

# RAPPORTAGE BEVINDINGEN BEGELEIDEND ONDERZOEK MDT INZAGE IN DE WERKZAME ELEMENTEN

# Inhoudsopgave

<b>1</b>	<b>H1 Managementsamenvatting</b>	<b>4</b>
1.1	Ontwikkeling MDT	4
1.2	Werving en matching	4
1.3	Begeleiding	5
1.4	Beloning	5
<b>2</b>	<b>H2 Inleiding</b>	<b>7</b>
2.1	De Maatschappelijke Diensttijd	7
2.2	Het ontwerpproces	7
2.3	Begeleidend onderzoek	7
2.4	Methodologie	8
2.4.1	<i>Opmerkingen ten aanzien van methodologie</i>	9
2.5	Scope van de eindrapportage en leeswijzer	9
<b>3</b>	<b>H3 Stand van zaken ontwikkeling MDT</b>	<b>10</b>
3.1	Deelnemende jongeren	10
3.2	Geografische spreiding	10
3.3	Inclusiviteit	11
3.4	Leeftijd	12
3.5	Kwetsbare jongeren	12
3.6	Ervaring proeftuinen	12
3.7	Ervaring jongeren	13
3.8	Tweede subsidieoproep	13
<b>4</b>	<b>H4 De praktijk van de MDT in beeld</b>	<b>14</b>
4.1	Hoe dragen de jongeren bij aan de samenleving?	14
4.2	Hoe dragen de proeftuinen bij aan de ontwikkeling van jongeren?	15
4.3	Hoe maakt de MDT maatschappelijke inzet meer toegankelijk?	16
<b>5</b>	<b>H5 Werving en matching</b>	<b>17</b>
5.1	Sluit aan bij de motivatie	18
5.2	Werving op de plekken waar jongeren zijn	19
5.3	Aansluiting met het onderwijs	19
5.4	Inzet social media biedt nog veel potentie	19
5.5	Face-to-face werving	20
5.6	Een duidelijk kader	20
5.7	Campagne rondom de term MDT	20
5.8	Een goede intake is belangrijk	20
5.9	Motivatie specifieke werkzame elementen	21
5.10	Levensfase specifieke werkzame elementen	22
<b>6</b>	<b>H6 Begeleiding</b>	<b>24</b>
6.1	Praktische begeleiding: eenduidig en laagdrempelig	25
6.2	Ontwikkelgerichte begeleiding: een vak apart	25
6.3	Vraaggerichte begeleiding: vrijheid binnen een kader	26

6.4	Peer begeleiding	26
6.5	Begeleiding een meer verplichte MDT-variant	26
6.6	Relevantie van training: direct toepasbaar, praktisch en relevant	26
6.7	Motivatie specifieke werkzame elementen	27
6.8	Levensfase specifieke werkzame elementen	28
<b>7</b>	<b>H7 Beloning/erkenning</b>	<b>29</b>
7.1	Belonen hangt samen met motivatie	30
7.2	Training is een beloning voor jongeren die meedoen om te leren en om zich te ontwikkelen	30
7.3	Certificaat als beloning voor jongeren die werken aan hun kansen in de toekomst	31
7.4	Financiële bijdrage als randvoorwaarde en als hulpmiddel om jongeren over de streep te trekken	31
7.5	Waardering en erkenning van anderen als beloning voor jongeren die gezien willen worden	32
7.6	Artikelen met een logo als beloning voor jongeren die ergens bij willen horen	32
7.7	Afronding	33
7.8	Motivatie specifieke werkzame elementen	33
<b>8</b>	<b>H8 Organisatievermogen en samenwerking</b>	<b>34</b>
8.1	Intentie tot meer samenwerking tussen proeftuinen	34
8.2	Structuur draagt bij aan kwaliteit	35
8.3	Afhankelijkheid van subsidie	35
8.4	Reflecteren is essentieel	35
8.5	De andere kant van de medaille van succes	35
8.6	Wat hebben proeftuinen nodig aan landelijke ondersteuning?	36
<b>9</b>	<b>H9 Kansen voor verdere ontwikkeling</b>	<b>37</b>
9.1	Gebruik de MDT als middel om de toegankelijkheid van maatschappelijke inzet te vergroten	37
9.2	Zorg dat elke deelnemende organisatie de 'jongerenreis' scherp heeft	37
9.3	Benut de kansen die samenwerking met het onderwijs bieden	38
9.4	Zet in op 'vaardigheden ontwikkelen' om de aantrekkingskracht van de MDT te concretiseren	38
9.5	Houd ook aandacht voor jongeren die geen achterstand ervaren	38
<b>10</b>	<b>Literatuurlijst</b>	<b>39</b>

# H1 Managementsamenvatting

In het onderstaande worden de belangrijkste bevindingen ten aanzien van de ontwikkeling van de MDT en de (niet) werkzame ingrediënten van de MDT voor de thema's werving, begeleiding en beloning bondig weergegeven. De werkzame ingrediënten kunnen bijdragen aan de verdere ontwikkeling van de MDT en het bereiken van haar doelstellingen. In de rapportage worden de bevindingen verder uitgewerkt.

## 1.1 Ontwikkeling MDT

- **Het aantal deelnemende jongeren neemt toe:** Het aantal deelnemende jongeren van de eerste 41 proeftuinen neemt snel toe in de eerste negen maanden van de proeftuinen. Na een wat stroeve start, waarin het opzetten van de proeftuinen meer tijd vroeg dan verwacht, zijn de meeste van de 41 proeftuinen in de eerste maanden van 2019 van de grond gekomen. Inmiddels zijn circa 6.000 jongeren gestart met de MDT.
- **Diversiteit aan deelnemers:** De populatie van deelnemende jongeren is verdeeld over verschillende onderwijsniveaus, achtergronden, leeftijdscategorieën en arbeidssituaties. Opvallend is het relatief grote aandeel jongeren met een migratieachtergrond. In alle provincies zijn inmiddels jongeren gestart met de MDT. De grootste concentratie van deelnemers is zichtbaar in en rondom de G4.
- **Samenwerking is een belangrijke succesfactor:** Organisaties die relatief snel groeien kenmerken zich door een groter netwerk van samenwerkingspartners. De samenwerking met andere maatschappelijke organisaties en het onderwijs is het grootst en wordt het best beoordeeld. De samenwerking met bedrijven is later op gang gekomen, maar in de afgelopen maanden sterker ontwikkeld. De samenwerking met gemeenten wordt minder goed beoordeeld ten opzichte van andere samenwerkingspartners. Er is veel animo bij proeftuinen om slimmer (met elkaar) samen te werken en daardoor beter vraag en aanbod met elkaar te kunnen verbinden.
- **Grote wens om door te gaan, maar financieel afhankelijk:** Het overgrote deel van de proeftuinen geeft aan tevreden te zijn over het verloop van de MDT, door te willen gaan en verder op te kunnen schalen. Bij een eventueel vervolg geven de proeftuinen aan in de toekomst afhankelijk te zullen blijven van een subsidiebijdrage. Zonder subsidie zien de proeftuinen geen mogelijkheden om de MDT in de huidige vorm aan te blijven bieden.

## 1.2 Werving en matching

- **Aansluiten bij motivaties:** 'Vaardigheden ontwikkelen' en 'iets voor een ander doen' zijn de belangrijkste motivaties voor jongeren om mee te doen. Naast deze twee motivaties spelen er drie andere motivaties die in meer of minder mate bij verschillende doelgroepen een rol zijn: 'erbij willen horen', 'iets doen met anderen' en 'plezier hebben'. Organisaties die bij de motivaties van de eigen doelgroep jongeren weten aan te sluiten met een concreet aanbod zijn meer succesvol in de werving.
- **Sluit aan bij de vindplaatsen van jongeren:** Proeftuinen die in staat zijn de samenwerking organiseren met organisaties waar jongeren zich al bevinden zijn succesvoller in het werven. Dit vraagt om een investering in het netwerk en het leggen van verbanden met bijvoorbeeld scholen en jongerenorganisaties. Het vermogen om dit netwerk op te bouwen is een belangrijke succesfactor.
- **Werving bij scholen zeer effectief:** Meer dan 40% van de deelnemers is via het onderwijs geworven. Werving via het onderwijs maakt de toegang laagdrempelig. Via school worden ook jongeren bereikt die buiten schooltijd minder snel geneigd zullen zijn extra maatschappelijke inzet te tonen.
- **Een duidelijk kader:** Proeftuinen die een duidelijk kader bieden zijn succesvoller in de werving dan de proeftuinen die het organisch laten ontstaan. Doordat het traject duidelijk is kunnen zij een helder beeld schetsen van het MDT-traject. Dit is belangrijk, want jongeren willen graag weten waar zij voor kiezen.
- **Het belang van een goede intake:** Voor een succesvolle MDT zien we dat een persoonlijke en gestructureerde intake na binnenkomst essentieel is voor het vinden van een passende match en een goede begeleiding van de jongere gedurende het traject. Daarmee wordt het mogelijk om wensen en mogelijkheden op elkaar af te stemmen en verwachtingen helder te maken.

- **Inzet social media biedt nog veel potentie:** Op dit moment is 3% van de deelnemende jongeren geworven via social media. Bij aanvang hadden verschillende proeftuinen hogere verwachtingen van de inzet van social media dan het in de praktijk voor hen oplevert. Dat wil niet zeggen dat het niet kán werken. Er zijn enkele proeftuinen die wél succesvol zijn via social media. De wijze waarop social media wordt ingezet maakt dus een belangrijk verschil.
- **Behoeft aan landelijke verbinding:** Voor de meeste proeftuinen is werving van jongeren de grootste uitdaging. Proeftuinen geven aan geholpen te zijn bij een sterk 'MDT' merk waar zij hun organisatie aan kunnen verbinden. Ook zien veel proeftuinen meerwaarde in het slimmer organiseren van de samenwerking binnen proeftuinen. Proeftuinen die sterk zijn in werven kunnen dit mogelijk voor meer proeftuinen doen, waardoor eenieder zich kan richten op zijn sterke punten.

### 1.3 Begeleiding

- **Ontwikkelgerichte begeleiding is een vak apart:** Het begeleiden van jongeren in hun ontwikkeling is een specialisme. Proeftuinen geven aan dat professioneel opgeleide begeleiders de belangrijkste randvoorwaarde zijn voor goede ontwikkelingsgerichte begeleiding. Dat vraagt om gespecialiseerde competenties van begeleiders die hierin geschoold zijn.
- **Een vast aanspreekpunt:** Frequent en eenduidig contact tussen de proeftuin en de jongere draagt bij aan de kwaliteit van de MDT. Het heeft de voorkeur om een vast aanspreekpunt voor jongeren te bepalen van intake tot afronding. De laagdrempeligheid van het contact met het aanspreekpunt is daarbij essentieel.
- **Begeleiding door peers:** Jongeren die jongeren begeleiden (peer begeleiding) is een succesfactor, mits de jongeren een aantal jaar ouder zijn dan de deelnemende jongeren. De begeleidende jongeren vervullen de rol van rolmodel en voorbeeld voor de deelnemende jongeren. Jongeren zijn erg positief als het gaat om deze vorm van begeleiden.
- **Direct toepasbare en concrete training:** Trainingen worden door jongeren als zeer positief ervaren, mits deze relevant zijn voor de vaardigheden die zij willen ontwikkelen tijdens het traject en of het werk dat ze doen.
- **Weinig behoefte aan landelijke ondersteuning op het gebied van begeleiding:** Proeftuinen zien de begeleiding over het algemeen als één van hun sterkste punten en hebben daardoor op dit onderdeel weinig behoefte aan ondersteuning.

### 1.4 Beloning

- **Aansluiten bij motivaties:** Een passende beloning is maatwerk en hangt samen met de motivatie van de jongere om mee te doen aan de MDT. Het krijgen van een T-shirt met het logo van de proeftuin is bijvoorbeeld erg waardevol voor jongeren die graag ergens bij willen horen, terwijl het deelnemen aan een training weer beter past bij jongeren die vooral iets willen leren. Het is van belang dat projectleiders tijdens of na de intake van de jongere expliciet nadenken en aandacht hebben voor een passende beloning.
- **Training als beloning:** Proeftuinen geven aan training als meest motiverende beloning te zien. Dit sluit aan bij de motivatie van jongeren om hun vaardigheden te ontwikkelen. In praktijk worden met name concrete trainingen die direct toepasbaar zijn in de MDT goed gewaardeerd.
- **Waardering en erkenning van anderen belangrijke prikkel:** Jongeren stellen het op prijs als hun inzet zichtbaar wordt gemaakt en daarvoor erkenning ontvangen. Of ze dit nu expliciet een beloning noemen of niet. Voornamelijk de waardering van peers en begeleiders en de waardering van degene voor wie de jongere iets doet, zijn erg belangrijk.
- **Certificaat op dit moment niet effectief:** Zowel jongeren als proeftuinen constateren dat het belonen via certificaten een beperkte meerwaarde kent, al zijn ze er niet op tegen. Jongeren die willen werken aan hun CV zien wel mogelijkheden om de waarde te verhogen. Een belangrijke voorwaarde daarbij is dat ook werkgevers een landelijk certificaat gaan erkennen. Op die manier kan het certificaat als een symbool voor erkenning komen te staan voor de ontwikkelde vaardigheden en kennis.
- **Financiële bijdrage geen grote motivator:** Proeftuinen zien financiële beloning als de minst motiverende beloning. De omvang van de vergoeding ligt in de meeste gevallen gelijk aan de vrijwilligersvergoeding. Uit de gesprekken met

jongeren blijkt dat een financiële bijdrage geen reden is voor deelname aan de MDT. In sommige gevallen is de financiële beloning als onkostenvergoeding wel een randvoorwaarde om mee te kunnen doen.

## H2 Inleiding

### 2.1 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 jongeren aantrekkelijker en toegankelijker maken. Daarbij richt de MDT zich op de brede groep 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.

### 2.2 Het ontwerpproces

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 subsidieoproep, gericht op maatschappelijke organisaties, zijn 41 projecten (vanaf nu: proeftuinen) van start gegaan om te bepalen wat werkt en wat niet. In de tweede subsidieoproep zijn nog eens 34 proeftuinen begonnen aan de MDT. De ervaringen en bevindingen van deze proeftuinen vormen de basis voor het eerste ontwerp van de MDT.

### 2.3 Begeleidend onderzoek

De maatregelen die getroffen zijn in het kader van de MDT worden door onderzoek gevolgd en inzichtelijk gemaakt ten behoeve van het eerste onderwerp van de MDT. Het onderzoek waarvan de 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').

Daarmee is dit onderzoek geen evaluatie van de mate waarin de doelstellingen van de MDT zijn bereikt en geeft daar ook geen oordeel over. Het geeft wel inzicht via welke werkzame ingrediënten deze doelstellingen verder behaald kunnen worden.

Het onderzoek bestaat uit een kwantitatief deel (uitgevoerd door Rebel) en een kwalitatief deel; het 'actieonderzoek' (uitgevoerd door Significant en Kennisland). In het kwantitatieve onderzoek wordt via vragenlijsten aan zowel jongeren als de projectleiders van proeftuinen de voortgang, ervaring en waardering in kaart gebracht. De actieonderzoekers lopen daarnaast mee met verschillende proeftuinen. Zo ervaren zij de praktijk van dichtbij.

Deze combinatie zorgt ervoor dat er enerzijds cijfers zijn om een geobjectiveerd beeld te geven van de ontwikkeling van de MDT en anderzijds de verhalen die er zijn om kleur 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 dan uit en wat waarderen ze er precies aan? Dat is de diepgang die het actieonderzoek biedt om werkzame ingrediënten scherper te kunnen formuleren.

### 2.4 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, bij de 1-meting in december 2018 hebben 38 van de 41 proeftuinen gereageerd en bij de 2-meting in maart 2019 hebben 39 van de 41 proeftuinen gereageerd. In totaal hebben er tot nu toe<sup>1</sup> 1553 jongeren gereageerd op de vragenlijst die is gebruikt voor dit onderzoek (wat overeenkomt met een respons van 36%).

In het actieonderzoek zijn er 15 proeftuinen in de praktijk gevolgd aan de hand van intakegesprekken, praktijkbezoeken en gesprekken met de jongeren en projectleiders. In de eerste fase zijn er podiumbijeenkomsten voor alle proeftuinen georganiseerd waar kennisdelen en data valideren tussen proeftuinen centraal stond.

Aanvullend zijn in de periode maart tot en met mei 2019 gesprekken gevoerd met zowel jongeren als projectleiders van diverse proeftuinen uit de eerste subsidieoproep. Uitgangspunt van deze gesprekken is dat niet elke werkzaam ingrediënt voor elke jongere hetzelfde werkt. De MDT trekt een brede doelgroep aan jongeren, met hun eigen motivaties en voorkeur. Om meer ruimte te geven aan deze diversiteit is in de onderzoeksopzet rekening gehouden met de verschillende motivaties van jongeren. Deze staan beschreven in hoofdstuk 5 'werving en matching'. Per groep jongeren met een specifieke motivatie organiseerden we een dialoogtafel met de projectleiders van deze proeftuinen. Met deze projectleiders bespraken we gericht de werkzame ingrediënten per thema voor elke motivatie. Daarnaast vonden er visites plaats waarbij vijf tot acht jongeren met een specifieke motivatie binnen een proeftuin en actieonderzoekers gestructureerd met elkaar gesprekken voerden. Het gezamenlijke onderzoeksteam heeft op basis van deze verhalen de slag gemaakt naar 'werkzame ingrediënten' per motivatie.

Daarnaast zijn er werkzame elementen beschreven voor de groep kwetsbare jongeren. Hieronder vallen de volgende doelgroepen

1. Jongeren met een niet-westerse migratieachtergrond
  - Hoogopgeleid
  - Praktisch opgeleid
  - Geen startkwalificatie
2. Jongeren uit Jeugdzorg
3. Jongeren met een uitkering
  - Bijstand (Participatiewet)
  - Werkloosheidswet (WW)
4. Jongeren zonder startkwalificatie (vroegtijdig schoolverlaters (VSV)). Een startkwalificatie is (minimaal) een diploma havo, vwo of mbo (niveau 2 of hoger).
  - Tot 18 jaar
  - 18-23 jaar
  - 23-27 jaar
5. Jongeren met een beperking
  - Voortgezet speciaal onderwijs (vso) jongeren
  - Praktijkonderwijs (Pro) jongeren
  - Wajongeren
  - Hoogopgeleid
6. Jongeren buiten beeld: Jongeren die niet werken (12 uur of meer), niet naar school gaan en geen uitkering hebben zijn buiten beeld voor de overheid. In Europa worden deze jongeren NEET's genoemd en is de definitie iets anders.
7. Jonge Statushouders/ jonge vluchtelingen
8. Jongeren met detentieverleden

---

<sup>1</sup> Het meetmoment hierbij is 4 juni 2019. Reacties die later zijn binnengekomen hebben we voor deze rapportage niet meer mee kunnen nemen. Het gaat hier om volledige reacties op de vragenlijst. Daarbij wordt opgemerkt dat jongeren die een MDT-traject van minder dan 20 uur doorlopen geen vragenlijst invullen.



Er is aanvullend literatuuronderzoek gedaan om werkzame ingrediënten te toetsen aan de wetenschap en ervaringen in het buitenland. Waar nodig onderbouwen we onze bevindingen met literatuuronderzoek of stellen we die ter discussie.

### 2.4.1 *Opmerkingen ten aanzien van methodologie*

De MDT is nog steeds in de startfase; de meeste jongeren zijn simpelweg in de laatste vier maanden gestart. Dat heeft gevolgen voor het onderzoek. We hebben daarmee veel informatie over waarom jongeren meedoen en wat dus werkt in de werving (kwantiteit). Er zijn tegelijkertijd nog relatief weinig jongeren die de MDT hebben afgerond, waardoor er minder inzicht is in de totaalervaring van jongeren en welke onderdelen zij meer/minder waarderen. Voor nu leidt dat tot een risico dat succes wordt gedefinieerd als 'veel geworven jongeren', terwijl dat weinig zegt over de kwaliteit. We hebben zoveel mogelijk dit risico proberen te voorkomen door het actieonderzoek, de ervaring in de praktijk, leidend te maken voor wat succesvol is en wat niet. In het vervolg van het onderzoek zal ook vanuit het kwantitatief onderzoek meer inzicht ontstaan in de kwaliteit van de proeftuinen.

### 2.5 **Scope van de eindrapportage en leeswijzer**

Voor deze rapportage is ons gevraagd specifiek aandacht te besteden aan drie thema's: werving, begeleiding en beloning. Voor deze drie thema's worden de werkzame ingrediënten gedeeld. Dit is later aangevuld met een vierde thema; organisatievermogen en samenwerking. Deze laatste is toegevoegd omdat in de praktijk blijkt dat ook de manier waarop de MDT wordt georganiseerd en de mate waarin wordt samengewerkt succesfactoren bevatten.

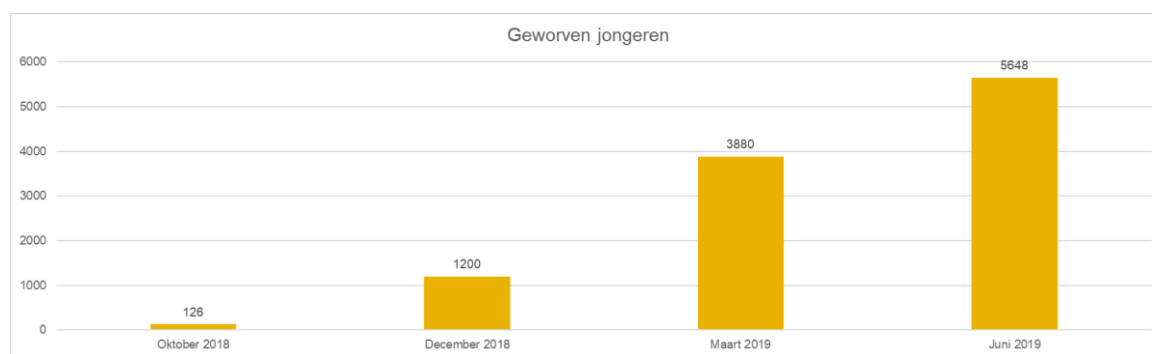
De rapportage is als volgt opgebouwd. In hoofdstuk 3 geven we een cijfermatig beeld van de ontwikkeling van de MDT. Dit wordt in hoofdstuk 4 gevolgd door een beeld van hoe de MDT zich in de praktijk ontvouwt; wat is het, hoe ontwikkelt het zich, hoe voegt het waarde toe (of kan het waarde toevoegen). Vervolgens beschrijven we in de hoofdstukken 5 tot en met 8 de werkzame elementen van de eerder benoemde thema's. In kaders beschrijven we werkzame elementen die gelden voor jongeren met een specifieke motivatie (zoals beschreven in hoofdstuk 5) of in een specifieke levensfase. Bovendien beschrijven we in kaders welke landelijke ondersteuning de proeftuinen wensen. In hoofdstuk 9 onderscheiden we op basis van deze lessen een aantal kansen voor de verdere ontwikkeling van de MDT. In hoofdstuk 10 geven we de literatuur weer die is gebruikt bij het onderzoek.

## H3 Stand van zaken ontwikkeling MDT

In september 2018 zijn 41 proeftuinen gestart met de MDT in de zogenaamde eerste subsidieoproep. In maart 2019 zijn 34 nieuwe proeftuinen gestart in de tweede subsidieoproep. Omdat de startdata van deze twee subsidieoproepen sterk verschillen is de ontwikkeling van de proeftuinen uit beiden uitvragen lastig met elkaar te vergelijken. In het onderstaande wordt in de eerste plaats de ontwikkeling van de eerste subsidieoproep in beeld gebracht. In de laatste paragraaf wordt kort ingezoomd op de eerste ontwikkelingen binnen de tweede subsidieoproep.

### 3.1 Deelnemende jongeren

Het aantal deelnemende jongeren maakt een stevige ontwikkeling door in de eerste zes maanden van de proeftuinen. Na de start in september 2018, zijn de meeste proeftuinen in 2019 van de grond gekomen. Per juni 2019 zijn 5.648 jongeren geworven, waarvan ca. 70% een MDT van langer dan 20 uur uitvoert. De ontwikkeling over de eerste 9 maanden ziet er als volgt uit:



Dit aantal van bijna 6.000 jongeren ligt nog ver van het beoogd aantal van 15.000 deelnemende jongeren per maart 2020. Als de ontwikkeling van de afgelopen maanden zich in hetzelfde tempo doorzet komt dit aantal wel in zicht aan het einde van de looptijd van deze proeftuinen (maart 2020). Het voortzetten van de lijn is echter afhankelijk van veel verschillende factoren. Een belangrijke factor is dat proeftuinen in de afgelopen periode de werving centraal hadden staan en jongeren nu aan de slag zijn. Dat betekent dat verschillende proeftuinen nu meer 'gevolgd' zijn, waardoor de behoefte aan nieuwe jongeren voor de komende maanden naar verwachting minder zal zijn.

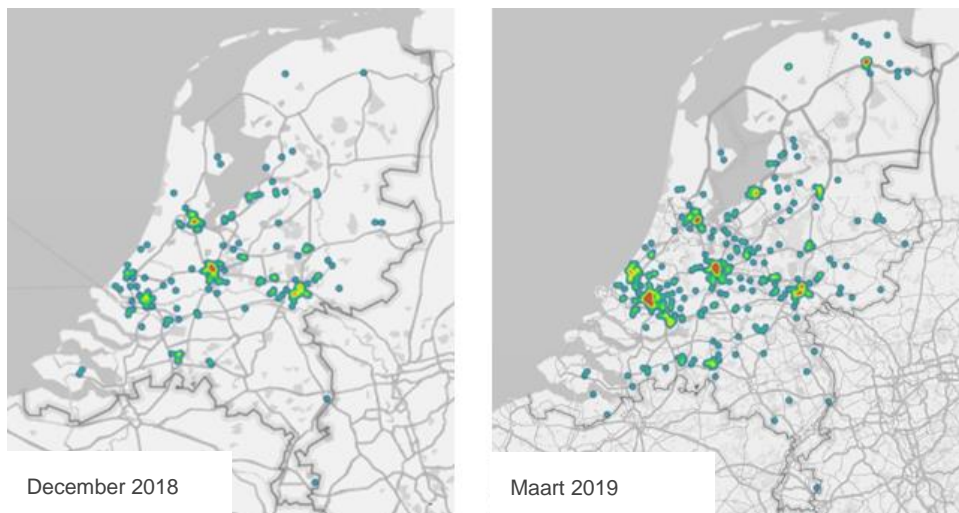
Overige aantallen:

- 1.057 jongeren hebben de MDT afgerond;
- 228 jongeren zijn voortijdig gestopt;
- 53% van de jongeren zijn met 293 partnerorganisaties gematcht om daar hun MDT uit te voeren.

### 3.2 Geografische spreiding

De landelijke dekking van de MDT neemt toe. In verschillende provincies waar in de beginfase niet of nauwelijks sprake was van MDT-activiteit zijn jongeren ook daar inmiddels gestart met de MDT. Dit is onder meer zichtbaar in Groningen, Zeeland, Brabant en Limburg. Daarbij dient opgemerkt te worden dat in deze provincies de deelname nog beperkt is.

Verschiedende grote steden zijn daarentegen de 'hotspots' van de MDT. Er is sprake van een grote concentratie deelnemers in Rotterdam, Utrecht, Den Haag en Amsterdam.



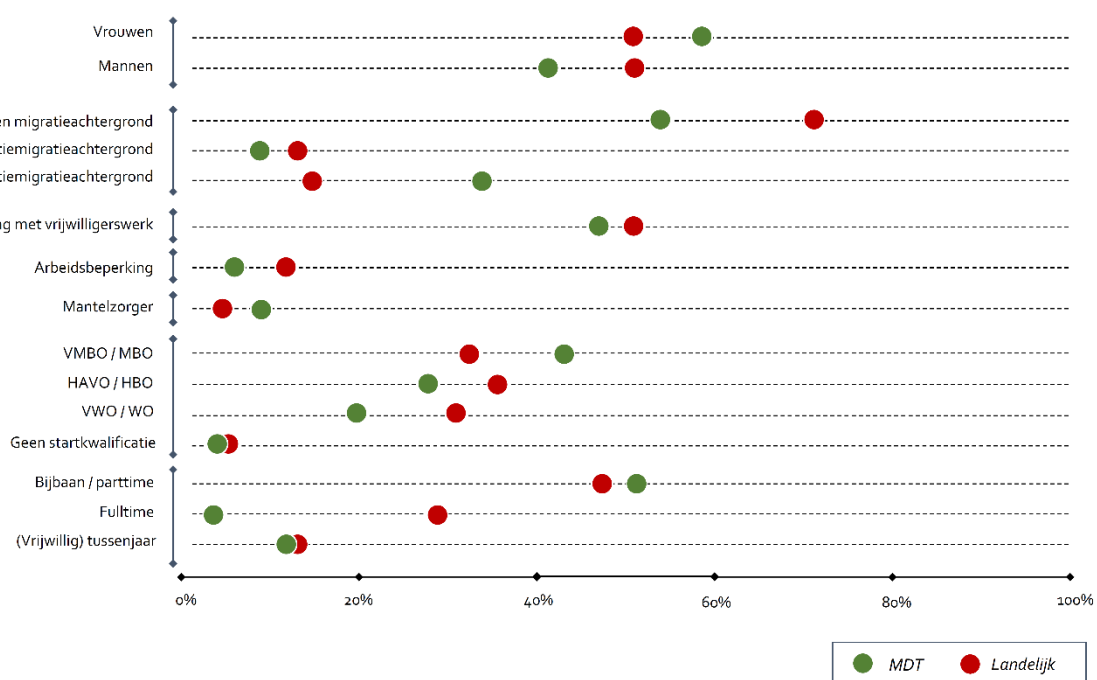
December 2018

Maart 2019

### 3.3 Inclusiviteit

#### Persoonskenmerken

De diversiteit onder de deelnemende jongeren is groot. Deze diversiteit vertaalt zich in de verdeling van jongeren over verschillende onderwijsniveaus, achtergronden, leeftijdscategorieën en arbeidssituaties. In onderstaande afbeelding staat de verdeling van MDT-jongeren (groene bol) over verschillende kenmerken, ten opzichte van wat landelijk gemiddeld is (rode bol).



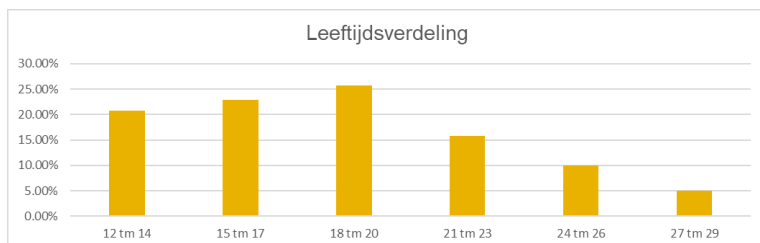
Daarbij vallen een aantal zaken op:

- Vrouwen, jongeren met een migratieachtergrond en het beroepsonderwijs zijn relatief sterk vertegenwoordigd in de MDT in verhouding tot de landelijke populatie van jongeren. Met name het aandeel jongeren met een migratieachtergrond is groot te noemen. De grote hoeveelheid jongeren met een migratieachtergrond (2e generatie) is deels te verklaren door de concentratie van de MDT in grote steden (waar deze populatie sterk is vertegenwoordigd) en het gegeven dat verschillende proeftuinen deze jongeren als doelgroep heeft gemarkeerd.
- De opleiding van de deelnemende jongeren betreft relatief vaak (voorbereidend) beroepsonderwijs (VMBO/MBO) en relatief weinig (voorbereidend) wetenschappelijk onderwijs (VWO/WO).

- Het aandeel jongeren met een bijbaan is in de MDT ongeveer gelijk aan de totale jongerenpopulatie. Dat geeft een indicatie dat het hebben van een bijbaan over het algemeen geen grote blokkade vormt voor deelname aan de MDT. Hetzelfde beeld is zichtbaar bij jongeren die mantelzorg verlenen.

### 3.4 Leeftijd

De gemiddelde leeftijd in de proeftuinen is 18 jaar. Bijna de helft van de deelnemende jongeren bevindt zich in de leeftijdscategorie 15 tot en met 20 jaar:



### 3.5 Kwetsbare jongeren

Circa de helft van de proeftuinen heeft het expliciete doel om kwetsbare doelgroepen te bereiken. In het onderstaande is weergegeven op welke kwetsbare doelgroepen proeftuinen zich richten en in welke mate deze naar eigen zeggen bereikt worden<sup>2</sup>.

In welke mate lukt het proeftuinen om specifieke doelgroepen te bereiken (naar eigen zeggen)?



Naast deze inzichten van proeftuinen is van een aantal kwetsbare doelgroepen de daadwerkelijke deelname bekend. Zo zijn jongeren met een migratieachtergrond sterk vertegenwoordigd. Ook weten we dat het aandeel jongeren zonder startkwalificatie in de MDT gelijk is aan de landelijke populatie, een over het algemeen moeilijk bereikbare doelgroep. Belangrijkste aandachtspunt is de relatieve ondervertegenwoordiging van jongeren met een fysieke beperking in de MDT<sup>3</sup>.

### 3.6 Ervaring proeftuinen

Het overgrote deel van de proeftuinen geeft aan tevreden te zijn over het verloop van de MDT. Ca. 74% van de proeftuinen beoordeelt de ervaring goed tot zeer goed, de overige 26% als voldoende. Deze score is in de laatste maanden toegenomen. De belangrijkste bedreiging voor deze goede score is de werkdruk die volgt uit het organiseren van de MDT. Van de proeftuinen geeft 80% aan door te willen gaan na de proeftuinfase (20% weet het nog niet), waarvan ongeveer een derde zou willen opschalen.

<sup>2</sup> De keuze is gemaakt om deelnemende jongeren niet direct te vragen of zij onderdeel uitmaken van een kwetsbare doelgroep om te voorkomen dat jongeren het beeld krijgen als een doelgroep te worden beschouwd in plaats van een persoon.

<sup>3</sup> Daarbij dient opgemerkt te worden dat in de tweede subsidieoproep er meer proeftuinen zijn die zich specifiek op deze doelgroep richten.

### 3.7 Ervaring jongeren

Er is nog beperkt zicht op de ervaring en waardering van jongeren bij afronding van de MDT. Op dit moment hebben een beperkt aantal jongeren de MDT afgerond. Ook zijn de jongeren die de MDT hebben afgerond niet gelijkmatig verdeeld over de proeftuinen. De huidige resultaten geven daarmee geen representatief beeld van de MDT als geheel. In het onderstaande worden enkele resultaten gedeeld die in dit licht gezien moeten worden. Verder inzicht in de ervaring van jongeren zal in het vervolg van het onderzoek beter mogelijk worden.

Jongeren worden aan het eind van hun traject gevraagd of ze de MDT zouden aanraden aan een vriend of vriendin. Hiervoor hebben we de methodologie van de Net Promotor Score (NPS) toegepast. De resultaten geven een gemengd beeld. Ongeveer 45% van de jongeren is kritisch over het aanraden van de MDT aan een vriend of vriendin. 34% van de jongeren staat positief tegenover het aanraden van de MDT en 24% van de jongeren is zeer enthousiast.

Opvallend is dat de jongeren die zeer positief zijn over de MDT met name de verkregen beloning beter waarderen. Ook scoren zij de mate waarin zij nieuwe mensen hebben leren kennen, de mate waarin de MDT leerzaam was en de mate waarin de MDT bijdraagt aan de CV aanzienlijk hoger. Dit geeft een indicatie dat juist deze elementen een belangrijke rol spelen in de waardering die jongeren geven aan hun ervaring van de MDT.

Overige tussentijdse resultaten van jongeren die de MDT hebben afgerond:

- Ca. 70% van de deelnemende jongeren geeft aan de MDT als zeer leerzaam te hebben ervaren.
- Ca. 60% van de deelnemende jongeren geeft aan zijn/haar vaardigheden te hebben ontwikkeld
- Ca. 75% van de deelnemende jongeren geeft aan via de MDT nieuwe mensen ontmoet te hebben
- Ca. 50% van de jongeren geeft aan hun CV te hebben versterkt.
- Ca. 75% van de jongeren geeft aan iets voor een ander te hebben betekend

### 3.8 Tweede subsidieoproep

In maart 2019 zijn 34 aanvullende proeftuinen gestart in de zogenaamde 'tweede subsidieoproep'. Deze proeftuinen zitten nog in de opbouwfase waardoor er nog beperkt zicht is op ontwikkeling en voortgang. Wel weten we hoe deze 34 proeftuinen zich qua opzet onderscheiden van de eerste subsidieoproep:

- Er is een sterkere focus op kwetsbare doelgroepen. Het verschil uit zich met name in dat proeftuinen zich meer richten op een afgebakende kwetsbare doelgroep. Opvallend is daarbij het hoge aantal proeftuinen dat zich richt op statushouders;
- Het beoogd aantal deelnemers per proeftuin is lager.
- Qua geografische spreiding zijn er in de tweede subsidieoproep minder landelijk opererende proeftuinen actief en is er een toename van proeftuinen die actief zijn in het zuidoosten van Nederland;
- De opzet van de proeftuinen in de tweede subsidieoproep lijkt (nog) meer gericht op het ontwikkelen van vaardigheden. Dat uit zich onder meer in een aanzienlijk hoger gemiddeld aantal uren training per proeftuin;
- Ten slotte zijn er aantal specifieke aanvullingen voor het aanbod zoals een toename van proeftuinen actief in de sectoren ICT en duurzaamheid, nieuwe typen organisaties die deelnemen en een nieuwe wijze van belonen.

## H4 De praktijk van de MDT in beeld

Bij de start van de MDT is de toekomstige werking als volgt beschreven: 'Tijdens de maatschappelijke diensttijd doen jongeren iets voor een ander en leveren zo een bijdrage aan de samenleving. Daarbij leren ze nieuwe vaardigheden en ontwikkelen ze hun talenten'. In dit hoofdstuk staan we stil bij hoe de MDT in het licht van deze beschrijving vorm krijgt in de praktijk. Hierbij staan we expliciet stil bij de vragen:

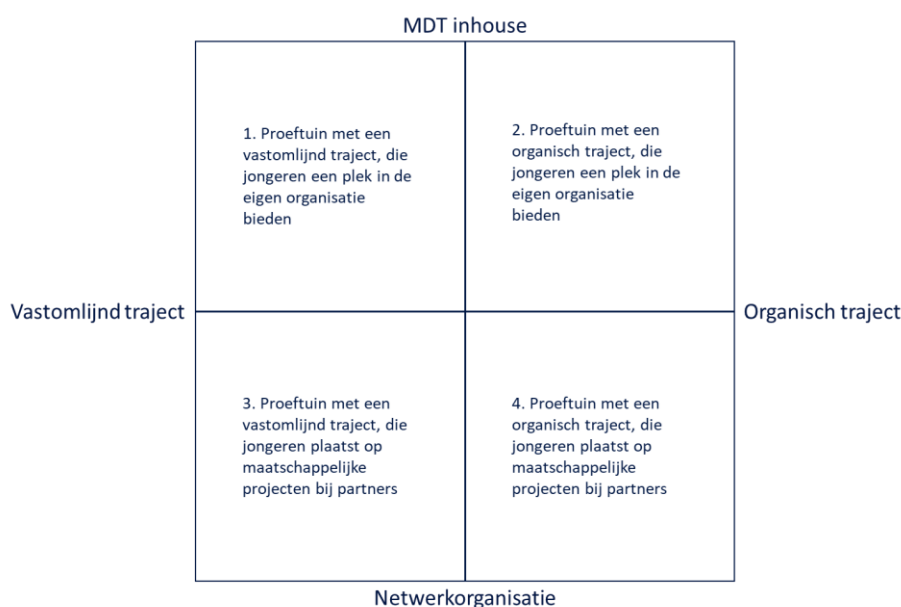
- Hoe dragen de jongeren binnen de proeftuinen bij aan de samenleving?
- Hoe dragen de proeftuinen bij aan de ontwikkeling van jongeren?
- Hoe maakt de MDT maatschappelijke inzet meer toegankelijk?

### 4.1 Hoe dragen de jongeren bij aan de samenleving?

Zoveel proeftuinen, zoveel mogelijkheden voor jongeren om bij te dragen aan de maatschappij. Iedere proeftuin heeft zijn eigen opzet, eigen programma, eigen netwerk en daarmee dus ook eigen aanbod voor jongeren. De bijdrage van de jongeren varieert van de organisatie van een eenmalig evenement tot en met duurzame maatjesrelaties en structureel vrijwilligerswerk. Zo organiseren jongeren binnen de proeftuin Super Heroes Leeuwarden gezamenlijk activiteiten voor kwetsbare groepen en worden jongeren binnen YourCube als maatje gekoppeld aan mensen met een hulpvraag. Wat betreft de inhoud van het werk is de diversiteit eveneens groot. Jongeren participeren met name in onderstaande sectoren, variërend van meewerken als evenementenondersteuner bij het Rode Kruis tot en met het ontwikkelen van een eigen tentoonstelling over de oorlog bij Brabant Remembers.



Grofweg kunnen de proeftuinen waarbinnen jongeren bijdragen ingedeeld worden in het volgende kwadrant:



Voor groep één geldt dat zij een vastomlijnd traject aanbieden met beperkte keuzevrijheid. Voorbeelden hiervan zijn het Young Talent Program van het Rode Kruis waar jongeren vier vaste programmaonderdelen volgen binnen het Rode Kruis en de Realistenacademie waar jongeren in een gestructureerd traject opgeleid worden tot voorlichter over hun beperking.

Voor groep twee geldt dat hun programma niet vastgelegd is, en dat zij samen met jongeren kijken hoe zij hun MDT vorm kunnen geven binnen de eigen organisatie. In dit geval helpt de proeftuin de jongeren bij het uitvoeren van hun eigen ideeën, en is niet het aanbod van de proeftuin maar zijn de ideeën van de jongeren leidend. Voorbeelden hiervan zijn Brabant Remembers waar jongeren een tentoonstelling maken over de Tweede Wereldoorlog en KISS waar een jongere zijn eigen rap met bijbehorende clip opgenomen heeft als MDT.

Voor groep drie geldt dat zij een vastomlijnd traject aanbieden met een ruim aanbod en daarmee veel keuzevrijheid bieden aan de jongeren dankzij een rijk netwerk aan partners. In de proeftuin wordt een vraag uit het netwerk gekoppeld aan het aanbod van de jongeren. In het intakegesprek wordt op basis van de kennis, vaardigheden, talenten en wensen van de jongeren een goede match gezocht. Jongeren hebben vaak de mogelijkheid om te kiezen uit een aantal opties. Voorbeelden hiervan zijn Become a local hero, YourCube en het Vrijwillig Traineeship waar jongeren op allerlei diverse trajecten vrijwilligerswerk kunnen uitvoeren onder gestructureerde en structurele begeleiding.

Voor groep vier geldt dat hun programma niet is vastgelegd, en dat zij samen met jongeren kijken waar zij waarde kunnen toevoegen, eventueel in samenwerking met een partner. Ook in dit geval helpt de proeftuin de jongeren bij het uitvoeren van hun eigen ideeën, en is niet het aanbod van de proeftuin maar zijn de ideeën van de jongeren leidend. Een voorbeeld hiervan is Super Heroes Leeuwarden, waar jongeren eigen ideeën uitvoeren samen met lokale partners in de stad.

### 4.2 Hoe dragen de proeftuinen bij aan de ontwikkeling van jongeren?

Het tweede doel van de maatschappelijke diensttijd is het bijdragen aan de ontwikkeling van de jongeren. In de praktijk blijkt dat proeftuinen grofweg op drie manieren bijdragen aan de ontwikkeling van de jongeren:

- *Allereerst dragen de proeftuinen bij aan inzicht in de eigen vaardigheden en talenten van jongeren en geeft het hun beeld bij wat ze later willen doen.* Binnen de MDT hebben jongeren de mogelijkheid om werkzaamheden uit te voeren binnen allerlei maatschappelijke projecten, of om een eigen maatschappelijk project op te zetten. Zo hebben jongeren de mogelijkheid om te experimenteren met opdrachten, taken en rollen die ze graag willen uitproberen. Ofwel omdat ze zich in een bepaalde richting willen ontwikkelen, ofwel om te ontdekken of een bepaalde richting bij hen past. Dit maakt de MDT een concept waarbinnen jongeren breed hun vaardigheden en talenten kunnen ontdekken en in kunnen zetten. Doordat de jongeren (veelal) begeleid worden in hun werkzaamheden en (veelal) gestimuleerd worden om te reflecteren op zichzelf, leren zij beter waar hun krachten en valkuilen liggen. Dit draagt tevens bij aan de beeldvorming van de jongeren over wat ze later graag of juist niet willen doen.
- *Ten tweede dragen de proeftuinen bij aan het ontwikkelen van kennis, vaardigheden en talenten.* Binnen de proeftuinen krijgen jongeren de kans om kennis, vaardigheden en talenten te ontwikkelen die binnen het reguliere onderwijs minder aandacht krijgen. De MDT biedt de jongeren de kans om te leren door doen, onder begeleiding en/of coaching van een professional. Zo doen jongeren ervaring om met het werken met specifieke doelgroepen, ontwikkelen zij hun organisatorische vaardigheden door het opzetten van eigen projecten en evenementen en ontwikkelen zij hun sociale vaardigheden in de samenwerking met andere jongeren, begeleiders en andere betrokkenen;
- *Ten derde kan de MDT eraan bijdragen dat jongeren zich gehoord en gezien voelen.* Niet iedere jongere in Nederland heeft een steunend netwerk van liefdevolle ouders, motiverende docenten en opbouwende vrienden om zich heen. Een heel aantal proeftuinen heeft (bewust of onbewust) jongeren aangetrokken die dit steunende netwerk niet als vanzelfsprekend ervaren. Voor hen is de MDT meer dan een plek om nieuwe vaardigheden te ontwikkelen: het is primair een plek waar deze jongeren gehoord en gezien worden. Een plek waar ze persoonlijke aandacht krijgen, waar ze gewaardeerd worden en waar ze indien nodig begrensd worden.

Het verhaal van een jongere van project KISS illustreert dit. De projectleider bij KISS, vertelt over het project. “De maatschappij is gericht op dingen die niet lukken bij jongeren. Hier kijken we wat wel lukt. Ik vind het belangrijk dat jongeren zelf kunnen bepalen wat zij willen gaan doen. Hun coach staat naast hen en stimuleert de deelnemers om die positiviteit naar boven te halen. En met hen te kijken: ‘hoe kunnen we een project neerzetten en hoe zorgen we dat het slaagt?’ Daarvan worden deze jongeren blij, krijgen ze een beter zelfbeeld en zelfvertrouwen”. Een jongere zegt hier zelf het volgende over: “Als je zo’n opportunity krijgt en iemand pusht jou en je kan een nieuwe kant van je leven ontdekken is dit project perfect om te doen. Je zal nooit weten wat je kan als je er niet aan begint. Ik ben nog niet ver in het project, maar ik heb wel al wat bereikt, daar ben ik blij mee. En ik word weer een keer gehoord, dat is gewoon leuk om mee te maken”. De proeftuin is dankzij zijn begeleider en de mensen die hij ontmoet een veilige vertrouwde plek waar hij zich gekend voelt.

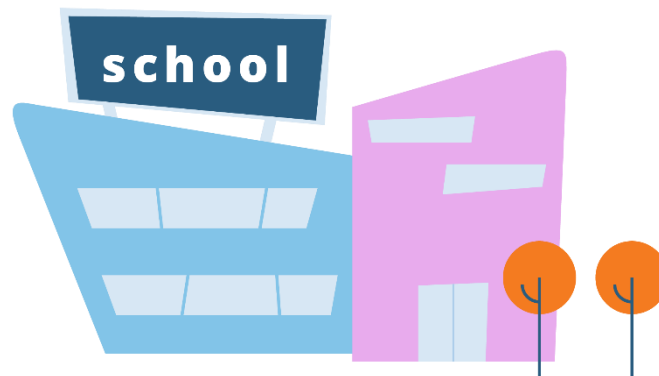
#### 4.3 Hoe maakt de MDT maatschappelijke inzet meer toegankelijk?

De MDT kan als overkoepelend platform of concept bijdragen aan het vergroten van de maatschappelijke inzet van jongeren. In de praktijk zien wij vier manieren hoe dit vorm kan krijgen en beschrijven we de praktijk op dit moment:

1. *Bredere toegang door slimme samenwerking.* De MDT biedt bestaande organisaties de ruimte om meer de samenwerking op te zoeken met vindplaatsen van jongeren en andere maatschappelijke organisaties. Met name de samenwerking met scholen zien we in de praktijk veel ontstaan. De MDT biedt enerzijds organisaties meer tijd en geld om te investeren in dit netwerk en daarnaast draagt het merk ‘MDT’ bij aan het vertrouwen bij deze vindplaatsen. Ook zien we dat proeftuinen onderling relaties leggen en zo vraag (geworven jongeren) en aanbod (MDT-plaatsen) beter kunnen verbinden (zie hoofdstuk 8).
2. *Een plus op het bestaande aanbod.* Proeftuinen geven aan door de MDT meer tijd en ruimte te hebben om hun eigen aanbod te ontwikkelen. Daardoor kunnen zij beter aansluiten bij de doelgroep en kunnen zij meer jongeren begeleiden. De meest genoemde meerwaarde die proeftuinen ervaren van de MDT is dat zij de mogelijkheid krijgen op een andere manier met jongeren samen te werken. Deze andere manier van werken zit met name in het jongeren het voortouw geven in de uitvoering. Een ander voorbeeld is dat organisaties door de MDT in staat zijn om trainingen te geven aan deelnemende jongeren. Minder zichtbaar is het ontstaan van totaal nieuw aanbod waartoe nieuwe doelgroepen zich aangetrokken voelen.
3. *Eenduidigheid in de communicatie.* De MDT als merk kan de herkenbaarheid en toegankelijkheid van maatschappelijke inzet versterken. Op het moment dat jongeren weten wat de MDT is en wat ze ermee kunnen, kan het door proeftuinen en andere organisaties worden gebruikt in de communicatie als betrouwbaar en herkenbaar beeld. De meeste proeftuinen geven aan behoefte te hebben aan een dergelijk overkoepelend merk, maar constateren dat het merk MDT nog onvoldoende bekend en geladen is om het ook daadwerkelijk te gebruiken. Verreweg de meeste proeftuinen werven dan ook jongeren nog vanuit de naam van het project of de eigen organisatie, zonder daarbij te noemen dat het onderdeel uitmaakt van de MDT.
4. *De meer verplichte MDT.* De meeste proeftuinen bieden een vrijwillige MDT aan. Karma Factory biedt als enige binnen de eerste subsidieoproep een verplichtende MDT, aan jongeren die hun opleiding niet succesvol afronden. Deze jongeren komen gezamenlijk in een opvangklas. Zij hebben een curriculum waarvan Karma een verplicht onderdeel uitmaakt. De uitvoering van de MDT vindt deels plaats onder schooltijd en deels in de eigen tijd. De MDT bestaat voor deze groep uit het organiseren van maatschappelijke projecten. De voorbereidingen vinden plaats onder leiding en de activiteiten worden in de eigen tijd uitgevoerd. De jongeren in deze opvangklas waren bij aanvang zeer ongemotiveerd, maar waren om zodra zij de activiteit uitvoerden. Ze geven aan dat ze er plezier in kregen en het een goed gevoel gaf om iets voor een ander te doen.



## H5 Werving en matching



---

Werving

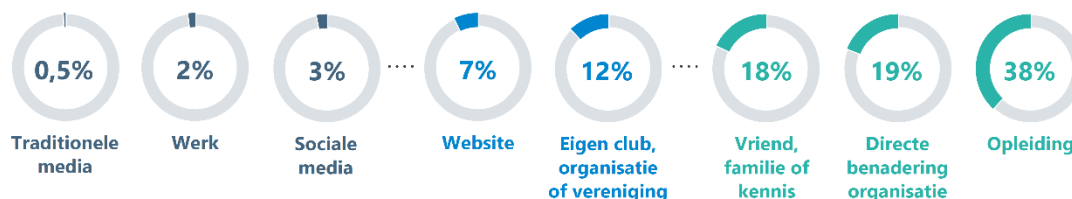


---

Matching

### Effectiviteit wervingskanalen

Het percentage jongeren dat via het betreffende wervingskanaal is geworven



Figuur 1 De percentages geven aan welk aandeel via het betreffend kanaal is geworven

De start van 'de MDT-reis' verschilt per jongere. Waar de één door een voorlichting op school in aanraking met de MDT komt, wordt de ander enthousiast gemaakt door een studiegenoot of door een post op Instagram. Onder werving en matching verstaan we de activiteiten voor het vinden van geïnteresseerde jongeren tot en met het inventariseren van de talenten, wensen en ontwikkeldoelen en het maken van een goede match met de MDT-plek. Het merendeel van de proeftuinen uit de eerste subsidieoproep geeft aan dat met name werving voor hen een grote uitdaging is. In dit hoofdstuk beschrijven wij onze bevindingen met werving en matching uit de praktijk en de lessen die daaruit naar voren komen.

#### 5.1 Sluit aan bij de motivatie

De proeftuinen geven aan dat 'vaardigheden ontwikkelen' de belangrijkste motivatie is om jongeren op te werven, gevolgd door 'iets voor een ander doen'. Dit komt overeen met wat jongeren in de vragenlijst aangeven. Naast deze twee motivaties spreken uit het kwalitatief onderzoek nog drie andere duidelijke motivaties: 'erbij willen horen', 'iets doen met anderen' en 'plezier hebben'.

Motivaties
“ Vaardigheden ontwikkelen ”
“ iets voor een ander doen ”
“ Erbij horen ”
“ iets doen met anderen ”
“ Plezier hebben ”

Proeftuinen die in de werving aan weten te sluiten bij deze motivaties werven succesvoller doordat jongeren zich aangesproken voelen. Voorbeelden hiervan zijn:

- Het Young Talent Program van het Rode Kruis die aansluit bij jongeren die graag 'vaardigheden willen ontwikkelen' door in de werving de uitgebreide EHBO-training expliciet voor het voetlicht te brengen;
- Youngsterdam en KISS die aansluiten bij jongeren die graag 'erbij willen horen' door in hun communicatie duidelijk te laten blijken dat je onderdeel wordt van een groep en dit te bekrachtigen door middel van petjes, shirts en andere gadgets met het logo van de proeftuin.

Aansluiten bij de motivaties van de jongeren is niet alleen essentieel in de werving, maar ook in de begeleiding en in de erkenning die een jongere krijgt. Dit lichten we toe in hoofdstuk 6 en 7. Tenslotte dient opgemerkt te worden dat de motivatie van de jongeren gedurende de MDT onderhevig is aan ontwikkeling. Sommige jongeren hebben een extrinsieke prikkel nodig om mee te doen, zoals een financiële beloning, een training of een MDT met een verplicht karakter. In de praktijk zien we dat jongeren in deze groep tijdens deelname aan de MDT steeds meer verschuiven richting de motivatie 'iets voor een ander

doen'. De drijfveer van een beloning verdwijnt naar de achtergrond, omdat de jongeren merken dat het bijdragen aan de maatschappij in zichzelf bevredigend is. Voor succesvolle matching, begeleiding en beloning moeten proeftuinen meebewegen met de ontwikkelende motivatie.

### 5.2 Werving op de plekken waar jongeren zijn

Een rode draad in het succes in het werven is dat de jongeren geworven worden op de plekken waar ze veelal zijn. Zo wordt de MDT dichtbij de leefwereld van jongeren gebracht en is de toegang laagdrempelig. 40% van het aantal deelnemers aan de MDT is geworven via scholen. Scholen zijn daarmee het grootste wervingskanaal en hebben bovendien een groot wervingspotentieel. Naast scholen zijn ook het jongerenwerk en andere welzijnsvoorzieningen een belangrijk wervingskanaal van met name de kwetsbaardere jongeren. Een vertrouwde begeleider of jongerenwerker kan de jongeren in het reeds bestaande contact relatief gemakkelijk toe leiden richting een MDT. Dit zien we bijvoorbeeld bij de proeftuinen Youngsterdam en Become a Local Hero.

Ook gemeenten hebben vaak goed zicht op kwetsbare jongeren die gebaat zijn bij een MDT. Uit de praktijk van de eerste subsidieoproep blijkt echter dat proeftuinen er beperkt in slagen om een dergelijke samenwerkingsrelatie met gemeenten te leggen. Een positieve uitzondering hierop is het Vrijwillig Traineeship die een goede relatie heeft met de gemeente.

### 5.3 Aansluiting met het onderwijs

Werving via scholen blijkt uiterst effectief en kent een aantal voordelen. Er is ten eerste direct contact met een grote groep jongeren. Ten tweede biedt het kansen om de MDT laagdrempelig aan te bieden door slimme combinaties te maken met het curriculum. Daarbij blijkt er ook vanuit het onderwijs behoefte te zijn om deze combinatie te maken. MDT biedt een alternatieve manier van leren naast het reguliere onderwijs, namelijk leren door doen, leren door ervaren in de praktijk. Dit is zowel interessant voor jongeren die niet succesvol zijn op school (een plek om zelfvertrouwen op te bouwen) als voor jongeren die wel succesvol zijn op school (die krijgen de kans om iets anders te doen, zoals bij het Rode Kruis of de Jongerenambassadeurs). Ten derde bieden scholen juist door die laagdrempeligheid de mogelijkheid om andere type jongeren te werven, namelijk het type jongeren dat vanuit zichzelf minder snel maatschappelijk inzet zal tonen. In de praktijk zien we dat door de laagdrempeligheid en de kans om persoonlijk te ontwikkelen en vaardigheden te leren, dit type jongeren wel meedoet. Deze jongeren zijn bij aanvang met name gemotiveerd om mee te doen voor de eigen ontwikkeling, maar zodra ze bezig gaan zijn ze om en zijn ze blij met de ervaring dat ze waarde toevoegen voor anderen/de maatschappij.

Inzet van de MDT tijdens schooluren lijkt wel een zeker plafond te kennen qua omvang van het MDT-traject. Een MDT-traject van 80 uur blijkt voor verschillende scholen die samenwerken met verschillende proeftuinen niet in het curriculum in te passen. Een mogelijke optie is daarom een beknopt kennismakingstraject met de MDT onder schooltijd, met een verlenging of verbreding in eigen tijd.

### 5.4 Inzet social media biedt nog veel potentie

Werving via social media heeft nog een beperkt effect: 3% van de huidige deelnemers geeft aan via social media geworven te zijn. Dit ondanks het feit dat veel proeftuinen bij aanvang aangaven op social media in te gaan zetten voor de werving. Verschillende proeftuinen geven daarbij aan dat het effect tegenvalt. Dit hangt ook samen met *hoe* social media wordt ingezet. Er zijn immers ook enkele proeftuinen die wél succesvol zijn in het gebruik van en werven via social media. Een voorbeeld hiervan is de proeftuin Jongerenambassadeurs die door middel van social media een groot bereik heeft onder jongeren. Veel proeftuinen beschikken (nog) niet over de vaardigheden om social media goed te benutten en daarmee jongeren te bereiken. Door te leren van de goede ervaringen bij andere proeftuinen kunnen deze vaardigheden verder ontwikkeld worden. Enkele proeftuinen geven daarbij aan landelijke ondersteuning te kunnen gebruiken. Bijvoorbeeld door het beschikbaar stellen van templates en formats die proeftuinen eenvoudig op maat kunnen maken voor hun eigen proeftuin.

### 5.5 Face-to-face werving

Uit de praktijk van de proeftuinen uit de eerste subsidieoproep blijkt dat face-to-face contact een effectieve manier van werven is. Daarbij gaat het om directe benadering door organisaties van jongeren. Zeker in de beginfase van de MDT was dit het geval. Veel jongeren werden via face-to-face werving uit het directe netwerk van proeftuinen geworven (denk daarbij aan kennissen, familie en vrienden). Inmiddels zien we dat dit aandeel daalt. Het nadeel van de face-to-face-aanpak is dat dit erg tijdsintensief is. Bovendien is de bron van het directe netwerk van de projectbetrokkenen niet onuitputtelijk. Enkele nieuwe proeftuinen gaan hier slim mee om door jongeren die de MDT hebben afgerond in te zetten als ambassadeurs binnen hun eigen netwerk.

### 5.6 Een duidelijk kader

Proeftuinen die op dit moment succesvol zijn in de werving van jongeren hebben gemeen dat zij een duidelijk gekaderd traject aanbieden aan jongeren. Proeftuinen die een duidelijk kader bieden zijn succesvoller dan de proeftuinen die de MDT organisch laten ontstaan. Jongeren willen graag weten waar zij voor kiezen. Te veel vrijheid geeft onzekerheid. Kadering impliceert niet dat er geen keuzevrijheid is voor de jongeren. Het traject zoals de contactmomenten, tijdsinvestering en opbrengsten zijn duidelijk, maar de inkleuring van de MDT staat de jongeren vrij. De proeftuin Jongerenambassadeurs geeft hier bijvoorbeeld invulling aan door op hun website en via social media 'droomplekken' te delen, waaruit jongeren kunnen kiezen. Jongeren geven aan geïnspireerd te worden door de voorbeelden. Het geeft ze bovendien een beeld wat de verwachtingen zijn. De proeftuin deelt overigens ook lege droomplekken om jongeren de ruimte te geven ook met eigen ideeën te komen.

De evaluatie van het Europese IVO4All programma (IVO4all, 2017) onderschrijft deze bevinding door te stellen dat het zinvol is om een samenhangende 'vrijwilligersreis' te ontwikkelen die helder en duidelijk het proces schetst dat een vrijwilliger doorloopt. Hierdoor worden de juiste verwachtingen gewekt. In de evaluatie worden de volgende aandachtspunten meegegeven:

- Houd rekening met alle stappen van een vrijwilligersreis om een zo compleet mogelijk beeld te schetsen en daarmee realistische verwachtingen te wekken;
- Deze informatie moet voor iedereen toegankelijk zijn;
- Houd er rekening mee dat 'integratie' niet mag leiden tot 'segregatie' en kristallisatie van de verschillen: kansarme jongeren moeten niet in aparte 'speciale' programma's worden geplaatst, maar waar mogelijk in de algemene reizen en daarmee in de algemene communicatie worden opgenomen;
- Houd rekening met de 'voor' en 'na' van de ervaring op het gebied van vrijwilligerswerk om een vrijwilligersreis te ontwerpen die past in het leven van jongeren: denk bijvoorbeeld na over hoe deze reis kan worden gekoppeld aan andere ervaringen op het gebied van vrijwilligerswerk (om hun engagement voort te zetten).

### 5.7 Campagne rondom de term MDT

De proeftuinen werven op dit moment met gebruik van de naam van de proeftuin. In de meeste gevallen is er geen directe link met de term MDT. Proeftuinen geven aan dat werven met de term MDT op dit moment geen toegevoegde waarde heeft omdat de term nog geen merkwaarde heeft. Wanneer de term MDT bekendheid en een sterke merkwaarde krijgt helpt dit de proeftuinen naar verwachting in de werving. Proeftuinen hopen op een sterke landelijke campagne om de term MDT kracht bij te zetten.

### 5.8 Een goede intake is belangrijk

Voor een succesvolle MDT zien we dat een persoonlijke en gestructureerde intake na binnenkomst essentieel is voor het vinden van een passende match en een goede begeleiding van de jongere gedurende het traject. Allereerst is het belangrijk om de jongere in de intake te leren kennen. Wat zijn de talenten, dromen en wensen van deze jongere? Maar ook: waar loopt hij/zij tegenaan in het dagelijks leven en waar maakt deze jongere zich bijvoorbeeld druk om? Daarnaast is het van belang te doorgronden wat de motivatie is om mee te doen aan de MDT en welke doelen hij/zij heeft. In de praktijk zien we dat jongeren enthousiast zijn over de intake volgens de IMMEP-methode (ik maak mijn eigen plan) bij de proeftuin 'Become a Local Hero'. Met behulp van posters, zoals de levensloopposter en de 21<sup>e</sup> eeuw vaardigheden poster, kunnen de jongeren door te tekenen, schrijven of simpelweg te vertellen aangeven wat hun talenten, dromen, hobby's, nachtmerries et cetera zijn.

Aandachtspunt hierbij is dat jongeren zich vaak (nog) niet bewust zijn van hun normen, waarden, dromen en ambities, of dat ze het moeilijk vinden om dit te formuleren. Dit geldt in het bijzonder voor de jongere MDT'ers (circa jonger dan 18 jaar). Deze jongeren hebben behoefte aan minder open vragen en meer handvatten, keuzemogelijkheden en voorbeelden. Ook het schrijven van een plan vinden jongeren van deze leeftijd lastig (en vaak ook niet leuk). Spellen en andere interactieve vormen helpen om samen met de jongeren te ontdekken wat hun krachten en zwakten zijn. Een van de coaches bij het Young Talent Program van het Rode Kruis zei treffend: "We moeten ze dingen laten doen, in plaats van laten denken".

Naast het kennen van de interesses en behoeftes van de jongere is het belangrijk om bij de intake aandacht te hebben voor een realistische planning, die aansluit bij de context van de jongere. Gaat de jongere op een vaste dag aan de slag met de MDT of past een flexibele invulling beter bij het ritme en de activiteiten van hem/haar?

Met name de grote proeftuinen geven aan dat zij behoefte hebben aan een landelijk gefaciliteerd platform die ondersteunt bij de match tussen een zoekende jongere en een passende proeftuin. In het bijzonder de koplopers (proeftuinen die hun doelen met betrekking tot het aantal deelnemers behalen) achten dit interessant.

### 5.9 Motivatie specifieke werkzame elementen

#### **Jongeren die een extrinsieke prikkel nodig hebben**

##### *Werving*

In de werving is een duidelijk verhaal over wat het traject inhoudt van wezenlijk belang. Helderheid over waar de proeftuin voor staat en wat de werkzaamheden zijn tijdens het traject geven houvast om een keuze te maken. Projectleiders geven aan dat het idee van een proeftuin-ambassadeur (een jongere met ervaring) op scholen een goede oplossing is om de link tussen school en de proeftuin te versterken.

#### **Jongeren die iets willen doen voor een ander, en zelf baat hebben bij een MDT**

Voor deze groep jongeren is de MDT een win-win. Zij krijgen de kans om maatschappelijk bij te dragen, en daarnaast is de MDT voor hen een kans om positieve leerervaringen op te doen. Voor deze groep geldt in het bijzonder dat het positief bekrachtigen van de jongeren beter werkt dan jongeren pushen richting een MDT. Wat hierin aanvullend belangrijk is, is dat projectleiders drempels verlagen om mee te doen. De eigen motivatie van deze jongeren is relatief dun en bij eventuele tegenslagen neemt die sterk af.

##### *Structuur en flexibiliteit*

Voor jongeren die de MDT nodig hebben om een stap verder te komen in leven geldt regelmatig dat er structuur in het dagelijks leven ontbreekt. Zij hebben met name baat bij een duidelijke planning zodat ze meer ritme ervaren. Tegelijkertijd is het bij deze jongeren van belang dat begeleiders op de MDT-plek op de hoogte zijn van eventuele beperkingen zodat hier flexibel op ingespeeld kan worden.

#### **Jongeren die iets voor een ander willen doen**

Jongeren met deze motivatie doen de MDT naast hun school of studie, hebben een bijbaantje of zitten bij een sportvereniging en hebben een druk sociaal leven. Zij zijn vaak erg enthousiast waardoor het gevaar bestaat dat ze zichzelf overvragen. Projectleiders geven aan dat het helpt om samen met de jongeren vooruit te kijken om te zien wat wel of niet in hun agenda past.

### **Kwetsbare doelgroepen**

Specifiek voor de kwetsbare jongeren zien we een aantal extra factoren die essentieel zijn in de werving. Allereerst is het belangrijk dat jongeren geworven worden vanuit een veilig klimaat. Bijvoorbeeld in de eigen wijk of via een jongerenwerker. De drempel voor deelname is dan lager omdat ze zich in een vertrouwde omgeving bevinden. Voor kwetsbare groepen is face-to-face benadering extra belangrijk. Een bekend contact zoals een jongerenwerker kan hierin helpend zijn. Zeker ook bij het vinden van een plek is het belangrijk dat de proeftuinen aansluiten bij de persoonlijke kenmerken van de jongere. Uit onderzoek blijkt dat deze gerichte aanpak bij kwetsbare jongeren veel inspanning vergt en complex is, maar ook zorgt voor een pool van meer gemotiveerde en betrokken vrijwilligers (IVO4All, 2017). Om het bereik van deze jongeren te versterken is samenwerking met het UWV en hulpverleningsinstanties de vaakst genoemde verbeteringslag door projectleiders.

Ook blijkt uit onderzoek dat bij kwetsbare jongeren gerichte onlinemarketing via specifieke trajecten, zoals banenportalen, doeltreffender is dan algemene marketing via bijvoorbeeld sociale media. Door middel van gerichte e-mailcampagnes op deelnemers met een laag opleidingsniveau in achterstandswijken in samenwerking met marketingbureaus werden er meer kwetsbare jongeren bereikt dan met algemene campagnes. Ook werd door middel van data-analyse ontdekt dat het gebruik van video's met e-mail de betrokkenheid vergroot (IVO4All, 2017). In de praktijk zien we dit ook terugkomen bij proeftuinen die zich richten op kwetsbare doelgroepen. Zo maakt Het Rode Kruis in de werving bijvoorbeeld veel gebruik van visuals om de uitleg ook voor Syrische jongeren begrijpelijk te maken. Een ander voorbeeld is een flyer in de vorm van een WhatsApp gesprek in de taal die jongeren onderling met elkaar spreken bij proeftuin Time Of Your Life. Overigens blijkt uit de evaluatie van het Europese IVO4All programma (IVO4all, 2017) dat in het algemeen geldt dat boodschappen over vrijwilligerswerk voor alle jongeren toegankelijk (eenvoudig, impactvol, voor iedereen) moet zijn.

### **5.10 Levensfase specifieke werkzame elementen**

#### **Schoolgaande jongeren met een MDT tijdens schooltijd**

De belangrijkste motivatie voor deze groep zijn 'leren waar je goed in bent' en 'nieuwe mensen leren kennen'. 'Vaardigheden ontwikkelen en 'bijdragen aan de maatschappij' worden minder belangrijk ervaren. Deze groep hecht dan ook relatief minder waarde aan het doen van vrijwilligerswerk. Hierbij dient de kanttekening geplaatst te worden dat dit de jongste groep is. Bij hen is het besef van de ander naar verwachting nog minder ontwikkeld. Deze groep jongeren wordt over het algemeen op de school geworven.

#### **Schoolgaande jongeren met een MDT naast schooltijd**

Van de schoolgaande jongeren is er een specifieke groep die geen MDT uitvoert onder schooltijd, maar naast school in de eigen tijd. Voor hen geldt dat het 'ontwikkelen van vaardigheden' en 'leren waar je goed in bent' de belangrijkste motivaties zijn. Jongeren die de MDT naast school uitvoeren worden voor deelname direct benaderd via kennissen of een organisatie (en dus niet via de opleiding).

#### **Niet schoolgaande jongeren op zoek naar werk**

Deze groep jongeren wil graag leren waar ze goed in zijn, zinvol werk doen en nieuwe mensen leren kennen. Het 'iets voor een ander willen doen' is relatief minder vaak de primaire motivatie. Deze jongeren worden met name bereikt via internet en social media. Ook het netwerk speelt een belangrijke rol in de werving.

### **Jongeren in een tussenjaar**

Voor jongeren met een tussenjaar is zinvol werk doen een relatief belangrijke motivatie, evenals vaardigheden ontwikkelen. Laten zien wat ze kunnen en hun CV verbeteren is minder vaak een belangrijke motivatie. Deze groep vindt het belangrijk dat zij en anderen vrijwilligerswerk doen. Deze jongeren worden relatief vaak bereikt via internet en social media. Ook het netwerk speelt een belangrijke rol in de werving.

## H6 Begeleiding



---

Begeleiding



Meer dan 80% van de proeftuinen geeft aan dat 'talent van jongeren ontwikkelen' een belangrijke focus is en voor jongeren is 'vaardigheden ontwikkelen' de belangrijkste motivatie. De meeste proeftuinen zien de begeleiding van jongeren dan ook als hun grootste kracht (samen met het ontwikkelen van aantrekkelijk aanbod) en deelnemende jongeren geven aan goede begeleiding belangrijk te vinden. Ook zien we dat de mate waarin jongeren zelf ervaren te leren tijdens de MDT van grote invloed is op hun totale ervaring van de MDT. Kortom; goede begeleiding en training is een essentieel onderdeel van de MDT. In het onderstaande wordt op basis van de ervaringen in de praktijk een aantal werkzame ingrediënten op het gebied van begeleiding onderscheiden.

### 6.1 Praktische begeleiding: eenduidig en laagdrempelig

Voor de praktische begeleiding (tijden, locaties, vervoer, benodigdheden, middelen, et cetera) zijn weinig vereisten behalve een vast aanspreekpunt en vooral een goede, laagdrempelige bereikbaarheid. Begeleiding wordt door jongeren gewaardeerd, daar waar het helderheid geeft over wat ze wanneer moeten doen, wat er van hen wordt verwacht, wie ze kunnen bellen, waar ze moeten zijn. Praktische begeleiding betekent ook het helpen bij de planning wanneer jongeren het druk hebben met school, sport, sociale activiteiten etc. Met name kwetsbare jongeren hebben veel praktische begeleiding nodig. Een voorbeeld van praktische begeleiding is het helpen bij de organisatie van projecten die jongeren zelf bedenken en uitwerken (challenge up). Het contact met de begeleider kan veelal online plaatsvinden, bijvoorbeeld via *WhatsApp*. Op deze manier is de begeleider makkelijk en snel te bereiken voor praktische zaken. Soms wordt de praktische en persoonlijke begeleiding door dezelfde persoon (begeleider) gedaan. Soms wordt het bewust gesplitst, zodat de begeleider gericht op de persoonlijke ontwikkeling de 'handen vrij heeft' om aandacht te besteden aan de ontwikkeling van de jongeren.

Belangrijke noot is dat deze praktische begeleiding ook op de werkplek van de jongere georganiseerd moet zijn, wanneer de jongere werkt op een plek buiten de organiserende partij. Een voorbeeld van het organiseren van structurele begeleiding vanuit de werkplek is Time4yourFuture. In het contract tussen de organiserende proeftuin en samenwerkingspartners die werkplekken bieden staat dat de proeftuin tot maximaal tien weken de begeleiding op zich neemt en deze daarna overdraagt aan de samenwerkingspartner met de werkplek.

### 6.2 Ontwikkelgerichte begeleiding: een vak apart

Het begeleiden van jongeren in hun ontwikkeling is een specialisme. Proeftuinen geven aan dat professioneel opgeleide begeleiders de belangrijkste randvoorwaarde zijn voor goede ontwikkelingsgerichte begeleiding. Het vraagt om gespecialiseerde competenties van begeleiders die hierin geschoold zijn.

De persoonlijke begeleiding die vanaf de 'matching' tot de afronding van de MDT duurt, is het meest succesvol als deze door de proeftuin zelf wordt ingevuld. Dat wil zeggen dat de begeleiding wordt gedaan door de organisatie die de jongere ook heeft geworven (in plaats van door de organisatie waar de jongere is 'geplaatst'). Begeleiding die zich richt op de ontwikkeling is heel persoonlijk en vraagt om een direct contact, waarin reflectie en oprechte aandacht centraal staan. Dit soort contact vergt een intensieve relatie tussen begeleider en jongere. Het helpt daarom als deze relatie vanaf de start kan worden opgebouwd.

Versnippering in de begeleiding vormt een zeker risico: in sommige proeftuinen is de persoonlijk begeleiding verdeeld over individuele begeleiding, groepsbegeleiding en bijvoorbeeld trainingen. Dit is een arbeidsintensieve en dure aanpak, want vraagt om veel communicatie tussen verschillende begeleiders. Het heeft de voorkeur om dit zoveel mogelijk binnen één persoon te beleggen.

Niet elke proeftuin heeft goede professionele begeleiding direct in huis. In enkele gevallen wordt de begeleiding tegen hoge kosten uitbesteed aan meer vakkundige coaches en jongerenbegeleiders. Daar de begeleiding in de proeftuin een essentieel onderdeel is van de MDT, mag van organisatie verwacht worden dat zij dit zelf in huis hebben.

### 6.3 Vraaggerichte begeleiding: vrijheid binnen een kader

De MDT biedt de mogelijkheid voor jongeren om begeleid te experimenteren, waardoor jongeren al doende hun vaardigheden en kennis ontwikkelen. Belangrijk hierin is het vraaggericht werken. Proeftuinen proberen in hun aanbod aan te sluiten bij de ontwikkelwensen en -behoeften van hun doelgroep. De kunst is om als organisaties hier wel richting aan te geven en aan te sluiten bij de benodigde vaardigheden voor het uit te voeren werk. Een voorbeeld is Oldschool die een strak concept bieden (jongeren koppelen aan ouderen om de kennis van ouderen aan te boren). Jongeren kunnen hierin zelf aangeven welke kennis zij belangrijk vinden om bij ouderen los te krijgen. In de praktijk zien we dat jongeren binnen dit soort trajecten nog steeds veel ruimte krijgen om eigen ideeën te opperen. Projectleiders ervaren deze vorm als effectief voor zowel de proeftuin als de jongeren. Maatwerk leveren binnen een kader blijkt een stuk eenvoudiger dan in volledige vrijheid.

### 6.4 Peer begeleiding

Jongeren die jongeren begeleiden (peer begeleiding) is een succesfactor, mits de begeleidende jongeren een aantal jaar ouder zijn dan de deelnemende jongeren. De begeleidende jongeren vervullen de rol van rolmodel en voorbeeld voor de deelnemende jongeren. Jongeren zijn erg positief als het gaat om deze vorm van begeleiden. (Oudere) jongeren die jongeren begeleiden spreken de 'taal' van jongeren, begrijpen hun leefwereld en kunnen ze gemakkelijk vinden en benaderen. Een voorbeeld hiervan is het Young Talent Program van het Rode Kruis. In deze proeftuin begeleiden jongeren die circa vijf jaar ouder zijn de deelnemende jongeren. Vanwege het succes hiervan in de eerste subsidieoproep, is in de tweede subsidieoproep het aantal proeftuinen dat gebruikmaakt van jongerenbegeleiders gestegen van 10% naar 42%.

Ook de theorie wijst uit dat jongeren het best kunnen worden geworven en begeleid door een persoon die zich kan verplaatsen in hun belevingswereld. Jongeren die begeleid worden door een iets oudere jongere wordt in de literatuur ook bevestigd als zijnde een effectieve manier van begeleiden (Gillard & Witt, 2008).

### 6.5 Begeleiding een meer verplichte MDT-variant

Zoals aangegeven onder hoofdstuk 4 organiseert Karma Factory een MDT met een meer verplicht karakter. De werkzame elementen in deze aanpak zijn:

- De jongeren kozen zelf een doelgroep waar zij hart voor hebben;
- De jongeren hebben zelf regie in de uitvoering van de activiteit;
- De jongeren worden positief bekrachtigd, in tegenstelling tot eerdere ervaringen.

Gezien het feit dat de MDT verplicht is, is het zaak dat de elementen eromheen zo aantrekkelijk als mogelijk zijn en de jongeren persoonlijke en professionele begeleiding krijgen. Zo werd de groep begeleid door een enthousiaste begeleider om tegenkracht te bieden aan het aanvankelijke gebrek aan motivatie. Achteraf zei een van de jongeren hierover: "Maartje was onze redding, door haar zijn we er open voor gaan staan." Alle randvoorwaarden moeten op orde zijn. De motivatie van de jongeren is relatief dun en bij eventuele tegenslagen neemt die sterk af.

Er dient opgemerkt te worden dat uit onderzoek is gebleken dat verplicht vrijwilligerswerk ervoor kan zorgen dat de motivatie voor het doen van vrijwilligerswerk in de toekomst verminderd. Ook is bekend dat de intrinsieke motivatie ondermijnd kan worden door verplichtende prikkels te introduceren (Deci, Koestner & Ryan, 1999). Zo is uit een evaluatieonderzoek van de Maatschappelijke Stage gebleken dat intrinsieke motivatie ondermijnd kan worden wanneer deelnemers de stage moeten halen om te slagen voor het eindexamen, of voor het behalen van studiepunten (Bekkers & Karr, 2008).

In de tweede subsidieoproep is eveneens een proeftuin met een verplichtend concept. Hun bevindingen worden de komende tijd gemonitord.

### 6.6 Relevantie van training: direct toepasbaar, praktisch en relevant

Trainingen worden door jongeren als zeer positief ervaren, mits deze relevant zijn voor de vaardigheden die zij willen ontwikkelen tijdens het traject en of het werk dat ze doen. Training sluit idealiter aan op de motivatie, de te ontwikkelen vaardigheden en op de activiteiten. Zeker jongeren die de middelbare school hebben afgerond waarderen training als een concrete mogelijkheid om hun vaardigheden te ontwikkelen. Daarbij worden in verschillende proeftuinen jongeren 'opgeleid'

voor de taken die zijn gaan uitvoeren binnen hun traject, zoals trainer van re-animatietrainingen of coaching van andere jongeren. Dit soort trajecten wordt over het algemeen positief ervaren. Voor jongeren met achterstand biedt het de mogelijkheid om hun CV te verbeteren met een concrete training.

Zodra het doel of de toepasbaarheid van de training niet duidelijk is voor jongeren, kan de waardering van training direct omslaan. Een aantal proeftuinen heeft geïnvesteerd in een breed aanbod aan trainingsmogelijkheden, zonder directe aansluiting met de werkzaamheden, daar bleken in praktijk weinig jongeren op af te komen.

### 6.7 Motivatie specifieke werkzame elementen

#### **Kwetsbare jongeren**

Goede begeleiding wordt een stuk complexer wanneer een proeftuin veel verschillende jongeren trekt. Met name een mix van verschillende typen kwetsbare jongeren blijkt een moeilijke opgave voor proeftuinen. De mix van kwetsbare jongeren met 'reguliere' jongeren blijkt juist heel goed te werken. Ook hierbij geldt dat er niet een grote variëteit aan vormen van kwetsbaarheid (denk aan allochtone jongeren, jongeren met een verstandelijke beperking en jongeren met een lichamelijke beperking) in een proeftuin moeten samenkomen. Verder werd ook door een aantal begeleiders en projectbegeleiders benadrukt dat wanneer jongeren zich echt 'in een crisis' bevinden, het moeilijk is om ze te plaatsen en de begeleiding hier ook niet op toegerust is. Deze jongeren zijn primair toegewezen op professionele zorgverlening.

Met name kwetsbare jongeren (met uitzondering van hoogopgeleide jongeren met een niet-Westerse achtergrond) hebben veel praktische begeleiding nodig. Zij hebben meer instructies en handvatten nodig dan niet-kwetsbare jongeren. Als het gaat om praktisch begeleiding geldt voor de kwetsbare jongeren dat zij primair behoefte hebben aan duidelijkheid. Voor hen is het belangrijk dat ze weten waar ze aan toe zijn en wat er van ze verwacht wordt. In dit licht dient ook de begeleiding zelf voorspelbaar te zijn. Tegelijkertijd vraagt specifieke problematiek van de jongeren ook om flexibiliteit om mee te kunnen bewegen met de behoeften van de jongeren. In dit licht concluderen we dat de begeleiding van kwetsbare jongeren (zowel praktische als begeleiding gericht op de ontwikkeling) gedaan dient te worden door een professional met verstand van zaken. Bovendien is het belangrijk dat er korte tijd zit tussen de afspraken, zodat de begeleiders voldoende contactmomenten hebben om de jongeren goed betrokken te houden.

In sommige proeftuinen vullen de reguliere jongeren een MDT in door het begeleiden van jongeren met een handicap bijvoorbeeld bij Challenge Up. Kwetsbare jongeren waarderen deze vorm van MDT, omdat zij het contact als warm en persoonlijk ervaren. Ze voelen zich naar eigen zeggen "mensen in plaats van nummers".

Tenslotte geldt expliciet voor de kwetsbare jongeren dat het belangrijk is dat de begeleider dicht bij de jongere staat, zodat de begeleider warm en persoonlijk contact kan bieden. Idealiter is de begeleider een bekende voor de jongeren. Eén gezicht is in ieder geval een must. Het contact dient laagdrempelig ingestoken te worden, zodat de jongere geen barrières ervaart om contact te zoeken.

#### **Jongeren die iets voor een ander willen doen**

Projectleiders van jongeren met deze motivatie geven aan dat deze jongeren in de praktische begeleiding gebaat zijn bij het doornemen van de planning. Deze jongeren hebben vaak een druk leven met school, bijbaan, sport, een rijk sociaal leven etc. Deze jongeren zijn breed geïnteresseerd en doen dan ook veel tegelijkertijd. Inherent aan de leeftijd is echter dat ze het nog lastig vinden om in te schatten hoeveel tijd iets kost en of het past in hun agenda's. Hier kan de praktische begeleiding een goede rol in vervullen.

## 6.8 Levensfase specifieke werkzame elementen

### **Niet-schoolgaande jongeren**

Uit de praktijk blijkt dat niet schoolgaande jongeren op zoek naar werk en/of opleiding extra veel waarde hechten aan de training tijdens de MDT. Dit sluit ook aan bij hun motivatie om zichzelf te ontwikkelen en hun toekomstperspectief te vergroten.

### **Schoolgaande jongeren met een MDT naast schooltijd**

Jongeren die de MDT naast school uitvoeren vinden goede begeleiding en onderdeel zijn van een team relatief erg belangrijk in het ontwerp van de MDT. Er wordt minder waarde gehecht aan het hebben van een keuze in de uit te voeren activiteiten. Proeftuinen die deze jongeren bedienen bieden relatief minder uren begeleiding en meer uren training. Deze proeftuinen duren relatief gezien langer. Zowel in totale omvang als in inzet per week zijn zij intensiever.

### **Schoolgaande jongeren met een MDT onder schooltijd**

Uit de praktijk blijkt dat proeftuinen die een MDT onder schooltijd aanbieden, relatief meer uren begeleiding en minder training bieden.

## H7 Beloning/erkenning



---

Beloning

In de maatschappelijke diensttijd kunnen jongeren een beloning krijgen voor de inzet die zij hebben geleverd. Deze beloning kan op veel verschillende manieren worden vormgegeven, zoals het aanbieden van een certificaat of het geven van een financiële beloning. Circa een derde van de proeftuinen geeft aan er nog niet in te slagen een passende beloning aan te bieden bij afronding van de MDT. Deze proeftuinen worstelen met name met de vraag waar jongeren behoefte aan hebben. Hieronder zullen de verschillende werkzame ingrediënten op het onderdelen beloning en erkenning worden toegelicht. Daarnaast zal er ook worden ingegaan op hoe de afronding van de MDT kansrijk kan worden ingericht.



#### Wat voor beloning wordt gegeven?

★ Training .....	28x	
★ Certificaat .....	26x	
★ Immateriële beloning (erkenning/zichtbaarheid) ...	24x	
★ Referentie of aanbeveling .....	19x	
★ Financiële beloning .....	12x	De financiële beloning verschilt per proeftuin: ☆ Per uur: Vrijwilligersvergoeding van 2,50 ... 8x ☆ Per maand: 20-50 euro ..... 2x ☆ Totaalbeloning: 20-100 euro ..... 2x
★ Beloning in natura .....	10x	



#### Meest motiverende beloningen volgens proeftuinen (van minst naar meest)



### 7.1 Belonen hangt samen met motivatie

In de gesprekken met jongeren zien we dat een passende beloning maatwerk is en samenhangt met de motivatie van de jongere om mee te doen aan de MDT. Het krijgen van een T-shirt met het logo van de proeftuin is bijvoorbeeld erg waardevol voor jongeren die graag ergens bij willen horen, terwijl het deelnemen aan een training weer beter past bij jongeren die vooral iets willen leren. Jongeren hebben verschillende redenen om deel te nemen aan de maatschappelijke diensttijd, waardoor een waardevolle beloning dus per jongere verschillend kan zijn. Het is van belang dat projectleiders tijdens of na de intake van de jongere expliciet nadenken en aandacht hebben voor een passende beloning. Om een jongere werkelijk te belonen voor wat hij of zij heeft gedaan, zouden de proeftuinen flexibel moeten omgaan met de aangeboden beloningen. Hiermee wordt bedoeld dat wanneer de motivatie van een jongere gedurende de MDT verandert, de beloning wellicht aangepast kan worden aan de nieuwe drijfveer. Onderstaand lichten we de vijf door ons meest geziene vormen van beloning toe.

### 7.2 Training is een beloning voor jongeren die meedoen om te leren en om zich te ontwikkelen

Het merendeel van de proeftuinen ziet het aanbieden van trainingen als meest effectieve beloning. Dit correspondeert met het beeld dat de belangrijkste motivatie voor deelname aan de MDT 'het ontwikkelen van vaardigheden is'. Bovendien blijkt dat jongeren die de MDT als leerzaam hebben ervaren de MDT positiever beoordelen dan jongeren die dit minder hebben ervaren. Het ontwikkelen van jongeren is inherent aan de MDT (de MDT heeft twee doelen: maatschappelijk bijdragen en het bijdragen aan de ontwikkeling van de jongeren). Trainingen bieden jongeren de mogelijkheid om zichzelf verder te ontwikkelen. Maar in het bijzonder de jongeren die meedoen vanuit de motivatie om iets te leren, ervaren een training ook werkelijk als een beloning (in plaats van dat het een standaardonderdeel van het meedoen aan de MDT is). Zeker wanneer de aangeboden training aansluit bij het gebied of de vaardigheden waar de jongere zich in wil ontwikkelen. Een voorbeeld is de EHBO-cursus bij het Rode Kruis.

### 7.3 Certificaat als beloning voor jongeren die werken aan hun kansen in de toekomst

Het inzetten van een certificaat als beloning zien we terug bij 26 proeftuinen. De meeste proeftuinen (82%) geven een certificaat van de eigen organisatie. Ook wordt door de proeftuinen de Europass (8%) ingezet of een ander officieel erkend certificaat (16%). Verschillende proeftuinen hadden bovendien vooraf de ambitie een certificaat in te zetten, maar hebben dat uiteindelijk niet gedaan. Ondanks dat het animo bij de organiserende proeftuinen voor een certificaat groot is, blijkt deze beloningsvorm volgens projectleiders momenteel niet effectief. De meeste jongeren zien namelijk de toegevoegde waarde (nog niet), al zijn ze er ook niet op tegen om een certificaat te ontvangen.

Vooraf jongeren die meedoen aan de MDT om te werken aan hun cv zien, net als hun projectleiders, deze beloning wel werken in de vorm van een landelijk certificaat. Bij een vergelijkbaar programma in het Verenigd Koninkrijk, het Millennium Volunteers (MV) programme, bleek dat de meeste deelnemers hun verworven certificaten waardeerden. Het certificaat was verbonden aan het aantal uur deelname, aangevuld met een persoonlijke tekst. Ook deelnemers die in eerste instantie aangeven dat zij niet meededen voor hun eigen belang, gaven aan dat zij blij waren met deze certificaten. De jongeren uit het MV programme zagen het als toegevoegde waarde voor vrijwilligerswerk, als een stimulans, een verbetering van hun cv en iets waar ze trots op konden zijn. Het certificaat laten functioneren als teken van dankbaarheid en erkenning bleek bij het MV programme een belangrijk element bij de implementatie van het certificaat (Smith, J. D., Ellis, A., & Howlett, S. (2002)).

Een belangrijke voorwaarde voor een effectief certificaat is dat belangrijke werkgevers, organisaties en instanties zich aan het certificaat committeren, ongeacht of het certificaat landelijk of alleen regionaal erkend is. Dit bleek ook bij het MV Programme cruciaal. Door de erkenning van het certificaat krijgt het certificaat een werkelijke waarde voor de jongeren. Wanneer de landelijke of regionale erkenning er is, kan het deelnemen aan de MDT een voordelig effect hebben voor de vervolgstappen van de jongeren richting de toekomst, waardoor ze wellicht sneller geneigd zijn om mee te doen. Een voorbeeld hiervan is dat een van de projectleiders aangaf dat een erkend certificaat van meerwaarde kan zijn wanneer een jongere met een mindere startkwalificatie wil beginnen aan een opleiding met een strenge selectieprocedure. Met een erkend certificaat zullen de kansen voor de jongeren verbeteren, mits het onderwijsinstituut ook bekend is met het certificaat. Op die manier kan het certificaat als een symbool voor erkenning komen te staan voor de ontwikkelde vaardigheden en kennis. Echter, in het Verenigd Koninkrijk was het een uitdaging om het certificaat deze waarde te kunnen geven, dit zal voor de MDT ook zo zijn.

Projectleiders vinden het wenselijk dat de mogelijkheid er is om deelcertificaten uit te kunnen delen aan jongeren die niet het volledige traject hebben doorlopen. In sommige gevallen is het voor jongeren niet mogelijk om de hele MDT af te ronden, wanneer de MDT uit verschillende onderdelen of fases bestaat. Bijvoorbeeld wanneer zij het niet meer kunnen combineren met school of opleiding of wanneer zij thuis zorgtaken krijgen. Deelcertificaten geven projectleiders de mogelijkheid om de jongeren wel te belonen en te waarderen voor de onderdelen die zij hebben kunnen afronden. Zo heeft het certificaat ook voor jongeren die een MDT niet volledig hebben doorlopen, een toegevoegde waarde. In de evaluatie van het MV programme wordt aangeraden om goed te overwegen waar het certificaat precies voor wordt afgegeven. Wordt het certificaat gebaseerd op het aantal uren MDT of meer op de inhoud en uitgevoerde activiteiten? Zeker bij deelcertificaten moeten hier weloverwogen keuzes in gemaakt worden.

### 7.4 Financiële bijdrage als randvoorwaarde en als hulpmiddel om jongeren over de streep te trekken

Slechts een derde van de proeftuinen belooft jongeren middels een financiële bijdrage (inclusief cadeaubonnen). Proeftuinen zien financiële beloning als de minst motiverende beloning. De omvang van de vergoeding ligt in de meeste gevallen gelijk aan de vrijwilligersvergoeding. Een proeftuin geeft daarbij aan dat dit bedrag eigenlijk te laag is om jongeren te motiveren. De MDT kan namelijk niet financieel concurreren met een bijbaan.

Uit de gesprekken met jongeren blijkt dat een financiële beloning in sommige gevallen jongeren wel over de streep kan trekken. In een proeftuin waar een beloning van 100 euro aangeboden wordt, geven een aantal deelnemende jongeren aan dat de vergoeding hen over de streep heeft getrokken om mee te doen. Nu ze echter een tijdje op weg zijn, is de 100 euro overduidelijk niet de reden waarom zij de MDT zo waarderen. Wanneer jongeren eenmaal aan de MDT begonnen zijn, neemt de waarde van een financiële vergoeding af en wordt het dus minder een beloning voor de inzet van de jongere.

In sommige situaties is het ontvangen van een financiële bijdrage ten slotte geen beloning, maar een randvoorwaarde. Deze jongeren, vooral kwetsbare jongeren, geven aan de vergoeding nodig te hebben om mee te kunnen doen. De financiële vergoeding moet in dit geval niet gezien worden als beloning, maar meer als randvoorwaarde om de MDT voor jongeren mogelijk te maken en als hulpmiddel om jongeren over de streep te trekken. Zo bleek ook bij het Europese IVO4All programma, gericht op kansarme jongeren, dat extra financiële steun ter dekking van reiskosten bovenop de reeds bestaande vergoeding een positieve bijdrage kan leveren aan de werving van minder kansrijke vrijwilligers<sup>4</sup>.

### 7.5 Waardering en erkenning van anderen als beloning voor jongeren die gezien willen worden

Jongeren denken verschillend over de mate waarin zij waardering en erkenning van anderen zien als beloning voor de MDT. Maar over het algemeen kan gesteld worden dat jongeren het op prijs stellen wanneer hun MDT wordt gewaardeerd, of ze dit nu expliciet een beloning noemen of niet. Voornamelijk de waardering van peers en begeleiders en de waardering van degene voor wie de jongere iets doet, zijn erg belangrijk. In de meest gevallen gaat dit om een eenvoudige manier van erkenning. Bijvoorbeeld door het simpelweg benoemen van de toegevoegde waarde die de jongere voor een oudere heeft gehad of het benoemen van de manier waarop en/of waarin de jongere zich ontwikkeld heeft. Dit geeft jongeren het gevoel dat ze zich ontwikkelen en een bevestiging dat ze iets 'goeds' hebben gedaan of kunnen. Daarnaast zorgt dit, vooral bij de groep kwetsbare jongeren, er ook voor dat jongeren zich gezien voelen en hierdoor het gevoel krijgen dat hun werk belangrijk is geweest. Een voorbeeld hiervan is een brief aan een jongere die zich als ervaringsdeskundige binnen de jeugdzorg heeft ingezet. In de brief werd hij bedankt voor het vertellen van zijn verhaal en het inspireren van anderen. Toen we hem vroegen wat dit met hem deed, zei hij: "*Dit gaf me een warm en een super gevoel*". Vooral jongeren die meedoen aan de MDT om iets voor een ander te doen en van betekenis te willen zijn, ervaren het krijgen van bevestiging, waardering en erkenning als een beloning.

Jongeren op een voetstuk plaatsen is een andere vorm van waardering en erkenning. Dit kan door jongeren letterlijk een podium te geven, maar ook bijvoorbeeld door een bericht over de jongere op social media te plaatsen. Instagram posts met informatie over de plekken waar jongeren aan de slag gaan of een podcast in een nieuwsbrief met het verhaal van de jongere, zoals in de proeftuin van de Jongerenambassadeurs wordt gedaan, zijn hier voorbeelden van. Andere voorbeelden van proeftuinen waar jongeren een podium krijgen zijn 'Old School' en de 'Realisten academie'. In de proeftuin 'Old School' gaan jongeren op basis van verhalen van ouderen op onderzoek uit naar het verleden van de oudere en presenteren dit vervolgens aan de ouderen. Bij de 'Realistenacademie' verzorgen jongeren met een beperking pitches aan werkgevers om te laten zien hoe een inclusieve arbeidsmarkt mogelijk is. Daarnaast geven zij voorlichtingen op scholen om te vertellen over studeren en werken met een arbeidsbeperking. Het geven van een podium als vorm van waardering en erkenning wordt door de jongeren zeer uiteenlopend ervaren. Waar de een veel energie haalt uit het applaus na een presentatie, vindt de ander het bijvoorbeeld al niet prettig om zichzelf terug te zien in een filmpje op de website. We horen met name van kwetsbare jongeren de grote meerwaarde van het krijgen van een podium terug. Projectleiders ervaren in de praktijk dat het geven van een podium vooral aan het eind van het traject werkt om jongeren een gevoel van trots te geven. De timing van het geven van een podium is essentieel. Als hier te vroeg mee gestart wordt, schrikt het juist af. De jongeren moeten het gevoel hebben dat het legitiem is dat zij een podium krijgen, waarbij het dus een belangrijk element is dat jongeren zelfs iets hebben waar ze trots op zijn.

### 7.6 Artikelen met een logo als beloning voor jongeren die ergens bij willen horen

Voorals bij de jongeren die meedoen aan de MDT om ergens bij te horen, valt het krijgen van artikelen met het logo van de proeftuin of MDT erg in de smaak. Denk hierbij aan kledingstukken, petjes, tassen etc. Proeftuinen die momenteel al actief zijn in het uitdelen van dit soort artikelen zijn Youngsterdam, Young Leaders uit de Buurt en Super Heroes Leeuwarden.

Kwetsbare jongeren hebben vaak de motivatie 'ergens bij willen horen'. Zij worden vaak geworven of gevonden via jongerenwerkers waarmee ze reeds in contact zijn. Door gezamenlijk met andere jongeren deel te nemen aan de MDT worden ze onderdeel van een groep. Het dragen van dezelfde outfit versterkt dit gevoel, met name omdat ook de buitenwereld de groep kan herkennen.

---

4 IVO4All consortium (May 2017). International Volunteering Opportunities for All experimentation - Final evaluation report



## 7.7 Afronding

Proeftuinen zijn nog zoekend in de manier waarop ze de afronding van de MDT kunnen vormgeven en hoe ze ervoor kunnen zorgen dat de MDT verduurzaamt. Vooral projectleiders van proeftuinen die zich richten op kwetsbare jongeren zouden de jongeren graag een vorm van een vervolgtraject aanbieden. Volgens de projectleiders zou dit de jongeren een stukje houvast en structuur opleveren. Bovendien blijven de jongeren dan het gevoel houden dat zij ergens onderdeel van zijn. Projectleiders zoeken naar manieren om de jongeren over te dragen aan bijvoorbeeld andere organisaties, zodat het positieve effect van de MDT zich voortzet. Bovendien geldt voor jongeren die de MDT zijn gaan doen met de motivatie om ergens bij te horen, dat zij sneller zullen 'blijven hangen' nu zij onderdeel zijn van het grotere geheel.

Bij hoger opgeleide jongeren die de MDT doen, zien we vormen van verduurzaming doordat jongeren bijvoorbeeld zelf actief worden in de werving en matching van nieuwe jongeren die de MDT gaan doen.

## 7.8 Motivatie specifieke werkzame elementen

### Kwetsbare jongeren

Zoals eerder aangegeven geldt voor kwetsbare jongeren dat zij soms een financiële vergoeding nodig hebben om mee te kunnen doen. De financiële vergoeding moet in dit geval niet gezien worden als beloning, maar meer als randvoorwaarde om de MDT voor jongeren mogelijk te maken en als hulpmiddel om jongeren over de streep te trekken. Zo bleek ook bij het Europese IVO4All programma, gericht op kansarme jongeren, dat extra financiële steun ter dekking van reiskosten bovenop de reeds bestaande vergoeding een positieve bijdrage kan leveren aan de werving van minder kansrijke vrijwilligers<sup>5</sup>.

Ook geven kwetsbare jongeren aan dat zij het krijgen van een podium ervaren als een beloning. Zij waarderen een stuk publiekelijke erkenning, zeker ook omdat erkenning en waardering voor hen niet altijd een vanzelfsprekendheid is.

Vooraf projectleiders van proeftuinen die zich richten op kwetsbare jongeren geven aan dat zij jongeren graag een vervolgtraject aanbieden na het afronden van de MDT. Zodat zij ook na afronding van de MDT een stukje houvast en structuur houden. Bovendien blijven de jongeren dan het gevoel houden dat zij ergens onderdeel van zijn.

5 IVO4All consortium (May 2017). International Volunteering Opportunities for All experimentation - Final evaluation report



### Bedrijven

Werk je samen met...?



Zo ja, hoe waardevol is dit?



**Functie:** MDT-plaatsen (5x), doorstroom naar werk (4x), ondersteuning organisatie (3x), beloning (2x), ambassadeurschap (1x), sponsoring (1x), training (1x)



### Gemeenten

Werk je samen met...?



Zo ja, hoe waardevol is dit?



**Functie:** Gezamenlijke uitvoering / ontwikkeling (6x), MDT-plaatsen (5x), Ambassadeurschap (4x), Werven (2x), Doorstroom naar werk (2x)



### Onderwijs

Werk je samen met...?



Zo ja, hoe waardevol is dit?



**Functie:** Werving (18x), MDT-plaatsen (6x), begeleiding (2x), onderzoek & evaluatie (1x)



### Maatschappelijke organisaties

Werk je samen met...?



Zo ja, hoe waardevol is dit?



**Functie:** MDT-plaatsen (13x), werving (8x), samenwerking in de organisatie (5x), onderzoek & evaluatie (1x)



## H8 Organisatievermogen en samenwerking

In dit hoofdstuk beschrijven we wat proeftuinen aan organisatievermogen in huis moeten hebben om een kwalitatieve en volwaardige MDT te bieden. Hierbij besteden we in het bijzonder aandacht aan het thema samenwerking.

### 8.1 Intentie tot meer samenwerking tussen proeftuinen

#### *Proeftuinen willen samenwerken*

Er is bij proeftuinen een stevige ambitie om meer samen te werken; 97% van de proeftuinen ziet meerwaarde in meer intensieve samenwerking met andere organisaties. Daarbij ziet 60% van de proeftuinen meerwaarde in een samenwerkingsconstructie waarbij organisaties een of meerdere specifieke onderdelen van de uitvoering (werving, begeleiding, etc.) voor hun rekening nemen voor andere proeftuinen. Met name onderzoek, evaluatie en ontwikkeling (44%) en werving (43%) zouden proeftuinen bij een andere organisatie willen beleggen. Met uitzondering van twee zouden alle proeftuinen zelf de begeleiding willen uitvoeren.

#### *Onderlinge samenwerking*

Het vermogen om met andere partijen samen te werken en netwerken op te bouwen is één van de belangrijkste factoren voor succes in de werving. Proeftuinen die relatief veel jongeren hebben geworven, hebben aanzienlijk meer samenwerkingsverbanden met scholen, gemeenten en bedrijven. Dit stelt proeftuinen in staat om verbindingen te leggen met vindplaatsen van jongeren voor de werving en met plekken waar jongeren aan de slag kunnen. Zonder een dergelijk netwerk, of het vermogen om dit netwerk op te bouwen, blijkt dat proeftuinen moeite hebben om buiten de directe omgeving jongeren te werven. Deze samenwerkingsvormen zijn ofwel aan de voorkant ontstaan, of zijn ontstaan gedurende de MDT. Een voorbeeld van een samenwerkingsvorm die aan de voorkant is ontstaan is het Vrijwillig Traineeship waar een welzijnsorganisatie, zorgaanbieder en voetbalvereniging de handen in elkaar geslagen hebben. Een ander voorbeeld is het Rode Kruis die samenwerkt met Award Nederland om gezamenlijk een uitdagende MDT aan te bieden. Samenwerkingsvormen die gedurende de MDT zijn ontstaan, zijn ontstaan vanuit de behoefte om elkaar aan te vullen op specifieke vaardigheden als werven, begeleiden of trainen. Deze samenwerking vindt veelal plaats op basis van een opdrachtgever/opdrachtnemer overeenkomst. Voorbeeld hiervan is Nieuwe Bazen die samenwerkt met een organisatie die de begeleiding biedt aan de jongeren.

Samenwerking tussen proeftuinen helpt dus om specialistische kwaliteiten en krachten te bundelen om stabiele MDT's te kunnen bieden. In de samenwerking wordt gezocht naar een wisselwerking tussen verschillende fasen, zo blijkt uit het volgende voorbeeld. Proeftuin Guido zorgt ervoor dat jongeren geïnteresseerd raken voor het MDT en sturen hen door naar Young Impact voor 'inspiratie', Guido en Young Impact gaan vervolgens aan de slag met 'matching', waarna Tijd voor Actie aansluit als partner en werkplek. Samenwerkingsvormen tussen proeftuinen worden niet alleen aangedreven door de wens functionele expertises bij elkaar te brengen (werving, matching, begeleiding), maar ook omdat proeftuinen andere competenties blijken te hebben. Zo hebben Guido, Tijd voor Actie en Young Impact elkaar gevonden omdat ze alle drie iets unieks toevoegen aan de samenwerking; een vindplaats, inspiratie, matching en werkplekken. Bovendien wordt ook samenwerking met Present gezocht omdat zij in de 'haarvaten' van de maatschappij zitten en zo een marktplaats voor werkplekken zijn.

Kanttekening bij deze samenwerkingen is dat het organiseren van de samenwerking veel tijd en daarmee geld kost. Op dit moment werken de proeftuinen Guido, Tijd voor actie en Young Impact samen op eigen budget, aangezien de subsidieaanvraag individueel is ingediend. Wanneer consortia groter worden wordt het steeds ingewikkelder om de proeftuinen bij elkaar te brengen, alle belangen en visies op elkaar af te stemmen en goede samenwerkingsafspraken te maken. Om die reden twijfelen een aantal projectleiders dan ook aan het succes van het op korte termijn 'opschalen' van het MDT naar een landelijk dekking. Als voorbeeld noemen zij het aanvragen van subsidie als consortium. Dit is een tijdrovende en ingewikkelde klus. De op dit moment samenwerkende proeftuinen echter zien de bestede tijd en het bestede geld als een investering die zich later in tijdswinst en een effectievere MDT terugbetaald.

### *Samenwerking met bedrijfsleven en gemeenten*

Samenwerking met bedrijven en gemeenten is voorzichtig aan het groeien. Er wordt samenwerking gezocht met gemeenten en bedrijven om de doorstroom naar werkplekken te versnellen. De samenwerking met bedrijven wordt over het algemeen goed gewaardeerd, maar minder dan de samenwerking met maatschappelijke organisaties en het onderwijs. Met betrekking tot de samenwerking met gemeenten, zijn de verwachtingen van proeftuinen niet hooggespannen. Daar waar die samenwerking werkt (met gemeenten) is dat vanwege een goede relatie met- en persoonlijke aandacht van het College van B&W. V

### **8.2 Structuur draagt bij aan kwaliteit**

We hebben eerder in de rapportage benoemd dat voor de jongeren structuur en helderheid rondom de MDT belangrijk is in de werving en matching. Daar komt bij dat een gestructureerd traject bijdraagt aan de ontwikkeling van de jongeren. Elementen die bijdragen aan die ontwikkeling, zoals intervisie, reflectiemomenten en afspraken met een begeleider of coach, zijn in proeftuinen met een duidelijke structuur ingebed in het programma van de MDT. Voor proeftuinen zonder een vastomlijnd traject en die meebewegen met de wensen van de jongeren is zowel werving als het borgen van de ontwikkeling van de jongeren een grotere uitdaging. Challenge Up is een voorbeeld van een proeftuin die daarom van een organische aanpak overgestapt is naar een meer gestructureerde aanpak. Zij hebben een gestructureerd programma gemaakt nadat bleek dat het 'organische' model voor hen niet goed werkte. Dit betekent overigens niet dat de laatste categorie geen kwalitatieve MDT kan bieden. Zeker voor kwetsbare groepen met veel behoefte aan maatwerk kan deze categorie een passender alternatief zijn.

### **8.3 Afhankelijkheid van subsidie**

Bij een eventueel vervolg geven de proeftuinen aan in de toekomst afhankelijk te zullen blijven van een subsidiebijdrage. Zonder subsidie zien de proeftuinen, met uitzondering van één proeftuin, geen mogelijkheden om de MDT in de huidige vorm aan te blijven bieden. Al geeft wel 42% van de proeftuinen aan bij een vervolg minder subsidie nodig te hebben. Doordat het voor de proeftuinen nu nog niet duidelijk is of zij in de toekomst een subsidie zullen ontvangen, weten zij niet of hun proeftuin doorgang kan vinden. In de praktijk is dit voor het merendeel van de proeftuinen waar kwalitatief onderzoek is uitgevoerd geen directe aanleiding om op zoek te gaan naar andere vormen van financiering. De proeftuinen pakken dit stuk ondernemerschap op dit moment nog niet op. Dit komt deels omdat het bewustzijn beperkt aanwezig is dat zij de verantwoordelijkheid hebben om een duurzame financiering te organiseren (deels) los van subsidies in het kader van de MDT. Het is daarom aan te bevelen om in de landelijke aansturing een prikkel in te bouwen die dit ondernemerschap stimuleert en beloont. Dit kan meegenomen worden in de voorwaarden voor deelname of door te experimenteren met prestatieafspraken in plaats van met een lumpsum subsidie.

### **8.4 Reflecteren is essentieel**

Challenge Up is een voorbeeld van een proeftuin die tijdig reflecteerde op de eigen processen in de opstartfase. Dit heeft ertoe geleid dat de proeftuin snel kon bijsturen toen bleek dat de oude aanpak niet aansloot bij de doelgroep. Over het algemeen blijkt dat proeftuinen, vooral in de beginfase, geen tijd nemen om met elkaar te leren van wat er goed gaat en wat er beter gaat. Verschillende projectleiders beamen dit en geven aan dat het actieonderzoek hen helpt om dat evengoed te doen. Wat betreft het lerend vermogen van de proeftuinen blijkt uit onderzoek dat het evalueren van de kenmerken en resultaten van het programma waardevolle informatie kan opleveren. Zowel voor toekomstige verfijningen van het programma als gerichte wervings- en retentiestrategieën. Het opnemen van jongeren in het evaluatieproces vergroot de betrokkenheid van de jongeren en kan de ontwikkeling van kritieke levensvaardigheden door het programma extra stimuleren (Gillard & Witt, 2008).

### **8.5 De andere kant van de medaille van succes**

Wat opvalt bij de koplopende partijen in het werven van jongeren is dat voor hen de interne organisatie een uitdaging is. Dit hangt vermoedelijk samen met de druk op de organisatie en capaciteit die ontstaat bij een snelle groei. Het bieden van een MDT aan een grote groep jongeren vraagt een stevige organisatiekracht van de betrokken partijen. Voorbeelden van zaken die onder druk komen te staan bij snelle groei zijn inzicht in waar de jongeren aan het werk zijn, het frequent contact onderhouden met de jongeren en goede aansturing van de begeleiders.

### 8.6 Wat hebben proeftuinen nodig aan landelijke ondersteuning?

Zoals in de oranje blokken in deze rapportage aangegeven hebben proeftuinen behoefte aan de volgende landelijke ondersteuning:

- In de eerste plaats een landelijke campagne. Dit sluit aan bij de uitdagingen op het gebied van werving en de wens om de MDT meer bekend te maken bij een groter publiek. De achtervolgers hechten bij uitstek waarde aan deze interventie. De proeftuinen hopen op een sterke landelijke campagne om de term MDT kracht bij te zetten.
- Ten tweede is er behoefte aan een betere aansluiting met landelijke institutionele vindplaatsen zoals het UWV en andere hulpverleningsinstanties.
- Ten derde geven een deel van proeftuinen aan dat zij behoefte hebben aan een landelijk gefaciliteerd platform die ondersteunt bij de match tussen een zoekende jongere en een passende proeftuin. Het zijn met name de koplopers (proeftuinen die hun doelen met betrekking tot het aantal deelnemers behalen) die dit interessant achten, mogelijk omdat hun belang voor een meer efficiënte administratie en toegang groter is (ze hebben hun handen immers voller dan proeftuinen die hun doelen met betrekking tot aantallen jongeren (nog) niet gehaald hebben).
- Ten vierde ontvangen de proeftuinen graag ondersteuning bij het goed gebruik van social media, bijvoorbeeld het beschikbaar stellen van templates en formats die proeftuinen eenvoudig op maat kunnen maken voor hun eigen proeftuin.

## H9 Kansen voor verdere ontwikkeling

In voorgaande hoofdstukken beschrijven wij hoe de praktijk zich ontvouwt, wat daarin werkt en wat niet. Op basis van deze bevindingen doen wij in dit hoofdstuk aanbevelingen voor het vervolg van de MDT.

### 9.1 Gebruik de MDT als middel om de toegankelijkheid van maatschappelijke inzet te vergroten

Met het MDT is een netwerk ontstaan van 76 actief deelnemende partijen en daaromheen meer dan 200 organisaties waar jongeren hun MDT uitvoeren. Deze aantallen breidt de komende maanden verder uit. Met dit netwerk ontstaat de mogelijkheid om de verschillende organisaties beter te verbinden en daarmee maatschappelijke inzet voor jongeren meer toegankelijk te maken. De ervaring met proeftuinen leidt tot een aantal concrete kansen om door slimme verbindingen dit te doorbreken:

- Het concept MDT kan als overkoepelend uithangbord werken waar organisaties zich aan kunnen verbinden. Dit maakt maatschappelijke inzet herkenbaar en betrouwbaar. Proeftuinen geven aan behoefte te hebben aan een dergelijk merk waarin ze zich kunnen verbinden. Op dit moment heeft de MDT nog niet die functie van een uithangbord, waardoor proeftuinen veelal vanuit hun eigen naam werven.
- Slimmere samenwerking tussen organisaties, doen waar je goed in bent. Met name op het gebied van werving en matching liggen er kansen om elkaars krachten te benutten. Veel proeftuinen geven aan sterk te zijn in het creëren van aanbod en begeleiding, maar minder goed in werving. Andere proeftuinen zijn juist weer goed in werving en matching. Dat biedt kansen om deze functies slimmer met elkaar te verbinden en niet ieder voor zich aan werving te doen. De bereidheid bij proeftuinen is groot om deze samenwerkingsvormen te realiseren. De MDT biedt door zijn overkoepelende aanpak een mooi kans om deze samenwerking te faciliteren.
- Proeftuinen geven daarbij aan geholpen te zijn als er makkelijker de verbinding kan worden gelegd met institutionele vindplaatsen van jongeren zoals het onderwijs, jongerenwerk, het UWV en vluchtelingenwerk. Door dit centraal op te pakken kan deze verbinding beter worden gelegd.
- Ten slotte biedt de MDT ook een kans om een overkoepelend platform te ontwikkelen waarbij er sprake is van één en dezelfde online toegang. Door het aanbod overzichtelijk weer te geven en aanmelding te versimpelen kan een dergelijk platform vraag en aanbod aan elkaar verbinden. De behoefte aan een dergelijk platform laat in verhouding tot de vorige punten een meer gemixt beeld zien. Het zijn met name de grotere organisaties die de waarde van een dergelijk platform inzien en de meerwaarde verschilt per doelgroep.

### 9.2 Zorg dat elke deelnemende organisatie de 'jongerenreis' scherp heeft

Een zekere structuur in het verloop van het MDT-traject is een belangrijke randvoorwaarde voor kwaliteit. Het is makkelijker om jongeren te werven met een traject waarin zij weten wat ze kunnen verwachten en het draagt bij aan het commitment. Belangrijk hierin is dat alle stappen voor de jongeren duidelijk geschetst worden. Niet iedere stap is even aantrekkelijk voor jongeren. Desalniettemin moet de jongere een totaalbeeld krijgen zodat hij of zij gedurende het traject niet onaangenaam verrast wordt en/of niet kan of wil voldoen aan de verwachtingen. Ook helpt het uittekenen van de jongerenreis organisaties zelf om alle onderdelen van de MDT goed voor te bereiden. Wanneer de jongerenreis aan de voorkant duidelijk is, heeft de proeftuin bijvoorbeeld de ruimte om de begeleiding goed te borgen in het traject en op de juiste momenten nuttige en toepasbare training aan te bieden. En ook om momenten te onderscheiden waarbij de motivatie van jongeren even kan teruglopen en daardoor een extra prikkel nodig is. Het (kunnen) uitstippelen van een dergelijke jongerenreis blijkt in de praktijk een belangrijke succesfactor. Voor de verdere ontwikkeling van de MDT mag van alle deelnemende organisaties verwacht worden dat zij deze jongerenreis kunnen uitstippelen en hun aanbod daarop inrichten.

Tenslotte dienen hier twee noten bij geplaatst te worden. Allereerst wil structuur niet zeggen dat er geen ruimte is voor eigen inkleuring van de jongeren. Ook het opzetten van een eigen project kan goed gestructureerd en begeleid vormgegeven worden. Ten tweede wil structuur ook niet zeggen dat er geen ruimte moet zijn om af te wijken. Zeker voor kwetsbare groepen met veel behoefte aan maatwerk is flexibiliteit een kracht.

### 9.3 Benut de kansen die samenwerking met het onderwijs bieden

De kracht van de aansluiting met het onderwijs geeft kansen voor de verdere ontwikkeling van het concept MDT. Uit het onderzoek blijkt dat het onderwijs een zeer effectief kanaal is om jongeren te bereiken. Het maakt maatschappelijke inzet toegankelijk en weet daarmee ook jongeren aan te trekken die verder afstaan van vrijwilligerswerk. Deze samenwerking tussen de MDT en het onderwijs kan verder gestimuleerd worden. Zo kan bij de selectie en ontwikkeling van organisaties die deelnemen aan de MDT gestuurd worden op het vermogen om de samenwerking met scholen te organiseren. Daarnaast kan op landelijk niveau verder de samenwerking worden gezocht met het onderwijs. Door het vergroten van de bekendheid van de MDT binnen het onderwijs, het stimuleren van maatschappelijke organisaties om deze samenwerking te zoeken en vormen te delen waarin het curriculum en de MDT elkaar aanvullen.

### 9.4 Zet in op 'vaardigheden ontwikkelen' om de aantrekkingskracht van de MDT te concretiseren

In de praktijk blijkt de combinatie van maatschappelijk inzet door jongeren met de concrete mogelijkheid om vaardigheden te ontwikkelen goed te werken. Dat wordt onderstreept door verschillende bevindingen. Zo geven jongeren aan dat het 'ontwikkelen van vaardigheden' de belangrijkste motivatie is om deel te nemen aan de MDT. Ook blijkt dat de mate waarin jongeren de proeftuin als leerzaam ervaren sterk (positief) samenhangt met hoe zij de proeftuin als geheel beoordelen. Aanvullend zien projectleiders het geven van training als de meest motiverende beloning. Voor de verdere ontwikkeling van het ontwerp van de MDT kan 'training en ontwikkeling' een belangrijke motiverende prikkel zijn om jongeren te werven en blijvend te motiveren. Het maakt duidelijk wat de MDT is en wat je ervoor terugkrijgt.

### 9.5 Houd ook aandacht voor jongeren die geen achterstand ervaren

Circa de helft van de proeftuinen is expliciet gericht op kwetsbare jongeren. Bovendien richten de meeste proeftuinen zich in de eerste plaats op jongeren die een zekere mate van achterstand ervaren. Er zijn maar weinig proeftuinen die bewust gericht zijn op de doelgroep met meer idealistische motieven voor maatschappelijke inzet en die iets terug willen doen voor de samenleving. Dit terwijl uit onderzoek bekend is dat de bereidheid tot deelname aan de MDT relatief groot is bij deze doelgroep. Daarbij is het een doelgroep die andere jongeren kan aanspreken om ook deel te nemen aan de MDT. Daarmee wordt mogelijk een kans gemist om een doelgroep met veel potentie te werven en ontstaat het risico dat het MDT in de eerste plaats wordt geassocieerd met jongeren met een zekere mate van achterstand, wat mogelijk een zelfversterkend effect heeft (als andere jongeren daar niet mee geassocieerd willen worden). Daarom is het waardevol om het huidige aanbod te onderzoeken en waar mogelijk aan te vullen met onderscheidend aanbod voor deze doelgroep. Recent onderzoek van de NJR biedt concrete handvaten hoe dit vorm te geven.<sup>6</sup>

---

<sup>6</sup> Kuijper, J. & Aakster, F. (2019), Achter de motivatie van jongeren voor vrijwillige inzet

# Literatuurlijst

- Bekkers, R. en Karr, L. B. (2008). Evaluatieonderzoek Maatschappelijke Stage.
- D'Agostino, M. J., & Visser, A. (2010). Addressing and Overcoming Barriers to Youth Civic Engagement. *International Public Management Review*, 11(3), 88-103.
- Dawes, N. P., & Larson, R. (2011). How youth get engaged: Grounded-theory research on motivational development in organized youth programs. *Developmental psychology*, 47(1), 259.
- Deci, E. L., Koestner, R., & Ryan, R. M. (1999). A meta-analytic review of experiments examining the effects of extrinsic rewards on intrinsic motivation. *Psychological bulletin*, 125(6), 627
- Gillard, A., & Witt, P. (2008). Recruitment and Retention in Youth Programs. *Journal of Park & Recreation Administration*, 26(2).
- IVO4All consortium (May 2017). International Volunteering Opportunities for All experimentation - Final evaluation report
- Kuijper, J. & Aakster, F. (2019), Achter de motivatie van jongeren voor vrijwillige inzet
- Larson, R. W., & Walker, K. C. (2010). Dilemmas of practice: Challenges to program quality encountered by youth program leaders. *American Journal of Community Psychology*, 45(3-4), 338-349.
- Smith, J. D., Ellis, A., & Howlett, S. (2002). UK-wide evaluation of the Millennium Volunteers Programme
- Sonneveld, J., Metz, J., & Koops, K. (2013). Methodiekbeschrijving Ambulant Jongerenwerk. Methodiekbeschrijving Ambulant Jongerenwerk. Aflevering 2 Portfolio Jongerenwerk. Meppel: Edu'Actief.
- Valkestijn, M., Bakker, P. P., Hilverdink, P., Metz, J. (2015). Jongerenwerk in beeld. Voor partners in de wijk (Nederlands Jeugd Instituut). Geraadpleegd op 05 februari, 2019, via [http://www.nji.nl/nl/Download-NJi/\(320799\)-Jongerenwerk-in-beeld.pdf](http://www.nji.nl/nl/Download-NJi/(320799)-Jongerenwerk-in-beeld.pdf)
- Zrinscak, S. et al. (2010). A cross-cultural examination of student volunteering: Is it all about résumé building? *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 39 (3), 498-523