



Format lokaal of regionaal uitvoeringsplan

Doel

Het doel van MDt is om kennis en ervaring op te doen over werkende en belemmerende factoren voor MDt voor kwetsbare jongeren die door kwetsbare jongeren zelf (participatief) is vormgegeven. Om dit doel te realiseren, geeft het uitvoeringsplan antwoord op drie vragen:

1. Hoe kunnen kwetsbare jongeren gestimuleerd worden om zich nog meer maatschappelijk in te zetten, en op welke wijze kan de maatschappelijke diensttijd voor hen het beste vormgegeven worden?
2. Welke belemmerende en versterkende factoren in de samenleving (houding professionals, netwerk, toegang, wet- en regelgeving, beloning/opbrengst) worden door jongeren ervaren om te komen tot (meer) vrijwillige inzet; en op welke wijze kunnen deze factoren ten gunste worden gebogen ten bate van de ontwikkeling van MDt?
3. Welke rol speelt het participatieve proces in dit geheel, welke voor- en nadelen heeft het als kwetsbare jongeren zelf MDt vormgeven, uitvoeren en evalueren (met begeleiding)?

Om deze vragen zowel in een plan als in de uitvoering van MDt te kunnen beantwoorden, moeten we met elkaar helder hebben met welke verwachtingen en spelregels we MDt organiseren.

Verwachtingen: wie leert wat van wie?

In MDt leren jongeren, instellingen en bedrijfsleven, en coaches van elkaar in de praktijk. Wat voor leerervaringen zijn dat, en op welke manier zorgen we ervoor dat het geleerde ook na het project gebruikt kan worden?

Leerervaringen van jongeren – een eerste lijst van mogelijkheden

Organisatorische vaardigheden <ul style="list-style-type: none"> • Uit jezelf iets doen • Zelfstandig werken (met enige ondersteuning) • Doen wat je belooft • Oplossingen verzinnen • Houden aan regels 	Sociale vaardigheden: communicatief <ul style="list-style-type: none"> • Zeggen wat je vindt • Een gesprek beginnen • Afspraken maken • Luisteren naar anderen • Vragen durven stellen
Sociale vaardigheden: coöperatief <ul style="list-style-type: none"> • Kritiek kunnen krijgen • Complimenten geven en ontvangen • Om hulp vragen en hulp aanbieden • Met verschillende mensen kunnen omgaan • Leiding accepteren en leiding durven geven 	Technische en praktische vaardigheden <ul style="list-style-type: none"> • Kunnen werken met computers • Handig zijn met apparatuur en gereedschap • Eten en drinken maken • Zorgzaam zijn voor mens en dier • De omgeving netjes maken
Artistieke vaardigheden <ul style="list-style-type: none"> • Muziek maken • Teken en schilderen • Foto's en video's maken • Toneelspelen • Fantasie hebben 	

Leerervaringen van instellingen, bedrijfsleven en begeleiders/coaches

Een MDt kan bij een bedrijf (for profit) of een non-profit organisatie plaatsvinden. Welke omgeving jongeren kiezen, is afhankelijk van hun concrete wensen voor leervragen, soort leeromgeving, en maatschappelijke doelen. Bedrijven of non-profitorganisaties leren op welke manieren MDt door en met kwetsbare jongeren duurzaam binnen bestaande wet en regelgeving door de organisaties kan worden verankerd in hun dagelijkse gang van zaken. Ze leren ook hoe administratieve organisatie hierop kan worden ingericht, en welke vorm(en) van begeleiding en coaching hierbij optimaal werken. Jongeren ontwerpen samen met hun coaches hun eigen begeleiding/ training, op zo'n manier dat die begeleiding/ training optimaal aansluit bij hun gekozen doelen, leerstijlen, duur van hun MDt en de omgeving waarin ze met hun MDt aan de slag gaan. Het levert, naast concrete begeleidings – en trainingsprogramma's, tevens een specifieke werkwijze op voor het ontwerpen van deze programma's. Bij de afronding van het project zijn er concrete methoden en hulpmiddelen (materialen, inclusief inhoudelijk materiaal over concrete MDt- 'plekken') beschikbaar waarmee jongeren, coaches en organisaties in de deelnemende gemeenten/regio's op maat toekomstige MDt trajecten kunnen uitvoeren.

Leren van leerervaringen: hoe gebruiken we het geleerde in de toekomst?

De ervaringen van jongeren, coaches, organisaties en bedrijven met MDt worden vastgelegd als onderdeel van een handboek. Hierin beschrijven we:

- Een conceptuele aanpak van MDt voor en met de meest kwetsbare jongeren in de samenleving.
- Een conceptuele aanpak van MDt dat vorm en inhoud krijgt door jongeren zelf.
- Een concrete werkwijze om een begeleidings-/coachings-/trainingsprogramma te ontwerpen.
- Concrete methoden en hulpmiddelen (materialen, inclusief inhoudelijk materiaal over concrete MDt- 'plekken') waarmee jongeren, coaches en bedrijven/organisaties in de deelnemende gemeenten/regio's op maat toekomstige MDt trajecten kunnen uitvoeren.

Spelregels: grenzen die helpen

Net als bij elk project is het van belang om risico's en bedreigingen te beoordelen en adresseren. Risicoanalyse en adressering zullen een integraal onderdeel uitmaken van het project. MDt kiest bewust voor actieve participatie van jongeren in invulling en aanpak. Zij zijn daarom actief betrokken bij risicoanalyse en het bedenken en inzetten van risico-verminderende strategieën en maatregelen, oftewel: spelregels die helpen. Het gaat in MDt om spelregels voor: werken met kwetsbare jongeren, participatie in het ontwerpen en evalueren van de coaching/ begeleiding, bewaken van grenzen met stage en arbeid.

Werken met kwetsbare jongeren: ethische spelregels

- Bij alle activiteiten wordt rekening gehouden met de specifieke belangen, competenties en behoeften van de deelnemers.
- Begeleiders van deelnemers beschikken door opleiding en/of ervaring over de capaciteiten om dit type werk uit te voeren.
- Voordat gestart wordt, worden de benodigde randvoorwaarden (tijd, middelen) gerealiseerd om tot betekenisvolle participatie te komen.
- Participatie is meer dan het uiten van meningen, het ambieert actie en verandering.

- Jongeren nemen vrijwillig deel en worden vooraf en gedurende het proces eerlijk en adequaat geïnformeerd.

Werken met kwetsbare jongeren: spelregels voor flow en continuïteit

Het werken met kwetsbare jongeren brengt mogelijk bepaalde risico's met zich mee voor de continuïteit van MDt, bijvoorbeeld:

- Verloop van vaste medewerkers (ziekte, andere banen, verlof e.d.).
- Complexiteit vanwege het werken met meerdere samenwerkingspartners
- Het lastig bereiken van deelnemers uit de kwetsbare doelgroepen
- Risico op overvraging, risico op uitval bij de doelgroep
- Risico op weinig animo of zelfs weerstand bij ontvangende organisaties waar een MDt gedaan zou worden, en
- Risico's die te maken hebben met de vernieuwende aard van de proeftuin.
- Om met dergelijke risico's te werken op een manier die de flow van de uitvoering niet nadelig beïnvloedt, werken we met de volgende spelregels:
 - We brengen samen risico's in kaart en bedenken maatregelen/strategieën om daarmee om te gaan. Deze zaken gaan ook onderdeel uitmaken van de monitor, om van risico's en interventies te leren.
 - We zorgen ervoor dat voldoende medewerkers betrokken zijn zodat continuïteit niet in gevaar komt,
 - We volgen op de voet de ontwikkelingen/het proces (door projectleider, stuurgroep, klankbordgroep en monitor).
 - We bouwen voldoende tijd en flexibiliteit in voor gezamenlijke visievorming en concrete uitwerking met heldere afspraken,
 - We bouwen voldoende tijd en flexibiliteit in om onvoorziene gebeurtenissen en ontwikkelingen te kunnen opvangen. Indien nodig, schakelen we externe (psychosociale) ondersteuning/begeleiding in.

Participeren in het eigen leerproces: spelregels voor coaching, begeleiding en training

De begeleiding en training van elke jongere richt zich op het ontwikkelen van kennis, vaardigheden en houding, en wordt ingevuld en samengesteld uit een combinatie van:

- Instructie houdt in dit project in dat de jongere concreet uitleg krijgt over wat hij/zij moet weten, en over wat hij/zij moet doen. Hier dragen we kennis over aan de jongere, en oefent de jongere vaardigheden die nodig zijn binnen de eigen MDt.
- Mentoring houdt in dat de jongere wegwijs wordt gemaakt – in de omgeving waarin de MDt wordt gedaan, maar ook in de taken, werkwijzen en procedures – zodat de jongere vaardigheden ontwikkelt om zijn/haar taken uit te kunnen voeren (bv. ook om een bepaalde werkwijze toe te passen)
- Counseling houdt in dit project in dat de jongere wordt ondersteund om uitdagingen en problemen bespreekbaar te maken en het eigen probleemoplossend vermogen te versterken. Jongeren zullen in ons project een variatie aan wensen en behoeften blijken te hebben voor de mate waarin zij instructie, mentoring of counseling zowel voor de specifieke kennis, vaardigheden en houding die ze willen ontwikkelen als voor de mate waarin zij instructie, mentoring of counseling nodig hebben. Die invulling vindt plaats in overleg met jongeren, de omgeving/ organisatie waar ze hun MDt gaan doen, en de coaches/trainers in de deelnemende gemeenten; 'on the job' of 'outside the job'.

Inhoud, vorm en mate van begeleiding/training ontwikkelt mee met de jongere, omdat deze aangepast kunnen worden naar wens/behoefte van de jongeren op basis van regelmatige feedback van jongeren gedurende hun MDt. Zij participeren hiermee niet alleen in hun eigen MDt, maar leren van en dragen bij aan de MDt van andere jongeren, en helpen mee bij het ontwikkelen van de (werk)structuur en methoden van organisaties en coaches.

Wat een MDt wel is: spelregels voor het bewaken van grenzen met stage en arbeid

Voor een MDt bij een bedrijf gelden dezelfde doelen en randvoorwaarden als voor vrijwilligerswerk en werkervaringsplekken. De grenzen aan wat een vrijwilliger mag doen wordt regelmatig besproken, vastgelegd en getoetst aan landelijke normen. Persoonlijke, functionele, relationele en wettelijke grenzen worden in acht genomen. Ook het aspect arbeidsverdringing wordt hierin meegenomen. In ons project toetsen en waarborgen we in overleg met betrokken bedrijven/non-profitorganisaties en MDt'ers dat er nooit sprake is van een reguliere baan door de volgende afspraken met elke deelnemend bedrijf en deelnemende non-profitorganisatie in een overeenkomst vast te leggen:

- Er is een duidelijk leerplan waarin de beoogde leerdoelen concreet benoemd zijn;
- De MDt is gericht op leren en niet op werken; het gaat om werkzaamheden waarbij het leeraspect en/of de ideële motivatie van het concept MDt centraal staat;
- De MDt'er onderscheidt zich van een gewone werknemer doordat de te verrichten werkzaamheden niet gericht zijn op productief werk waarmee vooral omzet of winst gegenereerd wordt;
- De MDt is een additionele plek binnen het bedrijf, en neemt dus geen plaats in die normaliter door een werknemer wordt bezet;
- Door tussentijdse en eindevaluaties maken we inzichtelijk in hoeverre de leer- en ontwikkeldoelen van de MDt'er zijn bereikt. Dat gebeurt door vragen te stellen aan de MDt-begeleider bij het bedrijf, de MDt'er en onze projectcoach. De vragen volgen de opbouw van de MDt-periode: de voorbereiding en matching (inclusief het bepalen van leerdoelen), het maken van afspraken, de uitvoering en de beoordeling. De tussentijdse resultaten gebruiken we om de begeleiding bij het bedrijf en in ons project te verbeteren.