuinfase overstijgt.

Slechts 5 proeftuinen geven aan dat er geen sprake is van nieuwe samenwerkingsverbanden, maar ook deze proeftuinen werken samen met andere partijen. Het gaat in deze gevallen dus om al bestaande samenwerkingsverbanden.

Als we inzoomen op organisaties waarmee proeftuinen samenwerken, zien we dat de samenwerking met MO's bij alle proeftuinen tenminste als ambitie aanwezig is. Hierbij gaat het onder andere om MO's die als partner verbonden zijn aan de proeftuin.

Respondenten geven verschillende voorbeelden voor de inhoudelijke focus van de samenwerking. Met name bij de MO's en bij onderwijsinstellingen is de werving van jongeren een belangrijk element. Bij bedrijven en bij MO's gaat het (daarnaast) om de plaatsing van jongeren. Gemeentes zijn regelmatig betrokken bij de proeftuinen om de aansluiting met het jeugdbeleid te borgen. Dat kan de vorm van overleg of klankbord hebben en in een enkel geval treedt de gemeente ook op als opdrachtgever.

Onderstaande afbeelding vat dit samen.



### Praktijkvoorbeelden samenwerking

#### *Bedrijfsleven*

- Samenwerking met bedrijven gaat soms om sponsoring, maar vaak kent de samenwerking ook een inhoudelijk element. Proeftuinen hebben een avond georganiseerd met bedrijven om het gesprek te voeren met jongeren over wat het betekent als een bedrijf 'jongerenproof' is. Ook heeft er een proeftuin afspraken gemaakt, waarin bedrijven beloningen beschikbaar stelt voor uitgevoerde challenges in het kader van een MDT.

#### *Onderwijs*

- Onderwijsinstellingen kunnen zowel een wervingsplek als een plek zijn waar jongeren de MDT invullen. Met enkele MBO-instellingen vinden er gesprekken plaats over de invulling van het curriculum gericht op *social work*. Op sommige middelbare scholen en MBO-instellingen geeft de MDT een invulling aan (verplichte) maatschappelijke stage. Een proeftuin heeft met succes contact gelegd met opleidingsinstituten voor jongeren met een vluchtelingenachtergrond (in schakelklassen en VAVO-colleges) om deelnemers te werven.

#### *Maatschappelijke organisaties*

- De samenwerking met (andere) maatschappelijke organisaties is in meerdere gevallen gericht op het creëren van plekken waar de jongeren hun MDT-inzet kunnen doen. Zo heeft één van de welzijnsorganisaties die een MDT organiseert contacten met een AZC en sociale wijkteams. Ook worden deze connecties ingezet om jongeren te inspireren voor maatschappelijke inzet.

## 5.2 Intentie om door te gaan

We hebben de proeftuinen gevraagd of ze van plan zijn om na de proeftuinfase door te gaan met de MDT. Géén van de proeftuinen zegt niet door te willen gaan. Wel geven 15 van de 38 proeftuinen aan het nu nog niet zeker te weten. Acht proeftuinen zouden door willen met dezelfde omvang, eentje met een kleinere omvang, en 14 met een grotere omvang of ambitie.

Vervolgens hebben we ook gevraagd in welke vorm opschaling van de proeftuin mogelijk is. Hierbij zijn er drie mogelijkheden: opschaling naar meer regio's, naar meer jongeren, of naar meer deelnemende organisaties. Opvallend is dat alle drie mogelijkheden in dezelfde mate (ca. 65-70% van de proeftuinen) op positief respons kunnen rekenen. Een kleine meerderheid van de proeftuinen (20 van de 38) denkt dat opschaling volgens alle drie de routes denkbaar is.

## 5.3 Afhankelijkheid van subsidie

Indien voor een vervolg wordt gekozen, zijn de organisaties naar eigen zeggen in elk geval afhankelijk van subsidie (vier organisaties geven aan het nog niet te weten). Hiervan verwachten 16 organisaties dat ze in dezelfde mate een subsidie nodig hebben, zes organisaties verwachten meer subsidie nodig te hebben en 12 organisaties verwachten minder subsidie nodig te hebben.

#### 5.4 Van elkaar leren

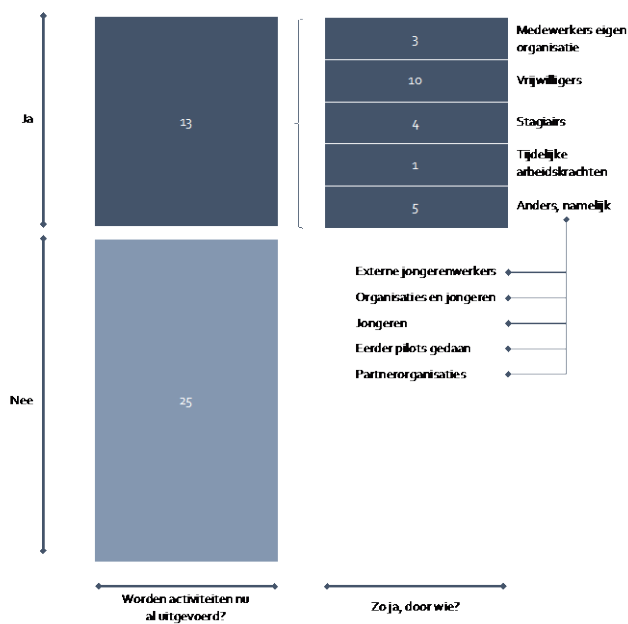
Eén van de (impliciete) doelen van de opzet van de proeftuinen is dat de proeftuinen van elkaar leren. Niet iedere organisatie is even ervaren in de verschillende aspecten van de MDT. Maar andersom geldt: voor elk aspect zijn er proeftuinen die hier wel ervaring mee hebben.

Lukt het dan om van elkaar te leren? Tot nu toe is de conclusie dat dit maar in beperkte (19 van de 38 proeftuinen) of zelfs in zeer beperkte (twee van de 38 proeftuinen) mate lukt, 10 proeftuinen geven aan dat dit voldoende lukt, zeven proeftuinen vinden dat het goed lukt.

Hierbij kunnen we verder inzoomen op de in totaal 22 organisaties die aangeven dat ze het werven en bereiken van jongeren zien als één van de grootste uitdagingen. Want juist bij deze organisaties is de leerbehoefte mogelijk het grootst. Gemiddeld genomen schatten deze 22 organisaties het leren van andere proeftuinen iets positiever in dan de totale populatie van proeftuinen: één organisatie geeft aan dat uitwisseling zeer beperkt lukt, bij negen organisaties is dit beperkt het geval, acht organisaties schatten de uitwisseling in als voldoende, en vier organisaties als goed.

#### 5.5 Additionaliteit van de MDT

Een belangrijke voorwaarde voor het succes van de MDT is dat het leidt tot aanvullende (vrijwillige) inzet van jongeren. En dat dit niet in de plaats komt van betaald werk. Op dit moment is het nog te vroeg om hier conclusies over te trekken.: Voor ongeveer één derde van de proeftuinen zijn de activiteiten die worden uitgevoerd niet nieuw. Ze worden nu al uitgevoerd, in de meeste gevallen door vrijwilligers. Bij drie proeftuinen werd het werk eerder ook uitgevoerd door eigen medewerkers. Daarbij kan het gaan om een uitbreiding van het project door het toevoegen van de MDT jongeren.

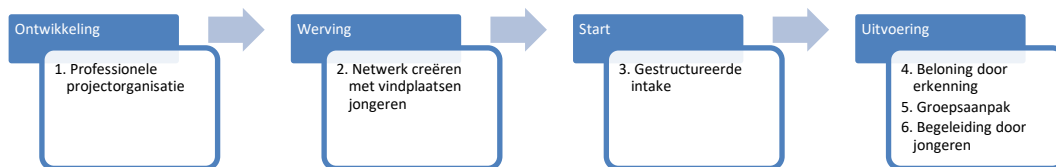


## 5.6 Conclusie

Het is veel proeftuinen gelukt om samenwerkingsverbanden aan te gaan met andere partijen. Een netwerk creëren is een belangrijk criterium voor een stabiele ontwikkeling. Tegelijkertijd zijn er ook aandachtspunten. Op dit moment geven vrijwel alle proeftuinen aan afhankelijk te zullen blijven van subsidie in de toekomst en geeft circa de helft van de proeftuinen aan nog niet zeker te weten door te gaan. Gezien de premature fase van de MDT is het te vroeg om hier conclusies aan te verbinden, maar vraagt het wel aandacht in de verdere ontwikkeling van de MDT. Een ander aandachtspunt is de mate waarin proeftuinen van elkaar leren. Dit is nog maar beperkt. Het is op dit moment niet mogelijk om conclusies te trekken over in hoeverre de MDT leidt tot vrijwillige inzet van jongeren die aanvullend is op wat er nu al wordt gedaan.

## 6. Werkzame ingrediënten

Op basis van het kwantitatief onderzoek en het actieonderzoek zijn er verschillende eerste factoren te onderscheiden die het succes van de MDT kunnen bevorderen. Dit zijn 'werkzame ingrediënten' die proeftuinen en andere organisaties in de toekomst kunnen toepassen bij het ontwerp en uitvoering van hun MDT. Deels gaat het om factoren die vooraf te verwachten waren en deels waren ze onvoorzien. In het onderstaande worden deze werkzame ingrediënten beschreven. De praktijkvoorbeelden laten zien hoe proeftuinen deze ingrediënten in de praktijk brengen, met het doel om het ontwerp van de MDT verder vorm te geven en meer inkleuring te geven aan de meer kwantitatieve bevindingen in de eerdere hoofdstukken. De werkzame ingrediënten worden in volgorde genoemd, in lijn met de fase waarin zij een rol spelen in het werkproces van een proeftuin.



### 6.1 Een professionele en ervaren projectorganisatie

Het op poten zetten van de proeftuinen vraagt een stevige organisatiekracht van de betrokken partijen. Het uitdenken van het concept, het werven van jongeren en begeleiders en de stap maken van papier naar praktijk vraagt denkwerk en inspanning. Proeftuinen die beschikken over de capaciteit, ervaring en vaardigheden, gericht op jongeren, om dit te organiseren hebben een snelle start kunnen maken. Onder ervaring en vaardigheden verstaan wij in ieder geval (maar niet uitsluitend):

- Werving onder jongeren;
- Communicatie met jongeren;
- Een gestructureerd intakeproces met jongeren vormgeven en uitvoeren;
- Talentontwikkeling bij jongeren;
- Begeleiding en motivering van jongeren gedurende de uitvoering van de MDT;
- Netwerkvaardigheden, om contacten met evt. samenwerkingspartners te onderhouden.

We noemen hier bewust 'gericht op jongeren', want een professionele organisatie op zichzelf is geen garantie: we zien proeftuinen binnen professionele organisaties die moeilijk van de grond komen omdat de capaciteiten, vaardigheden en/of ervaring gericht op jongeren ontbreekt.

Er zijn verschillende deelnemende organisaties die ruime ervaring hebben met jongerenprojecten en de MDT benutten om een bestaande aanpak verder door te ontwikkelen, of om nieuwe doelgroepen te bereiken. Veelal staat daar al een professionele structuur en aanpak, is er voldoende capaciteit en beschikken zij over de vaardigheden met jong

*Voorbeeld uit de praktijk - Jongerenwerkorganisatie*

Een organisatie die participeert in de experimenten betreft een jongerenwerkorganisatie. Vanuit hun dagelijks werk als jongerenwerk zijn ze gewend om vanuit een bepaalde visie en methodiek met jongeren om te gaan, hun talenten te ontdekken en hen vanuit intrinsieke motivatie deze talenten in te laten zetten.

Bij organisaties waar één van de hierboven elementen ontbreekt is extra aanlooptijd nodig. Organisaties die in grote mate afhankelijk zijn van vrijwilligers of nog weinig of geen ervaring hebben met het begeleiden van jongeren, zijn relatief vaak nog niet in de uitvoeringsfase.

## 6.2 Aansluiting op vindplaatsen jongeren

In de werving zien we een onderscheid tussen 'koude' en 'warme' werving. Proeftuinen die een snelle start hebben gemaakt met het werven van jongeren hebben de aansluiting met belangrijke vindplaatsen voor jongeren. We typeren dit als 'warme' werving (in tegenstelling tot proeftuinen die niet of niet goed zijn aangesloten op jongeren(netwerken) en voor het uitvoeren van de MDT die aansluiting moeten opbouwen). Daarbij lijken scholen (VO-scholen en ROC's) en jongerenwerk op dit moment de belangrijkste vindplekken. Het kan proeftuinen helpen om een sterk netwerk van vindplaatsen te creëren om zo een stabiele instroom van potentiële deelnemers te organiseren. Dit wordt onderstreept door het gegeven dat een meer directe benadering voorlopig het meest succes lijkt te hebben. Ook constateren proeftuinen dat het ingewikkeld is om vanuit een centraal punt MDT te organiseren wanneer je lokaal of in verschillende regio's aan het werk wilt. Het helpt om dichtbij de betreffende jongeren te starten.

Een deel van deze "koplopers" wat betreft het aantal deelnemers zijn zelf scholen of jongerenorganisaties, waardoor zij snel stappen hebben kunnen zetten. Een voordeel van een jongerenwerkorganisatie is dat zij vanuit hun positie als jongerenwerk midden tussen de jongeren staan en daarmee snel de werving van jongeren voor de MDT kunnen opstarten. Een uitdaging waar dit type organisaties tegen aan kan lopen is het aantrekken van jongeren uit een andere 'doelgroep' dan die zij kennen en begeleiden vanuit het jongerenwerk.

*Voorbeeld uit de praktijk – Contacten bij jongerenwerk*

Organisaties die de aansluiting weten te vinden met belangrijke vindplaatsen weten hun werving te versnellen. Eén van de proeftuinen richt zich op drie gemeenten voor uitvoering van het MDT-experiment. In één van de drie gemeenten komt de werving goed op gang aangezien de organisatie hier contacten heeft met onder andere scholen en het jongerenwerk. In de andere twee gemeenten zijn deze contacten niet gelegd waardoor de werving minder goed loopt.

Opleiding is tot dusver veruit het belangrijkste wervingskanaal. Naast het feit dat zich hier simpelweg veel jongeren bevinden zijn er een aantal aanvullende verklaringen voor dit succes. Scholen delen vaak dezelfde maatschappelijke doelstellingen als de MDT en kunnen met de MDT hier invulling aan geven. Dat is onder andere ook zichtbaar in de groep deelnemers die aangeeft met de MDT een voor school verplichte maatschappelijke inzet te vervullen. Een tweede belangrijke factor is dat via school de MDT vaak onder schooltijd ingevuld mag worden. Daarmee is het niet iets 'extra's', maar komt het in plaats van iets anders.

*Voorbeeld uit de praktijk - School als wervingskanaal*

Dit wordt onderstreept door het 'succes' (voor nu uitgedrukt in termen van aantallen deelnemende jongeren) door de enige school die (als penvoerder) meedoet als proeftuin. Zo'n 100 leerlingen van deze kleine school krijgen de gelegenheid om de 'keuzewerktijd' van de dinsdagmiddag met MDT in te vullen – tijd die ze ander op of voor schoolvakken zouden besteden. Dit helpt duidelijk bij de werving van jongeren voor MDT.

### 6.3 Het belang van structuur bij de intake

Relatief veel jongeren hechten waarde aan de mogelijkheid om zelf keuzes te mogen maken over de invulling van de MDT. In de praktijk van proeftuinen zien we diversiteit in structuur ("weten waar je aan begint als jongere") en de mogelijkheid voor jongeren om de MDT een eigen invulling te geven. Een aantal proeftuinen biedt vooraf een duidelijk kader en stappenplan en heeft bijvoorbeeld vacatures beschikbaar waar een MDT-plek ingevuld kan worden. Andere proeftuinen laten dit meer vrij en laten jongeren met ideeën over de invulling van de MDT komen. Vervolgens bieden ze jongeren structuur door een stappenplan of format voor een plan van aanpak aan te bieden hoe te komen tot een concrete invulling, en bieden hier ook begeleiding bij. De balans tussen vrijheid en structuur zal per MDT kunnen verschillen, afhankelijk van doelgroep en doelstelling. Tegelijkertijd zien we dat een gestructureerde start van de MDT voor alle type proeftuinen meerwaarde biedt. Bovendien biedt een gestructureerde start een voordeel in de werving: je hebt als MDT een concreet aanbod voor de jongere, waartoe hij of zij zich beter kan verhouden dan tot een vrijer format.

*Voorbeeld uit de praktijk – Doordacht intakeproces*

Maya gelooft dat je als programma voor de MDT iets duidelijk te bieden moet hebben. "Je moet een helder verhaal hebben, zoals je dat ook hebt gezien in de intake. Het is belangrijk voor een jongere om goed te weten wat het is waar ze aan mee gaan doen en wat niet."

Raïcha bouwt haar presentatie (met slides op een beeldscherm) zorgvuldig op door de groep eerst te vragen waar ze aan denken voor hun eigen toekomst. Een meisje antwoordt dat ze sowieso na haar opleiding een tussenjaar wil hebben voor de nodige *soul searching*. Wat zou je met MDT willen? "Dat je tijdens schooltijd andere dingen mag doen", zegt een jongen.

Bovenstaande voorbeelden, afkomstig uit twee verschillende verhalen, illustreren het belang dat wordt gehecht aan een goed doordacht intakeproces, "waarbij elke stap nauwkeurig is uitgekiend", aldus de betreffende projectleider. Dat zien we bij meer proeftuinen terug: het eerste contactmoment is erg belangrijk voor het slagen van de MDT. Jongeren ontmoeten daar hun coach, maken er kennis met de organisatie en de werkwijze (of methode) en met elkaar. Dat hoeft nog niet te betekenen dat er een hapklaar programma klaarligt; in sommige gevallen gaan jongeren zélf aan de slag met een voorstel. "Jongeren blijven eigenaar over hun eigen idee".

*Voorbeeld uit de praktijk - IMMEP-methode*

Verskillende proeftuinen weten aansprekende en creatieve vormen voor de intake toe te passen. Dat blijkt ook uit de proeftuin waarbij de 'IMMEP-methode' gebruikt wordt: Dat zijn posters waar jongeren kunnen schrijven of tekenen over hun talenten en dromen, maar ook over nachtmerries of onderwerpen die ze totaal niet interesseren. De reacties van de kinderen zijn goudeerlijk. "Ik vind het wel leuk, want ik denk dat je jezelf ook wel tegen kan komen", maar ook "ik praat liever over mijzelf, in plaats van het verhaal te schrijven of te tekenen".

#### 6.4 Waardevolle beloning in erkenning motiveert

Het aandeel jongeren dat de 'beloning' als belangrijke ontwerpfactor noemt is beperkt. Er wordt vanuit de proeftuinen aangegeven dat met name een financiële beloning niet de trigger is om jongeren te 'verleiden' een MDT te doen. De praktijk laat zien dat jongeren wél waarde hechten aan een beloning in natura. Er moet een intrinsieke motivatie zijn, later wordt er bekeken of eventueel een (financiële) beloning passend is. Dit kan bijvoorbeeld in de vorm van een training zijn, die direct meerwaarde biedt voor het CV van jongeren, of een certificaat dat interessant is voor het bedrijfsleven.

*Voorbeeld uit de praktijk*

Bij een proeftuin wordt na het doorlopen van het 100-urige traject aan vrijwilligerswerk de EuroPass aangeboden. Dit is een officieel supplement bij het CV waarin staat beschreven wat voor vrijwilligerswerk of stage de jongere heeft gedaan, maar ook welke competenties hij daarin ontwikkeld heeft met daaronder een handtekening van de betreffende organisatie.



Een indirectere beloning in natura is de erkenning en zichtbaarheid van de gedane inzet door jongeren. Dit vormt een belangrijke motivatie voor ze. Zo zeiden jongeren dat zij graag in hun eigen woonplaats, wijk of straat willen bijdragen, zodat de impact van hun werk voor henzelf en hun netwerk voelbaar en zichtbaar is. Zo kan hun netwerk erkenning geven voor hun werk. Aanvullend waarderen jongeren het ook als hun inzet breder wordt gedeeld via bijvoorbeeld lokale media of het internet. Daarmee doen jongeren wat voor een ander, maar levert het voor hen zelf ook waardering en erkenning op.

*Voorbeeld uit de praktijk*

Sinds eind 2018 zijn twee deelnemers aan een proeftuin begonnen met een eigen MDT-YouTube-kanaal, waarop ze visueel verslag zullen doen van MDT op hun school. Het doel daarvan is om zichtbaar te maken wat de inspanningen van MDT'ers op hun school opleveren. In hun eerste product (<https://youtu.be/NuLgwdniPvo>) staat de aankomende Kerstactie (ook MDT) centraal.

## 6.5 Groepsaanpak: het sociale aspect van de MDT

Het sociale aspect van de MDT wordt door jongeren zeer belangrijk gevonden. Zeker de jongere groep (onder de 18 jaar) ziet het 'samen met vrienden kunnen doen' als één van de belangrijkste onderdelen van de MDT. Het samen met vrienden en anderen als groep de MDT aanpakken blijkt een belangrijk motiverend element en draagt bij aan het plezier dat jongeren het allerbelangrijkst vinden aan de MDT.

Jongeren zeggen dat één van de redenen om mee te doen met een MDT-project is 'om erbij te horen'. "Ik vind het leuk, ik wil er graag bij horen, ik voel me hier op m'n gemak. We inspireren elkaar als groep, we willen ons gezamenlijk inzetten voor een ander." Jongeren geven aan dat ze het leuk vinden om met vrienden en bekenden uit hun netwerk samen een MDT te doen. Dat maakt het leuk en laagdrempelig.

*Voorbeeld uit de praktijk - Vrienden brengen vrienden*

"Voor Jochem zijn er twee antwoorden mogelijk op de vraag waarom hij voor MDT heeft gekozen. Het wenselijke antwoord is dat hij zich als 3-havoleerling wil oriënteren op het vakkenpakket en de toekomst na school. "Het leek me leuk om door de MDT dingen te ontdekken." Het andere antwoord is: "Drie vrienden hebben me overgehaald om dit te doen. Eerst wist ik helemaal niet wat de MDT was. Met z'n vieren zijn we bij Insula Dei gaan kijken. Door te loten hebben we bepaald wie welke activiteit eerst doet."

Verschillende proeftuinen weten dit idee van een groep of 'community' te versterken door jongeren de kans te geven gezamenlijk in te schrijven, reflectiemomenten te gebruiken voor het groepsproces of door jongeren onderdeel te maken van een gedeeld en aantrekkelijk 'merk' of imago van de proeftuin.

*Voorbeeld uit de praktijk - Herkenbare groep middels een gedeeld merk*

"Als ik vraag waarom jongeren mee gaan doen met Super Heroes Leeuwarden is het eerste wat de meiden roepen: 'het starterpack'! Een van hun opdrachten als stagiaires is het vormgeven van dit pakket dat deelnemers bij aanvang krijgen. Ideeën zijn om een T-shirt, pen, bidon en stickers in de tas te stoppen. De meiden zijn enthousiast omdat overal het logo opstaat. Met al die merchandise hoor je ergens bij. En de stickers helpen om de merkwaarde op te bouwen: deze kunnen namelijk makkelijk en snel door de hele stad verspreid worden."

## 6.6 Begeleiders die dichtbij jongeren staan

Begeleiding wordt als één van de meest belangrijke ontwerpfactoren door jongeren genoemd. Op dit moment is er te weinig praktijkervaring om een sluitend beeld te vormen over wat qua begeleiding wel en niet werkt, maar een aspect dat nu al opvalt is het succes van begeleiding door jongeren zelf. In de communicatie en begeleiding van jongeren wordt de inzet van jongerencoaches zeer positief ervaren. Het maakt het makkelijker om met jongeren te 'levelen', feedback van jongeren beter te verwerken en een groepsgevoel te creëren tussen organisatie en deelnemers.

*Voorbeeld uit de praktijk - Jongerencoach als begeleider*

Bij het koppelen van een jongerencoach aan een jongere in een proeftuin wordt goed gekeken naar klik tussen coach en jongere. Er wordt voorafgaand aan de intake kort telefonisch contact gezocht om op basis van dit eerste gesprekje een goede match te kunnen maken. Tijdens de uitvoering van de MDT blijft de coach continu betrokken.

De coaches zijn 4 tot 6 jaar ouder dan de jongeren zelf en kunnen dan ook goed aansluiten bij hun belevingswereld. Tegelijk geven de coaches aan dat de jongeren ook gebaat zijn bij een "schoolse" aanpak: veel duidelijkheid, kleine concrete opdrachten en vragen.

Bij de organisatie van één van de proeftuinen werken alleen jongeren die maximaal 29 jaar oud zijn en de doelgroep representeren of er zo dicht mogelijk tegenaan staan. Hierdoor sluiten zij sneller aan bij de doelgroep, is het contact makkelijker te leggen en verloopt de begeleiding soepel.

## 6.7 Werkzame ingrediënten concept MDT

We zien in de proeftuinen dat het overkoepelende concept MDT elementen in zich heeft die de organisaties waarderen. Een heel aantal proeftuinen kunnen met de MDT door de financiële impuls meer bieden aan een jongere dan dat ze al deden of zonder de impuls hadden gekund, bijvoorbeeld in de vorm van intensievere begeleiding of een samenwerkingsrelatie met derde organisaties waarin ook de inspanning van die organisatie wordt vergoed. Ook zien we dat door de grotere capaciteit

bijvoorbeeld meer inspanning wordt geleverd om andersoortige doelgroepen dan gewend te bereiken. Waar jongerenwerkers-organisaties bijvoorbeeld relatief vaak met risicojongeren werken kunnen zij zich nu ook richten op werving van andere jongeren. Juist de mix van jongeren die dan ontstaat rond mdt-projecten is waardevol. De kracht zit onder meer in het met en van elkaar leren als jongeren onderling.

Na de intake ga ik nog even in gesprek met het afdelingshoofd van de vrijwilligerscentrale in het ziekenhuis. Ze geeft aan dat het Spaarne Gasthuis erg open staat voor jonge vrijwilligers, maar dat patiënten en medewerkers hier nog wel erg aan moeten wennen: ze zijn immers oudere vrijwilligers gewend. Wat betreft begeleiding en supervisie is er niet veel mogelijk op dit moment, het is daarom een uitkomst dat The Karma Factory hierin kan ondersteunen.

Wat MDT vanuit het perspectief van de jongere onderscheidt ten opzichte van een maatschappelijke stage wordt verwoord deze jongere:

“Dan kies je toch snel voor iets makkelijk, iets bereikbaars. Het is ook maar een weekje. MDT is telkens drie maanden, dus je kunt na een activiteit weer iets anders gaan doen.”

Ook het niet-verplichte karakter wordt aangehaald, zowel door organisaties als door jongeren:

“Als stagiairs social work zijn ze allebei enthousiast over het initiatief. “Stukken beter dan de maatschappelijke stage die je moet doen”. De maatschappelijke diensttijd is niet verplicht en doe je dus alleen als je gemotiveerd bent. En dat werkt volgens de meiden gewoon beter. Een van de meiden merkte in haar verplichte maatschappelijke stage op school ook dat veel organisaties en hun klanten niet zitten te wachten op ongemotiveerde studenten.”

## 6.8 Conclusie

De eerste werkzame ingrediënten van de MDT worden zichtbaar. Een professionele projectorganisatie is een randvoorwaarde om de MDT tijdig op te kunnen starten. Daarbij helpt het bij de werving om een stevig netwerk te creëren met belangrijke vindplaatsen van jongeren, zoals jongerenwerkorganisaties en scholen. Bij aanvang van het MDT-traject is een gestructureerde intake van grote waarde om voor zowel de organisatie als de jongere een helder kader te schetsen voor wensen en mogelijkheden. Voor de ervaring en motivatie van jongeren lijkt op dit moment een financiële beloning minder van belang, maar is erkenning van inzet als beloning (via meerdere wegen) weldegelijk een belangrijke motivator. Ook het sociale aspect, de MDT als groep ervaren en tot een succes maken, wordt sterk gewaardeerd. De begeleiding van jongeren kent vele vormen en een eerste, succesvol ingrediënt lijkt om jongeren zelf als begeleiders in te zetten.

## 7. Aandachtspunten MDT en vervolgonderzoek

### 7.1 Aandachtspunten MDT

#### *Doorontwikkeling proeftuinen en deelnemers*

Op korte termijn is van belang dat de ontwikkeling van de proeftuinen doorzet. Voor het succes van het MDT is het van belang dat organisaties aantonen in staat zijn om een MDT 'op poten te zetten' en dat het aanbod van het MDT voldoende aansprekend is voor jongeren om mee te doen. Het is een substantieel deel van de proeftuinen gelukt om uit de startblokken te komen en de eerste deelnemers te werven. Belangrijke uitdaging voor de komende maanden is het op stoom komen van de overige proeftuinen en het vermogen van de kickstarters om verder op te schalen.

#### *Voorbij de jongeren die al dicht bij de proeftuinen staan*

Op middellange termijn is het voor het succes van de MDT van belang dat het 'nieuwe' doelgroepen weet te enthousiasmeren voor vrijwilligerswerk. In deze eerste fase zien we dat veel van de deelnemers uit het netwerk van organisaties komen en via bestaande kanalen als opleidingen en jongerenwerk benaderd worden. Een belangrijke indicatie voor de toegevoegde waarde van de MDT is als het ook de jongeren weet te motiveren die verder van de proeftuin afstaan en jongeren op eigen initiatief de weg naar de MDT weten te vinden. Het is een uitdaging voor het komend jaar om deze doelgroepen beter te bereiken.

#### *Duurzaamheid van de proeftuinen*

Op lange termijn zullen organisaties (meer) financieel zelfstandig de MDT moeten organiseren. Op basis van de huidige respons van proeftuinen geven de meeste proeftuinen dat in de toekomst financiële ondersteuning noodzakelijk blijft. De komende twee jaar geeft de mogelijkheid om beter inzicht te krijgen in de mogelijkheden en randvoorwaarden van zelfstandigheid.

### 7.2 Aandachtspunten vervolgonderzoek

#### *Van output naar outcome*

Als gevolg van het beginstadium richt het onderzoek zich in deze fase op deelnemersaantallen (output) als belangrijke uitkomst. Deelnemersaantallen geven informatie over bereidheid van jongeren om mee te doen en welke factoren voor een hogere aantrekkingskracht zorgen. Het geeft daarmee nog geen informatie over wat het oplevert voor de jongeren (outcome) en daarmee of het bijdraagt aan de doelstellingen van de MDT. In de laatste fase van het huidige onderzoek (tot aan maart 2019) zal er meer informatie beschikbaar komen over jongeren die de MDT hebben voltooid en daarmee zullen de eerste indicaties over de outcome gegeven kunnen worden. Daadwerkelijke conclusies zullen onderzoek over langere tijd vragen.

*Succesfactoren op centraal niveau*

Ten slotte ligt de focus van het onderzoek nu sterk op organisatie- en deelnemersniveau. Inzicht in de praktijk en succesfactoren van het overkoepelend / centraal niveau komt minder aan de orde. Thema's als de toegankelijkheid en bekendheid van de MDT worden echter ook zeker op centraal niveau beïnvloed. Of anders gesteld; hoe kan het centraal niveau de organisaties zo goed mogelijk faciliteren?