

# Toekomstvisie van maatschappelijke diensttijd

## Eindrapport



Windesheim Honours Programme: New Towns

Windesheim  Flevoland

20 Mei 2019

Opgesteld door: Natasha Luyer, Ricardo Avila Soria, Mart Schalken en Marnick van Essen

## Inhoudsopgave

<b>Introductie</b>	<b>2</b>
<b>1. Maatschappelijke diensttijd (MDT) in de toekomst</b>	<b>3</b>
<b>2. Proces</b>	<b>4</b>
<b>3. Het in kaart brengen van MDT</b>	<b>5</b>
<b>3.1 Vooronderzoek</b>	<b>5</b>
3.1.1 Wat is maatschappelijke diensttijd?	5
3.1.2 Hoe verlopen de proeftuinen en wat zijn de resultaten?	5
3.1.3 Wat zijn de trends binnen en buiten Nederland?	6
3.1.4 Hoe staan de organisaties tegenover maatschappelijke diensttijd? Enquête/ Interview	9
<b>3.2 Assen: commitment X en motivatie Y</b>	<b>9</b>
<b>4. Toekomstperspectieven</b>	<b>11</b>
4.1 Scenario 1 <small>lage commitment, hoge motivatie</small>	11
4.2 Scenario 2 <small>hoge commitment, hoge motivatie</small>	13
4.3 Scenario 3 <small>lage commitment, lage motivatie</small>	15
4.4 Scenario 4 <small>hoge commitment, lage motivatie</small>	16
<b>5. Advies: klaar voor de toekomst</b>	<b>18</b>
5.1 Algemene strategie	18
5.2 Strategie per scenario	18
5.2.1 Scenario 1 <small>lage commitment, hoge motivatie</small>	18
5.2.2 Scenario 2 <small>hoge commitment, hoge motivatie</small>	19
5.2.3 Scenario 3 <small>lage commitment, lage motivatie</small>	20
5.2.4 Scenario 4 <small>hoge commitment, lage motivatie</small>	21
5.3 Risico signalen	23
<b>Literatuurlijst</b>	<b>24</b>
<b>Bijlagen</b>	<b>25</b>
Scenario-analyse	25
Persona's	26
Scenario 1	26
Scenario 2	27
Scenario 3	28
Scenario 4	29
Resultaten enquête organisaties	30
Opmerkingen bij interview met medewerker Humanitas	39
<b>Eind van het rapport</b>	<b>40</b>

## Introductie

Maatschappelijke diensttijd, oftewel een vrijwillige maatschappelijke stage voor jongeren, staat sinds 2017 door de partijen VVD, CDA, D66 en ChristenUnie in het regeerakkoord. Vanuit een initiatief door de ChristenUnie en het CDA is er nu jaarlijks maar liefst honderd miljoen vrijgemaakt voor dit enorme project. Er zijn verschillende proeftuinen door heel het land opgezet, om mee te helpen aan het vormgeven van MDT. Er zijn verschillende rapporten gepubliceerd waarin veel positieve bevindingen zijn gedaan. Hierdoor lijken er veel mensen, die er actief mee bezig zijn, positief in te staan, zoals: het kabinet, de onderzoekers en de vrijwilligersorganisaties. Maar zit de rest van het land erop te wachten?

Vanuit het lectoraat: 'Klantenperspectief in ondersteuning en zorg' van Windesheim Flevoland, is er een opdracht uitgegaan naar de studenten van het Honours Programme Windesheim Flevoland. Er zijn drie onderzoeksvragen gesteld, waar drie teams zich in konden gaan verdiepen om verder mee te helpen met het vormgeven van MDT.

Het team, dat bestaat uit: Mart Schalken, Ricardo Avila Soria, Marnick van Essen en Natasha Luyer is met één van de onderzoeksvragen aan de slag gegaan. Dit team is begonnen met het kijken naar hoe organisaties het best betrokken kunnen worden bij MDT. Wat hebben zij nodig, wat zijn de uitdagingen, wat zijn de kansen en hoe kan de regering hierbij helpen?

Tijdens het onderzoek werd duidelijk dat veel details over de maatschappelijke diensttijd onduidelijk zijn. Daardoor heeft het team besloten om verschillende toekomstscenario's te maken en daarop strategieën te baseren om MDT tot een succes te leiden. De toekomst van MDT is nog te onduidelijk om op één toekomst toe te spitsen. De scenario's zijn gebaseerd op twee assen die corresponderen met de twee grootste stakeholders. Namelijk de vrijwilligersorganisaties en de jongeren die de stage gaan lopen. De twee assen zijn gegrond uit het onderzoek die het team heeft gedaan en discussies. De twee assen zijn geworden: motivatie (van de jongeren) & commitment (van de organisatie). Deze assen worden later in het rapport verder uitgediept.

Uit deze twee assen zijn vier scenario's ontstaan die het team heeft uitgewerkt. Vervolgens werd daaruit een strategisch plan ontwikkeld. Bij elk scenario zijn er verschillende plannen gemaakt, omdat elk scenario andere obstakels heeft. Daarnaast is er één algemeen plan getrokken waarvan het team denkt dat dit altijd toepasbaar is.

## 1. Maatschappelijke diensttijd (MDT) in de toekomst

Door het CDA en de ChristenUnie is de observatie gedaan dat de samenleving steeds individualistischer wordt. Van daaruit heeft de regering besloten om maatschappelijke diensttijd in het leven te roepen. Het team heeft verschillende vragen geformuleerd, om een zo helder mogelijk beeld te creëren van MDT en wat de ontwikkelingen zijn binnen de vrijwillige sector.

Hoofdvraag:

*Wat zijn de uitdagingen en kansen om maatschappelijke diensttijd (MDT) tot een duurzaam succes te maken?*

Deelvragen:

- Wat is maatschappelijke diensttijd?
- Hoe verlopen de proeftuinen en wat zijn de resultaten?
- Wat zijn de trends binnen en buiten Nederland?
- Hoe staan organisaties tegenover maatschappelijke diensttijd?

## 2. Proces

In deze sectie wordt er kort beschreven welke stappen het team heeft genomen met dit rapport als resultaat. Omdat het team in een vrije vorm aan de slag is gegaan en later heeft besloten om het in een rapport vorm te gieten, is er geen structurele verantwoording aan te pas gekomen.

Allereerst heeft het team verschillende bronnen gebruikt om een goed beeld van te krijgen van maatschappelijke diensttijd. Hierbij zijn we het internet opgegaan en hebben we zoveel mogelijk informatie tot ons genomen.

Vervolgens heeft het team een poging gedaan om een focusgroepdiscussie te organiseren met verschillende organisaties uit Almere. Hiervoor zijn meer dan veertig organisaties binnen Almere uitgenodigd, via telefoon en mail, die werken met vrijwilligers. Helaas werd door weinig respons dit geen succes en heeft het team besloten om een diepte-interview te houden met een medewerker van Humanitas Almere, een vestiging van een groot vrijwilligersorganisatie in Nederland.

Om nog wel input te krijgen van verschillende organisaties, heeft het team een online enquête gehouden, die door elf organisaties is ingevuld. Deze enquête is via de mail rondgestuurd naar de eerdergenoemde organisaties in Almere en een teamlid is naar het MET festival gegaan om zo directe informatie van organisaties te verkrijgen. De resultaten hiervan kunnen in de bijlagen gevonden worden.

Daarnaast hebben de studenten van het Honours Programme de gelegenheid gehad om kritische vragen over MDT te stellen aan minister-president Mark Rutte. En CDA-woordvoerder over maatschappelijke diensttijd: Michel Rog. Aan Michel Rog heeft elk team ook hun eerste versies van het eindresultaat gepresenteerd en daar nuttige feedback op gekregen.

Al deze informatie heeft het team geanalyseerd. Op basis van alle informatie en met behulp van verschillende kritische meningen zijn er twee weloverwogen fundamenteen naar boven gedreven. Deze fundamenteen zijn 'motivatie' en 'commitment', deze begrippen zullen verder in het document verantwoord en gedefinieerd worden. Deze twee termen zijn dan ook de fundering geweest waarop het team de scenario's heeft gecreëerd en aan de hand daarvan zijn er vier persona's gemaakt.

Tot slot zijn aan de hand van de persona's en de kenmerken van ieder scenario, er verschillende strategische plannen gemaakt waarop het team denkt dat, wanneer er daar aandacht aan zal worden besteed, MDT een grote slagingskans heeft. Er zijn vele dinsdagavond bijeenkomsten geweest waarbij hard aan dit rapport is gewerkt en één werkweekend.

### 3. Het in kaart brengen van MDT

In deze sectie is het team aan de slag gegaan met het beantwoorden van de deelvragen. Dit is gedaan d.m.v. deskresearch, een interview en een enquête. Daarnaast heeft het team een volledig weekend en meerdere dinsdagavonden gespendeerd met het analyseren van de bevindingen om daar twee assen uit te halen. Deze assen zijn de fundering geweest voor het maken van de vier verschillende scenario's.

#### 3.1 Vooronderzoek

##### 3.1.1 Wat is maatschappelijke dienstdienst?

Vooraf was door de regering al bekend gemaakt dat bij maatschappelijke dienstdienst jongeren de ruimte krijgen om vrijwilligerswerk te doen voor een bepaald termijn van maximaal zes maanden. Maar het is in vele mate nog onduidelijk wat maatschappelijke dienstdienst precies inhoudt. Daardoor is de vraag: 'wat is maatschappelijke dienstdienst' niet zo makkelijk te beantwoorden als het geven van een bestaande definitie. Toch gaan we proberen deze vraag te beantwoorden.

Volgens de website van het Rijksoverheid (2019) doen jongeren tijdens MDT iets voor een ander en leveren ze zo een bijdrage aan de samenleving. Bijvoorbeeld door te helpen bij de reddingsbrigade. Daardoor leren ze nieuwe vaardigheden en ontwikkelen en ontdekken ze hun talenten.

Hieruit kunnen we halen dat er twee aspecten belangrijk zijn bij maatschappelijke dienstdienst. De eerste is: iets betekenen voor een ander en/of voor de samenleving. De tweede is: een persoonlijke ontwikkeling voor jongeren. Ook wordt er aangegeven dat het is dat het toegankelijk is voor alle jongeren, vanuit de gemeente domeinoverstijgend wordt gewerkt, het moet vrijwillig zijn en de groepen dienen divers samengesteld te worden (Rietveld, 2018.) Uit onder andere een gesprek met Michel Rog van het CDA komt dat het kabinet een waarneming heeft gedaan dat de samenleving steeds meer individualistisch wordt. Een onderliggend doel met MDT is deze individualisering en verharding tegen te gaan. Ze willen de sociale cohesie laten groeien en mensen van verschillende komafften en visies elkaar laten ontmoeten. Zo willen ze de samenleving van Nederland versterken. Hieruit zijn de eerdergenoemde punten opgesteld.

Wij hebben een enquête (zie bijlage) naar vrijwilligersorganisaties rondgestuurd over MDT, meer hierover komt later in dit rapport, waarbij wij de vraag hebben gesteld: "wat is volgens jou maatschappelijke dienstdienst". Hieruit kwamen dezelfde punten voor als die eerder gezegd zijn, met een nadruk op iets betekenen/ participeren in de samenleving.

##### 3.1.2 Hoe verlopen de proeftuinen en wat zijn de resultaten?

Zoals eerdergenoemd is veel nog onduidelijk over de details van MDT. Hierdoor zijn er drie tranches van proeftuinen in het leven geroepen die elk ongeveer een half jaar duren. De eerste is in januari- februari afgerond en de tweede is ondertussen van start gegaan. Bij de eerste proeftuinen is er een enquête afgenomen onder de 41 proeftuinen, de nuttige resultaten bespreken we in dit kopje.

Als beloning gaven 95% van de organisaties aan een vorm van vergoeding, 100% een certificaat, bijna 100% een training. En 100% had begeleiding voor de jongeren, wat een vereiste was van de overheid. Er werd door bijna iedereen geworven via opleidings- en onderwijsinstellingen en sociale media. Ook gaf twee derde aan via andere maatschappelijke organisaties en via internet te werven. Voor de organisaties waren de vooral de doelstellingen op persoonlijke groei van de deelnemers belangrijker dan de groei van de eigen organisaties. De gemiddelde inzet per

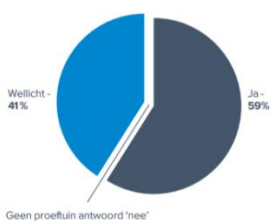
week was 5,3 uur voor een periode van zes maanden. Veel waren flexibel naar de jongeren wanneer, wat en hoe de proeftuinen zouden worden vormgegeven (Rijksoverheid, 2018).

De ervaringen vanuit de organisaties waren in het algemeen erg positief en veel willen graag verder met de proeftuin en zien de mogelijkheid om de proeftuinen op te schalen, zoals in de afbeelding hieronder te zien is (Rijksoverheid, 2018).

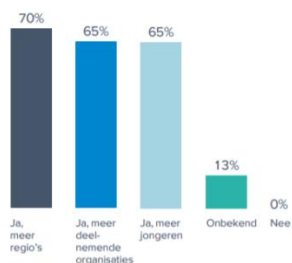
Hoe beoordelen organisaties de MDT tot nu toe?



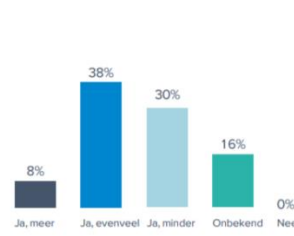
Willen organisaties doorgaan na de proeftuinfase?



Is de proeftuin geschikt voor opschaling? (Meerdere antwoorden mogelijk)



Is voor een mogelijk vervolg subsidie nodig?



Rijksoverheid, 2018

### 3.1.3 Wat zijn de trends binnen en buiten Nederland?

Overall over de hele wereld wordt er vrijwilligerswerk gedaan door verschillende groepen met verschillende motieven. Er valt dan ook veel te zeggen over hoe het werk wordt gedaan en wat de trends zijn in dit gebied. Uit het onderzoek (Roy, 2018) zijn er een aantal interessante trends naar boven gekomen die door de jeugd ook herkend wordt. Deze zetten we hieronder op een rijtje:

#### 1. Failing time commitment – toenemende kortere vrijwilligers

Iedereen ziet het, de steeds snellere wereld waarin wij leven. Grote aantallen enthousiaste jongeren willen dan ook erg graag iets betekenen voor de maatschappij. Maar door tijdgebrek worden zij hiervan weerhouden en kunnen ze zich niet binden aan een langere periode.

De laatste jaren is er dan ook een groei te zien in “micro-vrijwilligerswerk”, een concept dat gekenmerkt wordt door; korte periode, makkelijk toegankelijk, direct, gemakkelijk, informele opzet, en de mogelijkheid om te verkennen. Je zult regelmatig horen, wanneer je naar een agenda vraagt van de gemiddelde jongere, dat die er als volgt uitziet: werk, sociaal leven, gymmen, hobby's, “me-time” en school.

## 2. **Meer aandacht voor betekenisvolle vrijwilligers werk**

Men wil geen koffie meer inschenken bij het bejaardentehuis of een organisatie, maar graag zinvolle en leerzame doelen achterna. Waarin zij al jong het leven anders kunnen bekijken en tegelijkertijd hun CV goed kunnen aanvullen.

## 3. **Meer geld in de hand van de jeugd om rond te reizen voor vrijwilligerswerk in het buitenland**

Volgens de 'United Nations World Tourism Organization' zullen, met vooruitzicht op 2020, er ongeveer 300 miljoen jongeren zijn die rondreizen in één jaar. En de grootste reden is voor "responsible tourism" (milieuvriendelijk en verantwoordelijk toerist zijn), deze markt bedraagt ongeveer 320 biljoen dollar.

## 4. **Toenemende FOMO door de effecten van sociale media**

Sociale media is een steeds grotere rol gaan spelen in het leven van de jongeren. Met bedrijven zoals Facebook, Instagram en Snapchat kan iedereen elkaars leven zien. Alles wordt in grote maten gedeeld met elkaar. Dit kan gebruikt worden voor het promoten van vrijwilligerswerk. Als andere vrijwilligerswerk doen en plaatsen op hun sociale media, is er een grotere kans dat iemand binnen hun contacten hetzelfde of iets gelijks eraan gaat doen.

Verder zijn er in het buitenland varianten van "MDT" in gebruik. Hieronder wordt uitgelegd wat deze varianten inhouden.

### **Italië**

In December 1972 kwam senator Giovanni Marcora met een wetsvoorstel voor een alternatief tot de militaire dienstplicht voor mensen die de dienstplicht niet konden of wilden doen (om persoonlijke of religieuze redenen). De vervangende dienst moest langer duren dan de militaire dienstplicht, een jury bepaalde dat het acht maanden langer zou moeten duren. In de jaren 80 werd deze wet door het Grondwettelijk Hof onwettig verklaard. De acht maanden die het langer duurde werd weggehaald. Dit zorgde voor veel meer bezwaarmakers tegen de militaire dienstplicht.

In de jaren 2001 tot 2005 is er veel overleg geweest bij de overheden. Uiteindelijk is besloten om een "Adviescomité voor ongewapende en niet-gewelddadige civiele bescherming" (DCNAN) op te richten en een schorsing van de oproepingen tot militaire dienst. Die heeft in feite het einde van de militaire dienstplicht geleid. Hierdoor is de maatschappelijke dienst ontstaan. Het is een zelfstandige ervaring geworden met geen enkel verband met het leger. Nu kan het uitgevoerd worden in de bijstand, bij maatschappelijke organisaties of voor culturele promotie en is het bedoeld voor iedereen die tussen de 18 en 28 is, geen misdaden heeft begaan en de Italiaanse nationaliteit bezit. (Wikipedia, 2019, Servizio civile nazionale) De dienst duurt maximaal 12 maanden. Op het moment dat de vrijwilliger zijn stage heeft voltooid mag deze geen 29 zijn geworden. Dus diegene mag maximaal 28 jaar en 364 dagen oud zijn. (Commune di Roccaporga, 2017)



## Duitsland/Oostenrijk

Duitsland en Oostenrijk hebben dezelfde programma's. Beide landen hebben een 'Freiwilliges Soziales Jahr' (FSJ) een 'Bundesfreiwilligendienst' en een Freiwilliges Ökologisches Jahr (FÖJ), in Oostenrijk een Freiwilliges Umweltjahr (FUJ) genoemd.

De FSJ is een door de staat gefundeerd vrijwilligers programma dat sinds 1964 bestaat. Dit is gericht op mensen tussen de 18 en 24 jaar. Het duurt tussen de 6 en 18 maanden en kan op vele manieren uitgevoerd worden, bijvoorbeeld in ziekenhuizen of kerken. Ook kan het in het buitenland gedaan worden en is het een alternatief voor de dienstplicht (voordat deze werd afgeschaft in Duitsland in 2011). Voor deze activiteiten krijg je per maand 245 euro betaald. (Wikipedia, 2018, Voluntary social year) (FSJ, 2018)

De 'Bundesfreiwilligendienst' is voor iedereen die dat wil, als ze de minimale verplichte leeftijd dat ze naar school moeten gepasseerd zijn. Er zit geen leeftijdslimiet aan en is ingevuld als een volle werkweek. De duur is minstens 12 maanden. Iedereen die boven de 27 is mag zich vijf jaar nadat ze de dienst gedaan hebben opnieuw aanmelden.

De eerste ideeën hiervoor ontstonden eind jaren 1990. In 2004 werd de eerste test gehouden. Na wat aanpassingen en een lange break werd op 28 april 2011 de huidige variant van kracht. (Wikipedia, 2019, Federal volunteers service)

De FUJ/FÖJ staat volledig in het teken van de bescherming van het milieu. Het is gericht op jongeren tussen de 16 en 27 jaar en duurt vaak 12 maanden (van 1 Augustus tot 31 Juli). Deze dienst kan voltooid worden in landbouw instellingen en bosbouwbedrijven, in organisaties voor milieubescherming en dierenwelzijn. (FÖJ, 2018) (JUMP, 2019) (Wikipedia, 2018, Voluntary ecological year)

Naast de dienstplicht in Oostenrijk is in 2013 de FUJ voor mannen een alternatieve verplichte dienst geworden voor de dienstplicht bij de strijdkrachten van Oostenrijk.

Naast deze vormen heeft Oostenrijk ook nog de Zivildienst. Ook dit is een alternatief voor de dienstplicht, deze bestaat sinds 1975. De duur van deze dienst is nu vastgesteld op negen maanden. (Wikipedia, 2019, Zivildienst Austria)

## België

In België heb je de Samenlevingsdienst. Deze is gericht op 18 tot en met 25-jarigen en duurt zes maanden. In die zes maanden ga je elke dag aan de slag met een maatschappelijk project naar jouw keuze. Het bestaat sinds 2011 en heeft al meer dan 750 jongeren geworven. (Het Platform voor de Samenlevingsdienst, 2015) (publiq, 2018)

## Engeland / Noord-Ierland

Het National Citizen Service (NCS) is een vrijwillig programma om je persoonlijk en sociaal te ontwikkelen. Het werd in 2010 officieel aangekondigd en gelanceerd in 2011. Het schema is gebouwd rondom de schoolvakantie in de

lente, zomer of herfst en is gericht op 15 tot 17-jarigen. Aan het eind van 2018 hadden meer dan 400.000 jongeren het programma doorlopen. (Wikipedia, 2019 National Citizen Service)

## Frankrijk

Op 10 maart 2010 werd de nieuwe wet aangenomen die de 'Service Civique' in het leven bracht, het zorgt voor harmonie tussen de verschillende bestaande programma's. Het wordt gericht op jongeren tussen de 16 en 25 jaar en duurt minstens zes maanden. Na twee jaar hadden al 22.000 jongeren het programma gedaan. Het doel van de dienst is het versterken van de nationale cohesie en sociale diversiteit en kan uitgevoerd worden bij non-profit organisatie.

### 3.1.4 Hoe staan de organisaties tegenover maatschappelijke diensttijd? Enquête/ Interview

De organisaties die de enquête (zie bijlage) hebben ingevuld zijn vooral positief over maatschappelijke diensttijd. De meeste geven aan dat maatschappelijke diensttijd een goede kans kan zijn voor organisaties en jongeren om nieuwe ervaringen op te doen en maatschappelijk bezig te zijn. Een groot deel van de organisaties die deze enquête hebben ingevuld waren al bezig met maatschappelijke diensttijd proeftuinen. Maar de organisaties zijn verdeeld over de hoeveelheid informatie dat beschikbaar is over maatschappelijke diensttijd.

Daarnaast geven de organisaties aan dat geld en tijd de meest belangrijke vereisten zijn om maatschappelijke diensttijd in te kunnen voeren. Vooral voor kleinere organisaties, waarbij er weinig geld is voor normale operatie, is er niet genoeg geld en tijd beschikbaar voor maatschappelijke diensttijd. De organisaties vragen hier dus overheidssubsidies voor.

## 3.2 Assen: commitment X en motivatie Y

Om alle toekomstscenario's duidelijk te kunnen beschrijven heb je termen nodig die de fundamentele belangen, om maatschappelijke diensttijd te laten slagen, omvatten. Verder moeten beiden uiteinden van de assen realistisch zijn om werkelijkheid te worden. Tot slot moeten de termen duidelijk definieerbaar en herkenbaar zijn. Wij hebben met meerdere termen geëxperimenteerd. Uiteindelijk kwamen wij op motivatie van jongeren en commitment van organisaties.

Motivatie van jongeren herken je aan dat:

- Ze er veel tijd aan willen besteden
- Leergierig zijn
- Verantwoordelijkheidsbesef hebben en afspraken nakomen
- Afstand, tussen woonplaats en locatie van vrijwilligerswerk, minder belangrijk is
- Ze actief betrokken zijn bij het project
- Ze praten met eigen connecties over maatschappelijke diensttijd (vooral positief)
- Veel jongeren MDT doen en zo mogelijk een FOMO (Fear Of Missing Out, de angst om iets te missen) ontstaat

Commitment van organisaties kan je herkennen aan hun:

- Motivatie. Een organisatie hun vastberadenheid en doorzettingsvermogen met MDT
  - Lage motivatie kan komen door
  - Hoge werkdruk
  - Ze hebben het geld niet om vooraf de begeleiders aan te nemen
  - Ze kunnen niet de extra mensen vinden om de andere te begeleiden
  - Organisatiestructuur moet te veel worden veranderd.
  - Het kost te veel tijd en middelen om nieuwe jongeren te zoeken en te vinden.
  - Doelgroep van de jongeren niet bij ze past dit kan bijvoorbeeld komen doordat:
    - Ze te jong zijn
    - Ze niet zelfstandig genoeg zijn
    - De tijdsperiode die jongeren willen besteden aan MDT niet overeenkomt met de wens van de organisatie
    - De motivatie van jongeren te weinig is of niet op de goede manier zijn gemotiveerd.
    - Ze hebben specifieke skills nodig die de meeste vrijwilligers niet aankunnen

Verder kan een organisatie hun commitment laten zien door hun wil om te investeren. Organisaties kunnen investeren in:

- Geld (d.m.v.):
  - Vergoeding/ beloning vrijwilligers
  - Werving
  - Begeleiden
  - Kleding
  - Trainingen
  - Administratie
- Mankracht/ tijd (d.m.v.)
  - Begeleiding
  - Training
  - Matching
  - Werving/ promoten van MDT.
- Kennis (d.m.v.)
  - Trainingen
- Middelen; alle materialen die nodig zijn om een project te voltooien

## 4. Toekomstperspectieven

Op basis van de twee assen zijn er vier toekomstperspectieven uitgekomen. Deze toekomstperspectieven heeft het team, met behulp van de kennis van ons vooronderzoek, geanalyseerd en zoveel mogelijk “eigenschappen” van ieder perspectief achterhaald. Onze eerste scenario-analyse staat in de bijlage. Op basis van de eerdergenoemde “eigenschappen” heeft het team vier scenario’s beschreven om deze wereld tot leven te laten komen. Dit is gedaan aan de hand van vier persona’s. Allereerst, wordt de wereld beschreven, en daarna het verhaal van een persona tot leven gebracht.

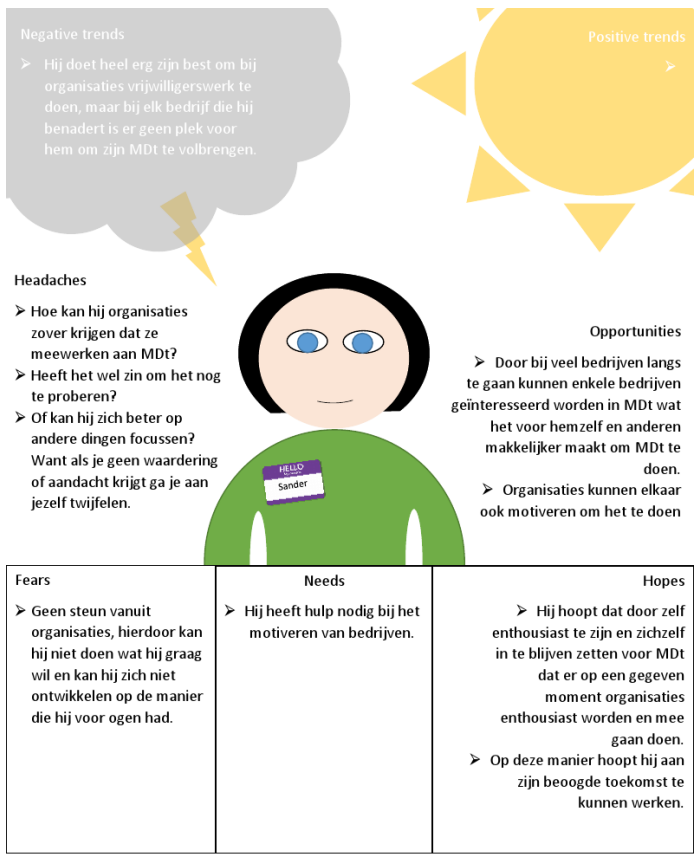
### 4.1 Scenario 1 lage commitment, hoge motivatie

#### Jongeren zijn op zoek

In dit scenario zijn veel jongeren enthousiast over MDT. Ze krijgen een geldbeloning, een certificaat en leren wat zij leuk vinden. Veel jongeren willen graag wat betekenen voor de samenleving. De jongeren krijgen veel beloningen bij het doen van MDT. Daardoor praten jongeren positief over MDT tegen hun vrienden en vriendinnen en zo ontstaat er een positieve spiraal. Er is sprake van een zogenaamde ‘fear of missing out’ (Fomo). De jongeren krijgen dus veel beloningen en daarvoor heeft de overheid veel in geïnvesteerd.

Echter hebben de organisaties daardoor veel problemen. Zij hebben veel jongeren die MDT willen doen maar de organisaties missen de middelen om effectief de jongeren in te zetten. Er is te weinig geld beschikbaar gesteld voor de organisaties. Ze hebben veel problemen met de begeleiding van de jongeren aangezien ze te weinig begeleiders hebben. Er is sprake van een grote werkdruk bij de begeleiders en de oudere vrijwilligers. Daardoor doen veel jongeren relatief makkelijk vrijwilligerswerk. Er wordt weinig gecontroleerd of de tijd daadwerkelijk effectief in wordt gezet waardoor veel jongeren met weinig werk de beloningen behorend bij MDT krijgen. Dit kan een aantal jongeren frustreren maar veel vinden dit juist fijn. De meeste tijd van begeleiders gaat op bij jongeren die veel begeleiding nodig hebben, dit terwijl veel organisaties op zoek zijn naar zelfstandige jongeren.

Al deze problemen verzorgen dat de organisaties een steeds minder wordende commitment hebben in MDT omdat ze het gevoel hebben dat ze te weinig ondersteuning van de overheid krijgen. Ze hebben problemen maar worden genegeerd. De verwachtingen van de organisaties, de regering en de jongeren lopen niet gelijk. Dit zorgt voor veel frustratie bij organisaties. De media geven kritiek op de manier waarop MDT is georganiseerd en wat voor een administratief warboel het is bij de organisaties. Jongeren kunnen gefrustreerd raken dat organisaties niet snel genoeg plek voor hun hebben om vrijwilligerswerk bij te lopen of niet snel genoeg helpen met de matching. Daardoor gaan maatschappelijke organisaties als voetbalclubs zelf MDT-plekken creëren waarin ze binnen hun organisatie aan de slag kunnen gaan. Hierdoor vinden ze snel en gemakkelijk vrijwilligers zonder ze zelf echte begeleiding of trainingen aan te bieden.



## Makkelijk vrijwilligerswerk

Sander is 18 jaar en doet MBO-4 Junior assistent-accountant. Naast zijn studie wil hij graag MDT-stage lopen. Hij heeft van vrienden van de voetbalclub veel positieve verhalen gehoord dat je ermee verlichting van studieschuld kan krijgen en een leuke geldbeloning. Verder zeggen zijn vrienden dat het erg chill is en dat je weinig hoeft te doen. Hij heeft nog niet een idee wat hij zou willen doen dus wil hij een check gaan doen waar hij goed bij zou passen. Hij heeft een mail gestuurd naar een aantal vrijwilligersorganisaties binnen Almere. Echter heeft na twee weken nog niet een reactie gekregen. Als hij via de telefoon een afspraak wil maken bij een begeleider van de plaatselijke vrijwilligersorganisatie heeft hij een wachttijd van één maand. Hierop heeft Sander geen zin om op te wachten. Verder leest hij dat veel organisaties niet zitten te wachten op laagopgeleide jongeren, wat ervoor zorgt dat Sander niet meer met de vrijwilligersorganisaties wil

samenwerken. Hij klaagde hierover bij de vrienden van zijn voetbalclub die toen tegen hem zeiden dat hij contact moest zoeken bij hun eigen voetbalclub.

Daar waren ze enthousiast met hem want ze kunnen altijd meer vrijwilligers gebruiken. De voetbalclub heeft zich bij de regering ingeschreven als plek om MDT bij te mogen doen. Aangezien de voetbalclub Sander goed kent is er geen nood voor een matchingsgesprek. Hij gaat voor een half jaar elke zaterdag van 13-17 uur helpen bij de club. Vaak is dit achter de bar wat Sander het leukst vindt aangezien hij dan vaak zijn vrienden ziet. Soms moet hij scheidsrechter zijn of op een andere manier de voetbalclub helpen. Op deze manier leert Sander veel sociale vaardigheden en verantwoordelijkheid. Daarnaast verdient hij een beetje geld eraan. Echter leert hij hierbij niet nieuwe mensen kennen en bouwt hij geen CV op, dit maakt Sander niet uit. Hij kan via de voetbalclub aangeven welke uren hij MDT heeft gelopen en dit wordt overgenomen en doorgegeven. Het wordt nauwelijks gecontroleerd en soms smokkelt Sander ook een uur. Begeleiding is er nauwelijks en hij staat vaak alleen op een plek. Dit verzorgt dat Sander soms stress ervaart, zeker als hij als scheidsrechter te maken krijgt van boze ouders. Hij heeft niet een plek om het te bespreken binnen de organisatie, maar dit is in het algemeen geen probleem.

Als hij klaar is met MDT dan kijkt hij terug op een fijne tijd bij zijn voetbalclub. Hij zou het aanraden bij zijn vrienden om ook op hun sportvereniging MDT te lopen al was het wel frustrerend om niet antwoord te krijgen van de organisaties.

## 4.2 Scenario 2 hoge commitment, hoge motivatie

### De ideale wereld van MDT

In de ideale wereld werken jongeren, bedrijven en de overheid in goede harmonie samen. De jongeren zijn enthousiast over MDT, ze steken er veel tijd en energie in om tot een goed resultaat te komen. Omdat er veel jongeren enthousiast zijn moedigen ze anderen aan om het ook te doen. Op deze manier wordt het 'Fear Of Missing Out-gevoel' aangewakkerd. Dit zorgt voor een constante stroom van enthousiaste jongeren.

Jongeren hebben ook het gevoel dat ze bij een organisatie zitten die ze aanspreekt, door een uitgebreid matchingsproces voorafgaand aan de maatschappelijke diensttijd.

Jongeren doen waardevolle ervaringen op en leren verschillende nieuwe dingen. Jongeren zijn maatschappelijk betrokken, leren samenwerken met verschillende mensen uit verschillende vakgebieden en maken bijzondere situaties mee. Denk aan het helpen van mensen die een moeilijke tijd achter de rug hebben.

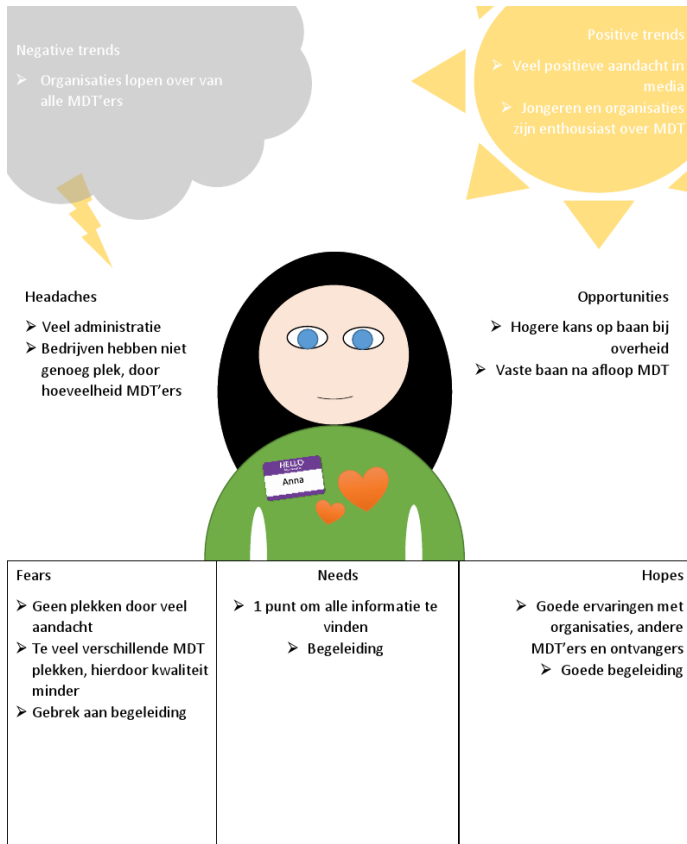
Organisaties zijn ook enthousiast, zijn bereid veel tijd in de jongeren te steken, door middel van begeleiding en sturing, alsmede het bieden van meerdere plaatsen voor de invulling van MDT.

De organisaties hebben een constante stroom van nieuwe jongeren, op deze manier kunnen veel verschillende projecten opgezet worden. Hierdoor krijgt een samenleving een grote boost, doordat er veel jongeren dit type project doen. Bijvoorbeeld het helpen met organiseren van kampen of uitjes, het begeleiden van mensen die hulp nodig hebben of een andere maatschappelijke uitdaging. Er zijn wel een paar valkuilen die mogelijk problemen opleveren. Zo kan het administratieve werk enorm oplopen als organisaties veel MDT-deelnemers hebben. Dit, naast de benodigde begeleiding en uitleg kan ervoor zorgen dat de werkdruk op de vaste werknemers erg toeneemt. Hierdoor kan het zijn dat ze of moeten overwerken of dat de projecten waar ze aan werken vertraging oplopen. Als dat gebeurt zal de directeur van het bedrijf er misschien voor kiezen om niet meer deel te nemen aan MDT.

Vanuit de overheid werden de juiste beslissingen genomen om het enthousiasme aan te wakkeren. De beste vergoeding werd gekozen, onder de juiste voorwaarden. De bedrijven krijgen een onkostenvergoeding en goede begeleiding. De jongeren en organisaties die deelnemen zijn op elkaar afgestemd, het is duidelijk wat ieders verwachtingen zijn en de organisaties en de jongeren zijn op elkaar afgestemd. De overheid heeft duidelijke richtlijnen en kaders opgesteld om jongeren zo goed mogelijk te matchen aan organisaties.

### MDT, de tijd van je leven

Anna is 19 jaar en doet de opleiding Social Work. Naast deze opleiding wil ze graag MDT lopen. Na uitvoerig onderzoek van haar kant heeft ze een leuke organisatie gevonden waar ze MDT kan lopen. Nadat ze het matchingsproces had doorlopen mocht ze haar MDT gaan doen. De matchingsprocedure is er om te voorkomen dat iemand op de verkeerde plek terecht komt. Omdat Anna Social Work doet en zeer sterk in haar schoenen staat mag ze op deze mentaal lastige plek MDT lopen: Ze gaat helpen in een instelling voor mensen die een zware tijd hebben gehad. Als ze een afspraak heeft gemaakt voor een kennismaking komt ze een vriendin tegen. Ze blijkt bij dezelfde organisatie haar MDT te doen! Zij is net begonnen en heeft al een hoop meegemaakt. 'Sommige jongeren zijn heel bang om te praten over hun ervaringen. Maar als je geduld hebt praten ze vanzelf' zegt ze. Anna is heel benieuwd. Na een succesvolle kennismaking mag ze beginnen. Ze gaat op dezelfde dagen als haar vriendin stagelopen. Dan kent ze tenminste iemand. Één volle dag en nog een halve dag per week gaat ze stagelopen, doordeweeks een halve dag en in



het weekend één hele dag. Anna heeft voor deze plek gekozen omdat ze het heel intrigerend vindt en weet dat niet veel mensen deze plek zullen kiezen, juist vanwege de moeilijkheden. Op deze manier wordt haar grootste fear weggenomen: het gebrek aan begeleiding. Omdat het een rustige plek is zullen er genoeg mensen zijn die haar kunnen begeleiden.

Haar eerste dag is een verkennende dag, hoe werkt alles, waar staan spullen en wat zijn de gewoontes. Zo blijkt dat veel mensen apart lunchen, omdat ze bang zijn in een grote groep te zijn. Het avondeten is rond 17:30 en 's avonds worden er spelletjes gespeeld met degene die daar behoefte aan hebben. Ook gaan er mensen voetballen of hardlopen.

Anna leert heel snel heel veel over hoe mensen in het leven kunnen staan. Sommigen zien het bijna niet meer zitten. Soms gaat ze bij iemand op de kamer zitten om te praten over diegene zijn of haar ervaringen. Sommigen hebben een traumatische

ervaring meegemaakt, zoals een auto-ongeluk. Als ze deze heftige ervaringen hoort beseft Anna ineens heel erg hoe gelukkig zij mag zijn.

Soms wordt het Anna eventjes te veel, ze gaat nadenken over hoe het zou zijn als zij zoiets mee zou maken. Dan gaat ze samen met haar vriendin even naar buiten om erover te praten.

Ondanks dat ze het soms zwaar vindt, vindt Anna het wel heel leuk om te doen. Ze hoort ook heel veel inspirerende verhalen. Ze hoorde over een meisje dat haar beide ouders op jonge leeftijd verloor. Na een zware periode gaat het nu heel goed met haar. Ze heeft een vriend en heeft alles wat ze maar wil. Ze komt nog wel eens langs bij de instelling om de begeleiding te begroeten en om MDT'ers te ontmoeten. Dan vertelt ze haar verhaal in een poging mensen te inspireren. Geen enkele dag is hetzelfde merkt Anna.

Na een half jaar loopt haar MDT ten einde. Ze heeft ontzettend veel geleerd, meegemaakt en gehoord. Ze hoopt later nog een keer terug te kunnen komen. Misschien kan ze haar eindstage van de opleiding bij deze instelling lopen. Als ze al haar vriendinnen weer ziet vertelt ze vol enthousiasme over haar ervaringen. Sommige vriendinnen overwegen zelfs om ook MDT daar te gaan doen. Één vriendin overweegt zelfs om daar een tweede keer MDT te doen. Ze weet niet of dit mogelijk is, maar ze zou het wel heel leuk vinden.

### 4.3 Scenario 3 lage commitment, lage motivatie

#### De wereld van een verzwakkende MDT.

De gemiddelde jongere heeft weinig motivatie om aan het werk te gaan met MDT. De overheid heeft geprobeerd jongeren te bereiken door een kleine vergoeding en een certificaat maar dit bleek niet voldoende. Jongeren kunnen veel meer verdienen bij een bijbaantje en zijn daardoor eerder geneigd om daaraan te beginnen. Het is voor de jongeren onduidelijk wat MDT inhoudt en wat de lange termijn voordelen van MDT zijn, zoals CV opbouwen en mogelijke voorrang bij de overheid en grote bedrijven. Verder hebben jongeren problemen met dat ze het al erg druk hebben en dat bij MDT te veel tijd van de jongeren vereist wordt. Veel jongeren kunnen maar twee tot vier uur in de week besteden aan MDT. Daarnaast horen jongeren maar weinig over MDT. Organisaties zijn niet actief genoeg op zoek naar jongeren om het algemeen bekend te laten zijn. Bij de aantal jongeren die dan wel MDT gaan doen, zijn er veel gemixte reacties.

Daarnaast hebben organisaties een lage commitment voor het werken met MDT. Dit komt onder andere door hoge werkdruk weinig tot geen tijd om extra vrijwilligers te begeleiden. Verder is er te weinig geld beschikbaar gesteld voor de organisaties. Hierdoor hebben zij niet de middelen om actief op zoek te gaan naar jongeren die MDT zouden willen lopen. Dit terwijl het lastig is om enthousiaste jongeren te vinden. Omdat enthousiaste jongeren niet makkelijk te vinden zijn, worden de organisaties ook nog sneller gedemotiveerd. Ook zou dan de organisatiestructuren te veel moeten worden aangepast.

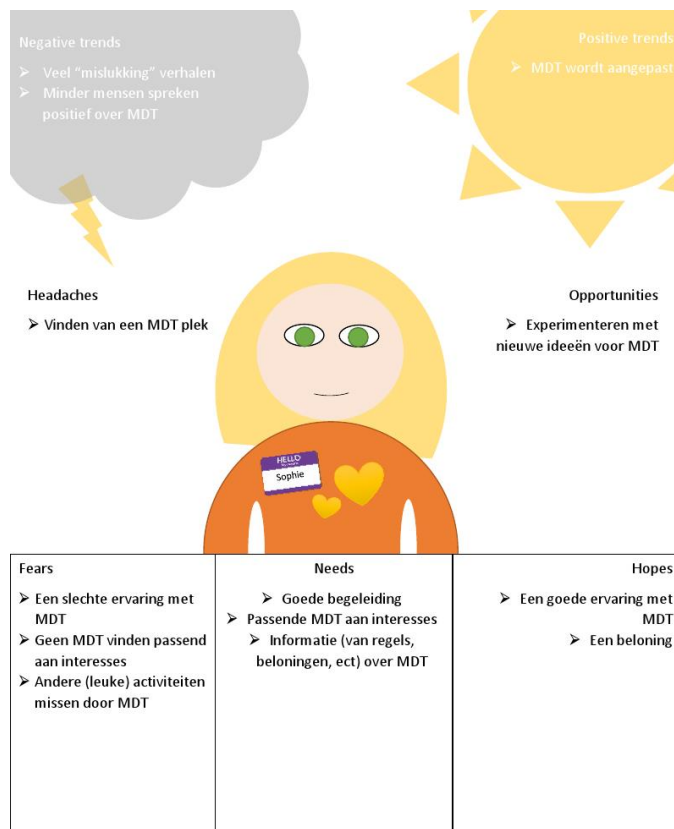
Al met al ontstaan er dus veel negatieve verhalen van vrijwilligers en organisaties over hun ervaringen. Deze nativiteit zorgt ervoor dat maatschappelijke diensttijd steeds minder wordt gedaan. Nieuwsprogramma's, websites, organisaties, jongeren en de rest van de samenleving zullen hierdoor zeggen dat maatschappelijke diensttijd een mislukking is, waardoor de negatieve context aan MDT vergroot.

Als er geen maatregelen worden getroffen om maatschappelijke diensttijd aantrekkelijker te maken voor organisaties en jongeren dan zal het op een gegeven moment helemaal niet meer gedaan worden.

#### Ontmoediging van MDT

Sophie is 16 jaar en zit in het vierde jaar van de HAVO. Naast haar opleiding is Sophie veel bezig met tennis en haar tennisvereniging. De meeste van haar vrienden zitten ook bij de tennisvereniging.

De school van Sophie heeft net een informatiemarkt gehouden over MDT. Zij is naar dat evenement geweest en heeft gezien dat er niet veel organisaties zijn die meedoen aan MDT. Dit doet zij omdat zij erover nadenkt om later bij de gemeente te werken en een MDT-certificaat een betere kans geeft om aangenomen te worden bij de overheid. Helaas zijn er niet veel organisaties en projecten te vinden bij de informatiemarkt en Sophie kan niet iets vinden wat haar leuk lijkt. Daarnaast kwam er weinig uit het online matchingsformulier. Wat er vooral uitkwam was bejaardenzorg, maar daar had zij eigenlijk niet zoveel zin in.





Door deze redenen besluit zij raad te vragen bij een vriendin van haar van de tennisvereniging waarvan zij weet dat die ook MDT hebben gedaan.

Sophies vriendin vertelt haar dat zij slechte ervaring heeft opgedaan met MDT. Ten eerste zijn er niet veel organisaties die aan MDT doen en dus weinig keuze was. Verder vond zij dat ze niet zo goed werd begeleid tijdens haar stage. Haar begeleider was erg druk met ander werk en daardoor was ze vaak opeens weg. Ook bleek dat ze vrij weinig mocht doen bij de vrijwilligersorganisatie. Ze had gehoopt een meer betekenisvolle rol te krijgen. Tenslotte hoorde Sophie dat je voor de vergoeding beter een bijbaan kan nemen en dat het certificaat was weinig tot niks waard buiten overheidsfuncties.

Daardoor wordt Sophie erg ontmoedigd om MDT te gaan doen en besluit ze uiteindelijk om niet aan de slag te gaan met MDT.

#### **4.4 Scenario 4 hoge commitment, lage motivatie**

##### **De zoektocht naar de jongeren**

De gemiddelde jongere heeft weinig motivatie om aan het werk te gaan met MDT. De overheid heeft geprobeerd jongeren te bereiken door een kleine vergoeding en een certificaat maar dit bleek niet voldoende. Jongeren kunnen veel meer verdienen bij een bijbaantje en zijn daardoor eerder geneigd om daaraan te beginnen. Het is voor de jongeren onduidelijk wat MDT inhoudt en wat de lange termijn voordelen van MDT zijn, zoals CV opbouwen en mogelijke voorrang bij de overheid en grote bedrijven. Verder hebben jongeren problemen met dat ze het al erg druk hebben en dat bij MDT te veel tijd van de jongeren vereist wordt. Veel jongeren kunnen maar twee tot vier uur in de week besteden aan MDT.

Dit is een groot probleem voor het slagen van MDT en de media heeft dit ook door. Veel nieuwsmedia noemen het al een flop en het wordt vergeleken met het eerdere gefaalde project: maatschappelijke stage.

Veel vrijwilligersorganisaties willen graag met MDT aan de slag. Ze krijgen veel geld van de overheid om projecten op te starten in veel verschillende sectoren. Zo proberen ze de jongeren te motiveren omdat ze iets mogen doen wat ze leuk vinden. Organisaties willen graag minimaal zeven uur in de week met de jongeren aan de slag, en sommige organisaties meer dan twintig uur, voor een periode van een half jaar. Dit is zodat de organisaties iets structureels met de jongeren kan opbouwen. Echter zijn zoals eerder gezegd veel jongeren niet bereid/ niet tot de mogelijkheid, om zoveel tijd te besteden aan MDT. De organisaties zijn actief aan het werven via opleidingsinstellingen, sociale media, internet en maatschappelijke organisaties. De mond op mond reclame onder jongeren is alleen nauwelijks aanwezig. Veel jongeren zien het als zonde van je tijd en het is niet stoer om MDT te doen. Er is veel begeleiding beschikbaar vanuit de organisaties en dit is ook goed geregeld. Echter is het gevaar dat als er niet snel meer jongeren aan MDT willen meedoen dat de motivatie van de organisaties ook gaat zakken.

##### **Durven MDT te doen.**

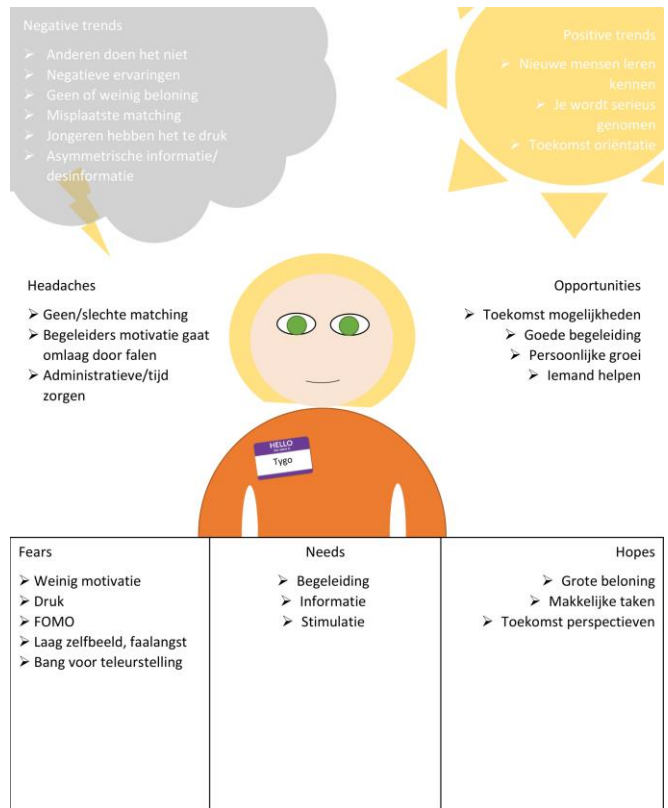
Tygo is 15 jaar en zit in het derde jaar van het KBL. Hij heeft nog niet van MDT gehoord en doet matig zijn best op school. Hij komt het jaar goed genoeg door en zijn leven bevalt hem goed zo. Naast zijn school gamet hij graag met vrienden, kijkt hij veel YouTube en hangt hij met vrienden op het schoolplein. Hij is recent begonnen met roken omdat zijn vrienden het ook doen en hij hoorde dat het lekker was. Dit probeert hij te verbergen voor zijn ouders.

Op een dag komt een gastspreekster van een vrijwilligersorganisatie langs om te vertellen over verschillende vrijwilligersprojecten. Zij vertelt dat dit projecten zijn wat bij MDT hoort en wat MDT inhoudt. Tygo wordt geïnteresseerd toen zij over één project ging vertellen. Bij dat project ga je helpen bij een plaatselijk theater. Hier ga je o.a. helpen met het organiseren van evenementen, begeleiden van artiesten, kaartverkoop en achter de bar staan. Hierbij krijg je veel 1 op 1 begeleiding. Dit lijkt Tygo erg interessant en wordt enthousiast. Als hij alleen hoort dat zijn vrienden het stom vinden, er geen tijd voor hebben, dat theater iets voor homo's is en dat als je stoer bent je niet iets vrijwilligers of maatschappelijks gaat doen, doet hij net alsof hij er ook niks aan vindt. Echter op het moment dat de gastspreekster zegt dat er een geldvergoeding is en dat je daarna daardoor makkelijker een baan kan vinden, reageren de vrienden van Tygo minder negatief. Hierdoor durft Tygo ook wat enthousiaster te reageren.

Tygo besluit om onder het mom van makkelijk geld verdienen samen met een vriend van hem langs te gaan bij de vrijwilligersorganisatie. Hier hebben ze een matching/motivatiesprek waarbij ze vragen over zichzelf moeten beantwoorden en zo kan worden gekeken waar ze het beste bij passen. Uit het gesprek blijkt dat de vriend van Tygo niet genoeg tijd wil besteden en niet de juiste motivatie heeft. Hij wordt nog getipt over andere plekken waar je MDT kan doen, maar hij is niet wat de vrijwilligersorganisaties zoeken.

Tygo aan de andere kant kwam goed door het matchingsprek en daardoor krijgt hij een begeleider aangewezen genaamd Yara en gaat hij een week later samen met Yara in gesprek met iemand van het theater genaamd Robin. Robin gaat Tygo leren hoe alles bij het theater werkt en kan hem helpen met vragen. Tygo staat aan het begin altijd bij Robin maar elke week kan Tygo meer zelf of gaat hij samenwerken met andere werknemers van het theater. Stel er gaat iets niet goed tussen de samenwerking tussen Robin en Tygo of tussen Tygo en het theater dan kan hij om hulp vragen bij Yara. Sowiezo komt Yara om de week langs om met Tygo te praten hoe het gaat. Tygo vindt de stage erg leuk en hij leert veel nieuwe vaardigheden.

Hij vertelt er enthousiast over tegen zijn ouders maar niet tegen zijn vrienden. De meesten vinden MDT nog steeds stom en dus zegt Tygo dat hij een baantje heeft bij een supermarkt. Na zes maanden is zijn stage afgerond en kan Tygo beter zelfstandig met dingen aan de slag, is hij beter in sociale vaardigheden geworden en staat hij steviger in zijn schoenen. Alle partijen kijken tevreden terug naar Tygo's stage. Toch vertelt hij niet over MDT aan zijn vrienden om stoer over te blijven komen.



## 5. Advies: klaar voor de toekomst

Wat zijn de uitdagingen en kansen om MDT tot een duurzaam succes te maken? Met deze gedachten goed is het team aan de slag gegaan om een zo goed mogelijk advies te geven op de verschillende scenario's. Daarnaast is het team van mening dat er ongeacht welk scenario "uitkomt", dat er een aantal zaken universeel opgepakt kunnen worden, dit leggen wij uit bij punt 5.1. Verder leggen we bij 5.2 uit wat bij elk scenario de uitdagingen en kansen zijn. Verder geven we een advies door bij elke scenario een strategie voor te leggen om MDT tot een succes te leiden. Tot slot hebben we bij 5.3 nog een aantal risicosignalen waarop gelet dient te worden om MDT tot een succes te maken.

### 5.1 Algemene strategie

Om maatschappelijke diensttijd (MDT) tot een succes te maken is het belangrijk dat een aantal algemene zaken, die bij alle scenario's voor kunnen komen, gedaan worden.

- Het is belangrijk dat MDT positief in het nieuws komt, als er te veel negatieve verhalen in het nieuws komen zullen weinig jongeren en organisaties enthousiast worden.
- Daarnaast moeten de jongeren en de organisaties bereikt worden, promoot MDT en maak duidelijk dat ze elkaar nodig hebben. Als de jongeren niet weten dat MDT bestaat en wat je er mee kunt bereiken gaan ze niet meedoen. Als je geen organisaties hebt zijn er geen plekken voor de jongeren en wordt MDT ook geen succes.
- Maak jongeren duidelijk wat voor beloning ze krijgen, zorg dat ze weten dat MDT aan zal sluiten op hun wensen.
- Voor de organisaties is het belangrijk dat ze weten hoe ze begeleid worden (wat wordt er van ze verwacht, wat moeten ze doen, wat wordt er voor ze geregeld) en dat de jongeren die bij ze komen aansluiten bij hun eisen (aantal uren, zelfstandigheid, aantal personen).
- Een mogelijk probleem is de hoeveelheid administratie. Als er te veel administratie is zal de werkdruk toenemen, kost het extra tijd voor werknemers en zullen minder organisaties deel willen nemen aan MDT. Daarom moet MDT zo min mogelijk administratie hebben. Geen onnodige dingen zoals de verantwoording van alle uren, je weet immers waar je mee bezig bent. Wel kunnen de jongeren in het kort (in 1 à 2 zinnen) bijhouden welke activiteiten ze hebben gedaan (waar ben je langs geweest, wie heb je geholpen)
- Wees daarnaast ook duidelijk over de beloningen/subsidies. Er moet gezorgd worden dat het voor iedereen duidelijk is. Hoeveel geld ontvangen ze en waarvoor?

### 5.2 Strategie per scenario

#### 5.2.1 Scenario 1 lage commitment, hoge motivatie

Hoge motivatie

#### Introductie

Deze strategie is gebaseerd op scenario 1, bij dit scenario hebben de jongeren heel veel zin om MDT uit te voeren, maar zijn de organisaties niet gemotiveerd om deel te nemen aan MDT. Dit betekent dus dat jongeren die aankloppen bij organisaties om MDT geen gehoor krijgen. Als er te lang gewacht wordt met het ingrijpen hierop is de kans heel groot dat de jongeren gaan stoppen met het energie steken in hun zoektocht. Als dit gebeurt is de kans heel groot dat MDT mislukt. In deze strategie worden maatregelen genoemd

- Organisaties geen behoefte
  - Regelgeving sluit niet aan
- Doelgroep sluit niet aan
- Te weinig geld/subsidies
- Hoge werkdruk
- Te weinig begeleiders

Laag

Commitment

om te voorkomen dat dat gebeurt.

## Inhoud

Om te zorgen dat organisaties enthousiaster worden over MDT kunnen een aantal maatregelen genomen worden:

- De belangrijkste vraag die beantwoord moet worden is: Hoe krijg je organisaties mee in MDT? Promoot bijvoorbeeld de succesverhalen die er al zijn geweest. Op deze manieren zien organisaties die nog niet meedoen het positieve effect van MDT. Als er daarnaast hulp wordt geboden aan de organisaties zullen ze eerder meedoen met MDT. Organisaties kunnen op de volgende manieren geholpen worden:
- Onderzoek waar de organisaties tegenaan lopen.
  - Wat is het grootste obstakel voor de organisaties.
  - Wat hebben de organisaties nog nodig of wat missen ze nog.
  - Vraag naar andere eisen die de organisaties hebben voordat ze deelnemen aan MDT.
- Zorg dat de drempels die organisaties ervaren weggenomen of sterk verminderd worden. Help de organisaties om hun weg te vinden in MDT, zorg voor een goed matchingsproces om te zorgen dat de juiste jongere bij de juiste organisatie zit. Daarvoor kun je een lijst opstellen waarop de organisaties hun eisen kunnen invullen (aantal uren, hoeveel uur begeleiding per dag, de skills die de jongere moet hebben)
- Organisaties kunnen op vele manieren geholpen worden. Je kunt ze helpen door taken van ze over te nemen (de administratie, het werven van jongeren) of ze helpen het beter te begrijpen door bijvoorbeeld trainingen te geven over hoe het werkt en wat er van ze verwacht wordt. Ook zou je iemand met de jongere(n) mee kunnen sturen die helpt het project op te starten.

### 5.2.2 Scenario 2 hoge commitment, hoge motivatie

#### Introductie

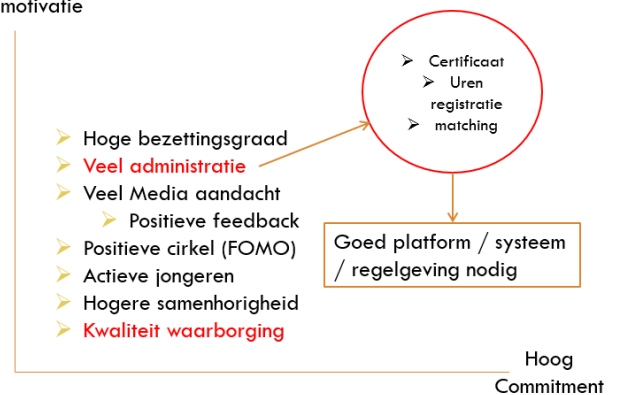
Bij deze strategie is uitgegaan van scenario 2. Dit is de ideale situatie. In deze situatie werken jongeren, organisaties en de overheid goed samen en is MDT een groot succes. Dit betekent niet dat er geen problemen kunnen zijn die het succes mogelijk in de weg zitten. Om te zorgen dat MDT een succes blijft worden een aantal mogelijke pijnpunten besproken.

#### Inhoud

Om MDT in een vorm te behouden die nu succesvol is gebleken moet er over een paar dingen nagedacht worden:

- Denk aan het verhogen van het aantal uren die jongeren besteden aan MDT. Als MDT een heel groot succes is kan het voorkomen dat er niet genoeg plekken meer zijn bij de verschillende organisaties. Dit kan verschillende gevolgen hebben:
  - Organisaties houden jongeren weg omdat het te vol is.
  - Organisaties moeten alle zeilen bijzetten om genoeg begeleiding te kunnen geven, hierdoor kunnen ze niet met de benodigde aandacht kijken naar hun gewone werkzaamheden.
  - De kwaliteit van de MDT-projecten gaat omlaag. Dit betekent onder andere dat de status die je krijgt als je een certificaat ontvangt lager wordt. Dit kan zorgen dat MDT minder populair wordt.

#### Hoge motivatie



Een mogelijkheid om dit te voorkomen zou het beperken van het aantal jongeren die een nieuwe MDT willen doen zijn. Dit betekent dat er bij de organisaties gekeken wordt hoeveel MDT'ers ze kunnen begeleiden. Dit hangt af van de grootte van het bedrijf, het aantal werknemers die hiervoor geschikt zijn en hoe druk de bedrijven het hebben. Dit kunnen de organisaties zelf aangeven.

- Een mogelijk probleem aan het beperken van het aantal jongeren per organisatie is de vorming van een wachtrij voor MDT. Een wachtrij van een paar weken is niet heel erg, enthousiaste jongeren zullen hier niet zo veel moeite mee hebben, maar als ze twee maanden moeten wachten voordat ze MDT kunnen doen wordt het problematisch en haken ze misschien wel af.
  - Het systeem voor de administratie zal veel gebruikt worden door organisaties, jongeren en de overheid. Daarom moet het makkelijk en veilig te gebruiken zijn.
  - Het systeem moet een overzichtelijke lay-out hebben, zodat ook degene die het voor de eerste keer gebruiken weten hoe het werkt.
  - Het systeem moet niet fraudegevoelig zijn, om te voorkomen dat er misbruik gemaakt wordt van de hoge vraag. Denk hierbij aan een unieke inlogcode voor iedere bevoegde gebruiker.
  - De administratie voor iedere jongere moet zoveel mogelijk beperkt worden. Het mag geen dagtaak worden. Als dat gebeurt neemt de werkdruk op de vaste werknemers heel erg toe, wat ervoor kan zorgen dat de projecten waar ze aan werken vertraging oplopen.
  - Het regelen van de geldbeloningen, de certificaten en andere beloningsvormen waar de overheid tot heeft toegezegd kan ook veel tijd kosten. Daarom is het verstandig om een document op te stellen hiervoor, waar alle informatie die nodig is (rekeningnummer, geboortedatum en volledige naam bijvoorbeeld) op ingevuld kan worden. Dit kan vervolgens via de mail of post opgestuurd worden naar de Rijksoverheid.

### 5.2.3 Scenario 3 lage commitment, lage motivatie

Laag  
Commitment

- **Overheid Cost Fallacy Sunk**
- Negatieve aandacht
- Het levert te weinig op
- Vicious circle
- Hoge werkdruk
- Weinig/slechte begeleiding

Lage motivatie

#### Introductie

Het grootste probleem in scenario 3 is dat jongeren en organisaties niet het initiatief nemen om aan maatschappelijke diensttijd te beginnen. Dit kan door verschillende redenen komen, bijvoorbeeld organisaties hebben niet de tijd of geld voor de extra administratie die gepaard gaat met maatschappelijke diensttijd of andere redenen die eerder in dit rapport benoemd zijn. Starten met een focus op de organisaties om hen te enthousiasmeren en mee te krijgen is volgens ons de beste optie. Als je leuke en enthousiaste organisaties hebt dan wordt het makkelijker om vrijwilligers

te vinden die mee willen doen.

#### Inhoud

Om te zorgen dat organisaties enthousiaster worden over MDT kunnen een aantal maatregelen genomen worden:

- Om organisaties mee te krijgen moet je weten wat organisaties nodig hebben om maatschappelijke diensttijd in gebruik te nemen. Hiervoor moet je onderzoek doen. In dit onderzoek moeten de volgende vragen moeten beantwoord worden;

- Wat is het grootste obstakel voor organisaties?
- Wat missen de organisaties/wat hebben ze nodig?
- Hoe krijgen we de organisaties wel mee?
- Wat is het verschil tussen de organisaties die wel meedoen en de organisaties die niet meedoen?
- De organisaties uit onze enquête hebben gezegd is dat tijd en geld van groot belang nodig zijn om maatschappelijke diensttijd uit te voeren. Hiervoor kunnen meer subsidies ingevoerd worden voor organisaties die meedoen.
- Ook geeft een deel van de organisaties aan dat zij nog niet genoeg geïnformeerd zijn over maatschappelijke diensttijd en dus niet goed weten wat zij kunnen doen met maatschappelijke diensttijd. Denk bijvoorbeeld aan;
  - Wat voor opdrachten/projecten geaccepteerd worden
  - Hoeveelheid tijd die erin besteed moet worden
- Daarnaast kun je werken aan hoe maatschappelijke diensttijd wordt gezien door het publiek door meer informatie te delen met organisaties en hierbij succesverhalen delen.

Het is de bedoeling dat je door organisaties te enthousiasmeren in scenario 4 (hoge commitment, lage motivatie) komt waarvan je naar scenario 2 (hoge commitment, hoge motivatie) kan werken.

### 5.2.4 Scenario 4 hoge commitment, lage motivatie

#### Introductie

In scenario 4 zijn de jongeren niet geïnteresseerd om maatschappelijke diensttijd uit te voeren. De organisaties zijn erg enthousiast over MDT en willen graag ermee aan de slag. Organisaties moeten actief op zoek naar jongeren om plekken van MDT te kunnen vullen.

#### Inhoud

De jongeren zijn dus niet geïnteresseerd, dit kan door een aantal redenen komen.

Ten eerste kan het zijn dat jongeren niet of nauwelijks geïnformeerd zijn over MDT. Heldere communicatie naar jongeren is dus noodzakelijk. Deze informatie kan door sociale media en scholen verspreid worden. Hier kun je ook succesverhalen delen en ervoor zorgen dat jongeren door FOMO ook mee doen aan MDT. Hiervoor is een nieuwe marketingstrategie nodig. Het inzetten van 'online influencers' is hierbij een mogelijke optie. De influencers bereiken veel jongeren en kunnen daardoor positieve aandacht verspreiden over maatschappelijke diensttijd naar jongeren die mee zouden kunnen doen.

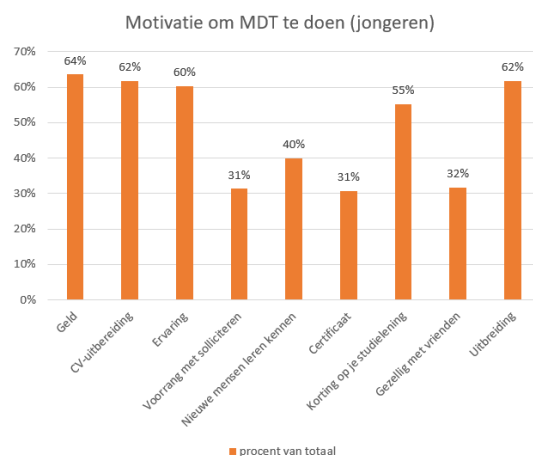
Daarnaast kan het zijn dat jongeren MDT niet interessant vinden omdat er geen projecten zijn die aansluiten aan hun interesses en verwachtingen. Wat de verwachtingen zijn van jongeren moet onderzocht worden. De resultaten moeten gebruikt worden om organisaties en hun verwachtingen aan te passen zodat er meer aansluiting is tussen verwachtingen van organisaties en verwachtingen van jongeren. Uit het onderzoek kan bijvoorbeeld komen dat de beloning niet aansluit bij wat jongeren verwachten of nodig hebben. Dit is op te lossen door meer of ander soorten beloningen voor de jongeren te regelen. In een enquête gedaan door een ander Honours Programme team is gevonden

- **Organisaties Cost Fallacy Sunk**
- Organisaties besteden veel middelen om jongeren te vinden
- Flexibelere organisaties
- Jongeren zijn niet bereid om mdt te doen
- Mismatching van verwachtingen + aanbod sluit niet aan
- Jongeren hebben het al te druk
- Beloning is te laag / niet passend

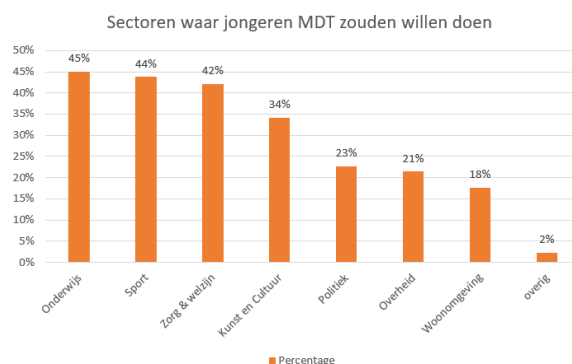
Hoog  
Commitment

Lage motivatie

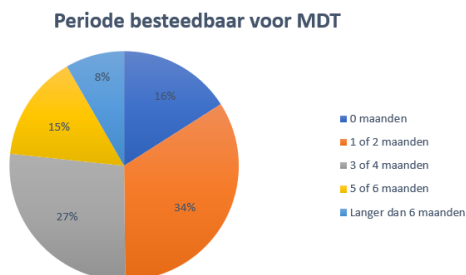
dat de meerderheid van de jongeren maatschappelijke diensttijd wel voor geld, uitbreiding van CV, verbreding en ervaring. Daarnaast wordt korting op studielening ook veel genoemd als een mogelijke beloning voor het afronden van maatschappelijke diensttijd.



Het kan zijn dat jongeren voelen dat zij niet genoeg de ruimte hebben om te doen wat zij leuk of interessant vinden. In een enquête gedaan door een ander Honours Programme team is gevonden dat het grootste aantal van de ondervraagde bezig wil in onderwijs, sport of zorg en welzijn (zie de grafiek hieronder). Het is heel belangrijk dat jongeren bezig gaan met iets wat hun inspireert omdat vaak de grootste motivator is voor jongeren om bezig te gaan. Hierbij kunnen de organisaties ondersteunt worden.



Als laatste kan het verlagen van de uren die jongeren bezig moeten zijn het makkelijker maken voor jongeren om te beginnen aan maatschappelijke diensttijd. In de enquête van onze collega's is er gevraagd hoeveel maanden zij aan maatschappelijke diensttijd zouden willen besteden. De meeste respondenten (34 procent) zeggen dat zij het liefst 1 of 2 maanden en 27 procent van de respondenten zeggen dat zij 3 of 4 maanden zouden willen of kunnen besteden.



### 5.3 Risico signalen

Om zo goed mogelijk de toekomst te kunnen sturen en erop te kunnen anticiperen, heeft het team signalen bij elkaar gezet. Bij deze signalen denken ze dat deze moeten worden en kunnen worden geconstateerd om vroegtijdig in te kunnen grijpen. Deze vroegtijdige signalen geven aan dat MDT niet richting de meest gewenste scenario gaat en daar moet dus snel naar gehandeld worden.

➤ **Weinig of slecht media geluid**

Natuurlijk is het erg lastig om al het media geluid in de gaten te houden. Maar wanneer er krantenkoppen verschijnen dat Maatschappelijke Diensttijd een ramp is of dat het te veel geld kost, is dit niet behulpzaam voor het project. Dit zal organisaties afschrikken en jongeren afweren. Het is daarom het belangrijk dat er zelf geluid aan toegevoegd gaat worden. Excellente ervaringen delen, goede projecten prijzen en unieke momenten documenteren. Dit geldt natuurlijk ook voor de social media van de jongeren zelf.

➤ **Dalende diversiteit in de jongere die maatschappelijke diensttijd doen**

Maatschappelijke diensttijd is er voor iedereen en het voornaamste voor jongeren met een afstand tot de arbeidsmarkt. Er moet goed opgelet worden dat deze jongeren dan ook goed ondersteunt worden en dat genoeg organisaties voor deze doelgroep open staan. Het moet niet een extra curriculaire fenomeen worden waar alleen de meest getalenteerde jongeren gebruik van gaan maken.

➤ **Misbruik van maatschappelijke diensttijd**

Er moet ten allen tijden worden voorkomen dat er door organisaties misbruik wordt gemaakt van MDT. Dit is in het leven geroepen met als focuspunt dat de jongeren tijdens MDT iets voor een ander doen en zo een bijdrage aan de samenleving brengen. Daardoor leren ze nieuwe vaardigheden en ontwikkelen en ontdekken ze hun talenten. Oftewel jongeren moeten bezig gaan met betekenisvol vrijwilligerswerk. Het is dus niet de bedoeling dat organisaties de jongeren gaan zien als een goedkope hulpkracht of koffiezetters. Daarom is het uitermate belangrijk dat er goed naar de jongeren wordt geluisterd, wanneer ze klachten hebben over dat ze het saai en nutteloos vinden. Beiden kanten moeten heldere verwachtingen van elkaar hebben en deze moet goed aansluiten en aan gehouden worden.

➤ **Cost sunk fallacy, lukt het naar alle moeite niet, stop er mee**

Voor velen is het erg belangrijk dat dit project gaat slagen en daar wordt ook veel voor gedaan. Maar wanneer er na al het trekken en duwen, investeringen, adviseren, ondersteunen etc. nog niet werkt, moet er geëvalueerd worden. Hierbij kan eruit komen dat het grondig moet worden veranderd of dat het project mislukt is en moet worden gestopt. Er is niks zo pijnlijk als het loslaten van een mooi groot project, maar wanneer het teveel kost en het weinig oplevert, zullen de geluiden tegen alleen maar groter worden. Daardoor zal het in de toekomst alleen maar lastiger worden om het opnieuw te proberen, wanneer de samenleving er misschien wel klaar voor is.

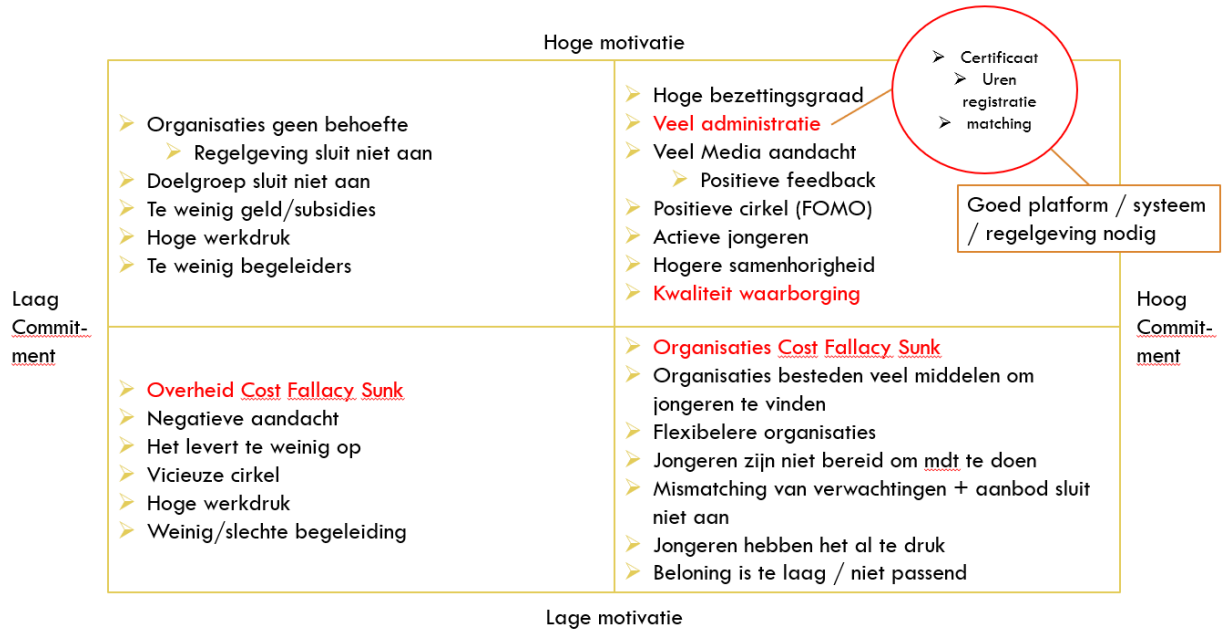


## Literatuurlijst

- Commune di Roccagorga. (2017). servizio civile comune di Roccagorga. Geraadpleegd 19 mei 2019, van <https://germogliidiideserviziocivile.weebly.com/comune-di-roccagorga.html>
- FÖJ. (2018, 6 maart). FÖJ startpage. Geraadpleegd op 17 mei 2019, van <https://foej.de/en/start-eng/>
- FSJ. (2018, 3 december). Geraadpleegd op 17 mei 2019, van <https://www.fsj.at/leistungen/>
- Het Platform voor de Samenlevingsdienst. (2015). Een Samenlevings Dienst doen | Service citizen. Geraadpleegd 17 mei 2019, van <http://www.samenlevingsdienst.be/service/samenlevingsdienst-.html>
- JUMP. (2019, 13 maart). Freiwilliges Umweltjahr. Geraadpleegd 17 mei 2019, van <https://www.jugendumwelt.at/de/programme/freiwilliges-umweltjahr>
- ncsyas. (2011). Homepage | National Citizen Service. Geraadpleegd 17 mei 2019, van <https://www.ncsyas.co.uk/>
- Publiq. (2018, 18 mei). COMMUNICATIEVERANTWOORDELIJKE. Geraadpleegd 17 mei 2019, van <https://www.publiq.be/nl/vacaturebank/communicatieverantwoordelijke-20>
- Rietveld, N. (2018). Factsheet Samenlevingsdienst - 3e call MDT (1). Geraadpleegd van <https://www.nov.nl/themas/doelgroepen/jongeren+-+home/jongeren+-+documenten/handlerdownloadfiles.ashx?idnv=1230279>
- Rijksoverheid. (2018, 20 november). Eerste beelden van MDT-proeftuinen. Geraadpleegd 4 maart 2019, van <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/publicaties/2018/10/31/eerste-beelden-van-mdt-proeftuinen>
- Rijksoverheid. (2019, 16 mei). Maatschappelijke diensttijd. Geraadpleegd 17 mei 2019, van <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/maatschappelijke-diensttijd>
- Roy, R. (2018, 17 juli). Change in volunteering trends you should know in 2018. Geraadpleegd 12 maart, 2019, van <https://www.stuff.co.nz/travel/news/105535305/change-in-volunteering-trends-you-should-know-in-2018>
- Wikipedia, (2018a, November 18). Voluntary social year. Geraadpleegd op 17 Mei 2019, van [https://en.m.wikipedia.org/wiki/Voluntary\\_social\\_year](https://en.m.wikipedia.org/wiki/Voluntary_social_year)
- Wikipedia. (2018b, 18 November). Voluntary ecological year. Geraadpleegd op Mei 17, 2019, van [https://en.m.wikipedia.org/wiki/Voluntary\\_ecological\\_year](https://en.m.wikipedia.org/wiki/Voluntary_ecological_year)
- Wikipedia. (2019, 8 Maart). Federal volunteers service. Geraadpleegd op Mei 17, 2019, van [https://en.m.wikipedia.org/wiki/Federal\\_volunteers\\_service](https://en.m.wikipedia.org/wiki/Federal_volunteers_service)
- Wikipedia (2019, 7 April), Servizio Civile nazionale, geraadpleegd op 17 mei 2019, van [https://it.wikipedia.org/wiki/Servizio\\_civile\\_nazionale](https://it.wikipedia.org/wiki/Servizio_civile_nazionale)
- Wikipedia. (2019, 12 april). Zivildienst Austria. Geraadpleegd 17 mei 2019, van [https://en.m.wikipedia.org/wiki/Zivildienst\\_in\\_Austria](https://en.m.wikipedia.org/wiki/Zivildienst_in_Austria)
- Wikipedia. (2019, 15 april). National Citizen Service. Geraadpleegd 17 mei 2019, van [https://en.m.wikipedia.org/wiki/National\\_Citizen\\_Service](https://en.m.wikipedia.org/wiki/National_Citizen_Service)

# Bijlagen

## Scenario-analyse



## Persona's

### Scenario 1

#### Negative trends

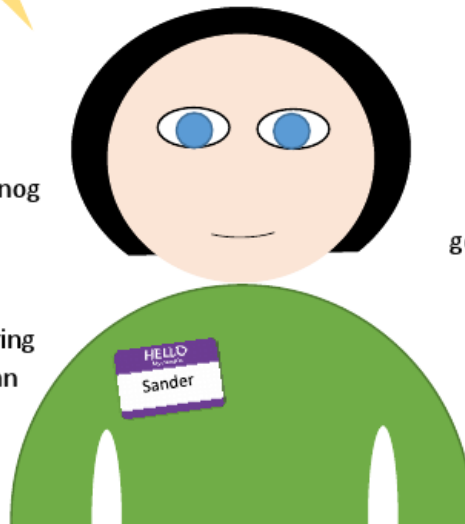
- Hij doet heel erg zijn best om bij organisaties vrijwilligerswerk te doen, maar bij elk bedrijf die hij benadert is er geen plek voor hem om zijn MDT te volbrengen.

#### Positive trends



#### Headaches

- Hoe kan hij organisaties zover krijgen dat ze meewerken aan MDT?
- Heeft het wel zin om het nog te proberen?
- Of kan hij zich beter op andere dingen focussen? Want als je geen waardering of aandacht krijgt ga je aan jezelf twijfelen.



#### Opportunities

- Door bij veel bedrijven langs te gaan kunnen enkele bedrijven geïnteresseerd worden in MDT wat het voor hemzelf en anderen makkelijker maakt om MDT te doen.
- Organisaties kunnen elkaar ook motiveren om het te doen

#### Fears

- Geen steun vanuit organisaties, hierdoor kan hij niet doen wat hij graag wil en kan hij zich niet ontwikkelen op de manier die hij voor ogen had.

#### Needs

- Hij heeft hulp nodig bij het motiveren van bedrijven.

#### Hopes

- Hij hoopt dat door zelf enthousiast te zijn en zichzelf in te blijven zetten voor MDT dat er op een gegeven moment organisaties enthousiast worden en mee gaan doen.
- Op deze manier hoopt hij aan zijn beoogde toekomst te kunnen werken.

## Scenario 2

### Negative trends

- Organisaties lopen over van alle MDT'ers

### Positive trends

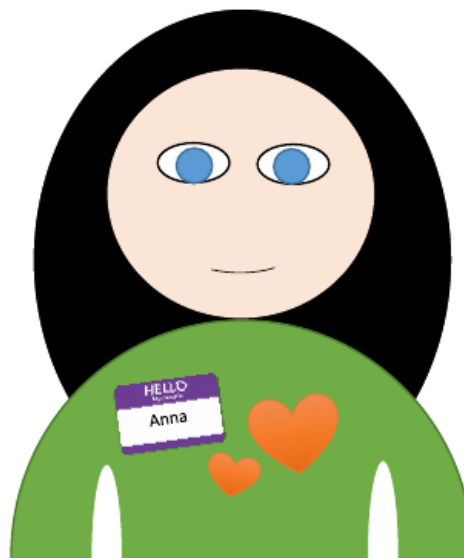
- Veel positieve aandacht in media
- Jongeren en organisaties zijn enthousiast over MDT

### Headaches

- Veel administratie
- Bedrijven hebben niet genoeg plek, door hoeveelheid MDT'ers

### Opportunities

- Hogere kans op baan bij overheid
- Vaste baan na afloop MDT



### Fears

- Geen plekken door veel aandacht
- Te veel verschillende MDT plekken, hierdoor kwaliteit minder
- Gebrek aan begeleiding

### Needs

- 1 punt om alle informatie te vinden
- Begeleiding

### Hopes

- Goede ervaringen met organisaties, andere MDT'ers en ontvangers
- Goede begeleiding

### Scenario 3

#### Negative trends

- Veel "mislukking" verhalen
- Minder mensen spreken positief over MDT

#### Positive trends

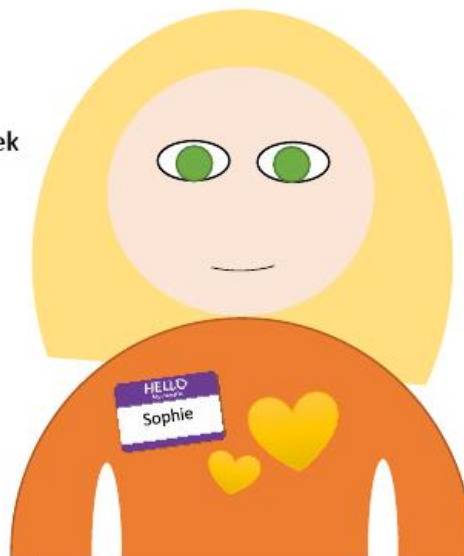
- MDT wordt aangepast

#### Headaches

- Vinden van een MDT plek

#### Opportunities

- Experimenteren met nieuwe ideeën voor MDT



Fears	Needs	Hopes
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Een slechte ervaring met MDT</li> <li>➤ Geen MDT vinden passend aan interesses</li> <li>➤ Andere (leuke) activiteiten missen door MDT</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Goede begeleiding</li> <li>➤ Passende MDT aan interesses</li> <li>➤ Informatie (van regels, beloningen, ect) over MDT</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Een goede ervaring met MDT</li> <li>➤ Een beloning</li> </ul>

## Scenario 4

### Negative trends

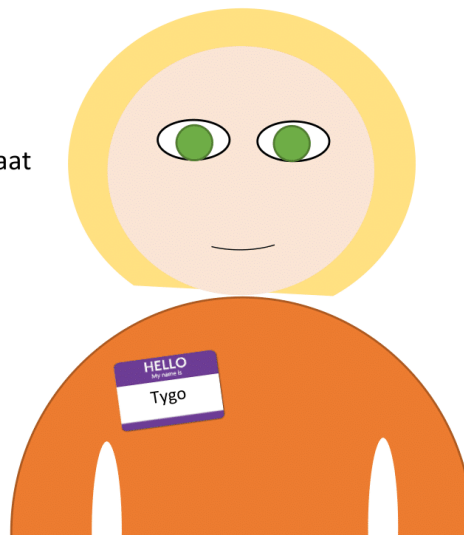
- Anderen doen het niet
- Negatieve ervaringen
- Geen of weinig beloning
- Misplaatste matching
- Jongeren hebben het te druk
- Asymmetrische informatie/ desinformatie

### Positive trends

- Nieuwe mensen leren kennen
- Je wordt serieus genomen
- Toekomst oriëntatie

### Headaches

- Geen/slechte matching
- Begeleiders motivatie gaat omlaag door falen
- Administratieve/tijd zorgen



### Opportunities

- Toekomst mogelijkheden
- Goede begeleiding
- Persoonlijke groei
- Iemand helpen

### Fears

- Weinig motivatie
- Druk
- FOMO
- Laag zelfbeeld, faalangst
- Bang voor teleurstelling

### Needs

- Begeleiding
- Informatie
- Stimulatie

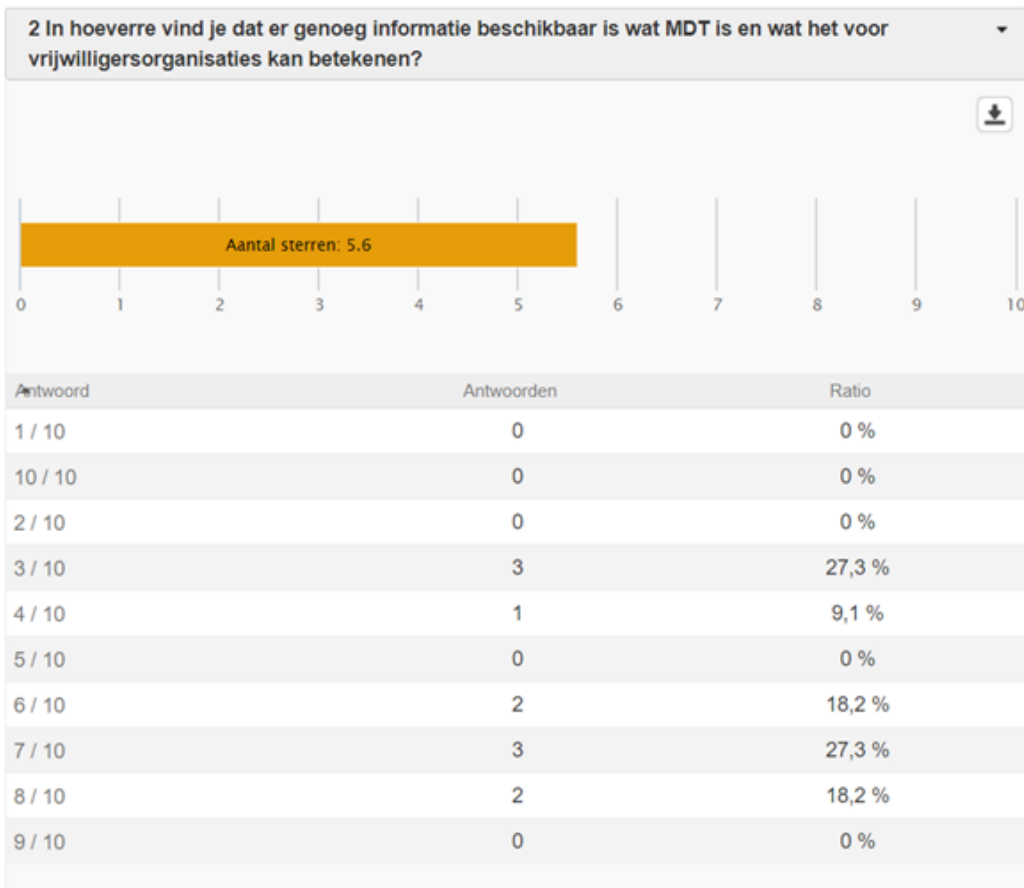
### Hopes

- Grote beloning
- Makkelijke taken
- Toekomst perspectieven

## Resultaten enquête organisaties

1 Wat is volgens jou Maatschappelijke diensttijd?

Maatschappelijk activeren van jongeren	Sociaal bewustzijn bij jongeren kweken.	Tijdens de maatschappelijke diensttijd doen jongeren iets voor een ander en leveren zo een bijdrage aan de samenleving.	jongeren uitdagen/stimuleren maatschappelijk betrokken te zijn
Maatschappelijk betrokkenheid, oriëntatie, keuze mogelijkheden	Het uitvoeren van sociale vrijwilligersarbeid met als doel het dienen van de samenleving.	grensverleggend voor jezelf, betekenisvol voor de ander	Een tijd waarin jongeren iets kunnen doen wat ze leuk vinden, waar ze iets van leren, wat hen later verder helpt of manier om anderen te helpen. Dit betekent niet dat jongeren zich maar dienstbaar moeten opstellen, maar ook dat organisaties open staan om jongeren te begeleiden en helpen.
De maatschappelijk diensttijd is een tijd waarin jongeren zich vrijwillig in kunnen zetten voor een ander, een organisatie of door zelf een project op te zetten.	Leren participeren in de maatschappij	Impact maken op de samenleving en ervaring opdoen als jongeren	



### 3 Wat weet je al van Maatschappelijke diensttijd?

Wij zijn momenteel al deelnemer van Maatschappelijke Diensttijd onder de naam Local Hero. Wij doen mee aan de eerste subsidieronde.

scholen doen mee

Dat het een hoop kansen biedt voor maatschappelijke organisaties om jongeren te vinden en hopelijk te binden

Goed initiatief

Wij doen mee dus weten wat er nodig is om MDT uit te voeren

Veel, wij hebben zelf een proeftuin.

Jongeren doen ervaring op met participeren (middels stage, vrijwilligerswerk etc.) om zo meer vaardigheden te hebben later een stage/baan te bemachtigen en vast te houden.

Geinformeerd via Jongerenwerkersdag Tilburg. Onbekend wat het in de context van Almere gaat betekenen?

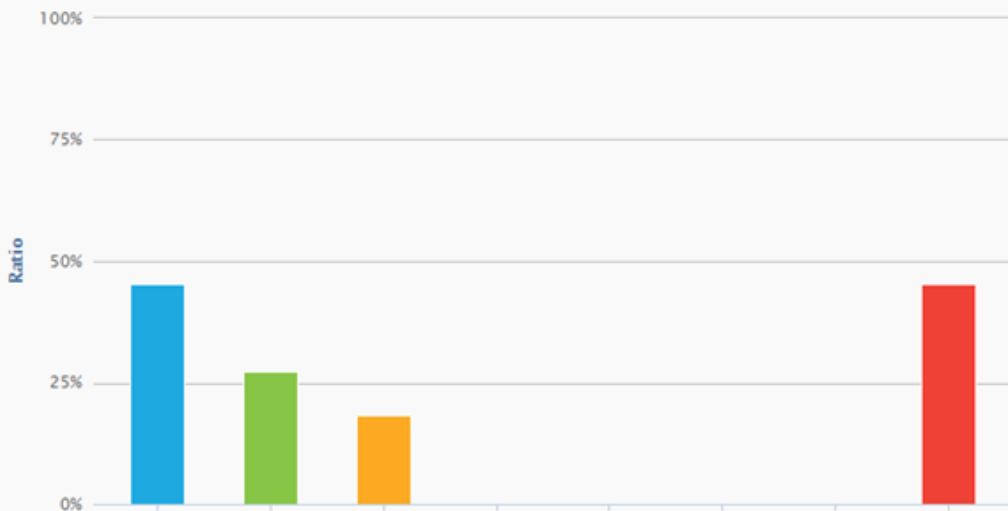
Uhm nou, ben zelf onderdeel van een tranche geweest en ben er dus al wel bekend mee. Vereist geen verdere informatie neem ik aan?

Er zijn nu 75 proeftuinen aan de slag die experimenteren met de MDT. De uitkomsten uit deze proeftuinen wordt gebruikt om het MDT landelijk uit te rollen.

De Maatschappelijke Diensttijd is nog volop in ontwikkeling. Dit houdt in dat randvoorwaarden nog niet duidelijk zijn en ook de verschillende mogelijke invullingen ervan ook nog niet.

### 4 Wat is de doelgroep van vrijwilligers voor uw organisatie?

Verticaal  Horizontaal



#▲	Antwoord	Antwoorden	Ratio
1	15-18	5	45,5 %
2	18-22	3	27,3 %
3	22-30	2	18,2 %
4	30-40	0	0 %
5	40-50	0	0 %
6	50-60	0	0 %
7	60+	0	0 %
8	Alle bovenstaande	5	45,5 %



#### 5 Wat zou MDT kunnen betekenen voor de organisatie waar jij werkt?

In contact komen met maatschappelijke organisaties, bedrijven en jongeren.

Wellicht zit momenteel op het Trinitas Gymnasium in Almere. Weet niet of je dat een organisatie kunt noemen? Het helpt jongeren op onze school wel met de integratie in bepaalde categorieën met name die van zorggebruikers.

Voor Stichting Alexander zou het kunnen betekenen dat wij onderzoek blijven doen naar werkzame factoren van een participatieve aanpak van MDT.

Wij zijn een werkgever die alle sociale taken binnen de stad beheert.

Voorbeeld functie, maatschappelijke organisaties, spell, promotie voor vrijwilligerswerk en maatschappelijke betrokkenheid, contact met jongeren

Present Almere maakt voor de uitvoering van haar werkzaamheden gebruik van groepen vrijwilligers, groepen mensen die MDT verrichten zijn een verrijking van ons aanbod. We werken voor mensen zonder netwerk en met weinig geld. Daar zijn er veel van in Almere!

De Schoor: vrijwillige inzet van jongeren die een bijdrage levert aan hun ontwikkeling en indirect aan onze doelstelling

Stichting Alexander: voor ons zelf niet heel veel denk ik. Wij werken niet per se zelf met vrijwilligers, ons werk bestaat eruit dat we jongeren de regie geven (zo ook over de vorm van MDT)

Jongeren de kans te bieden iets te doen voor een ander en zo ook binnen onze organisatie actiever bezig te zijn iets te doen voor elkaar

Stichting Welzijn Lelystad, ons project Challenge Up is 1 van de proeftuinen. Binnen onze organisatie wilden we al heel lang jongeren stimuleren en enthousiasmeren om maatschappelijk betrokken te zijn. Door het MDT is dat nu mogelijk gemaakt. We zien ontzettend veel mooie verbindingen en contacten ontstaan. Steeds meer jongeren raken betrokken bij ons project.

iDOE is een contactpunt voor vrijwillige inzet in Leiden. Wij bemiddelen tussen de vraag en aanbod van vrijwillige inzet. Wij zien de MDT als uitgelezen kans om meer jongeren te interesseren voor vrijwilligerswerk. Momenteel hebben we 900 vacatures open staan en hopen jongeren daarvoor te interesseren. Daarnaast willen we organisaties informeren over de MDT en hen inspireren hoe je jongeren kunt werven en binden.

#### 6 Wat voor rol kan de organisatie spelen in MDT waar jij werkt?

Het faciliteren van het project.

Uhm... ondersteunde factor, adverteren

Present Almere kan zowel eenmalige projecten organiseren ivm MDT als wat langdurige projecten, mits we de tijd hebben om het te organiseren

Proeftuin

Wij zijn de aanjager van de MDT lokaal

Stichting Alexander: een grote rol, wij laten zien dat de invulling van MDT op een geheel participatieve wijze kan gebeuren.

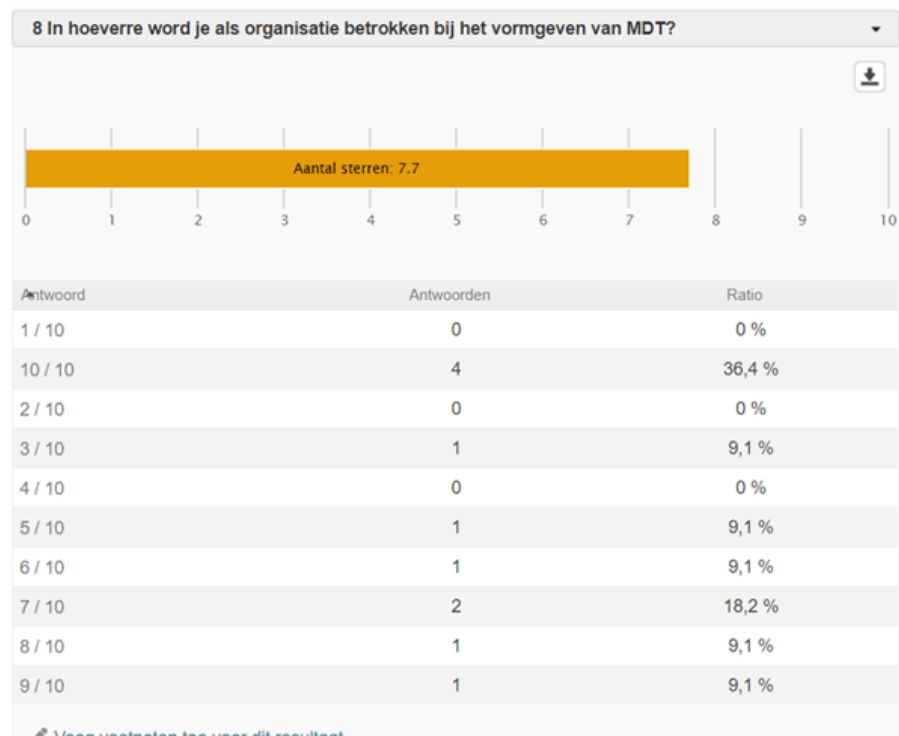
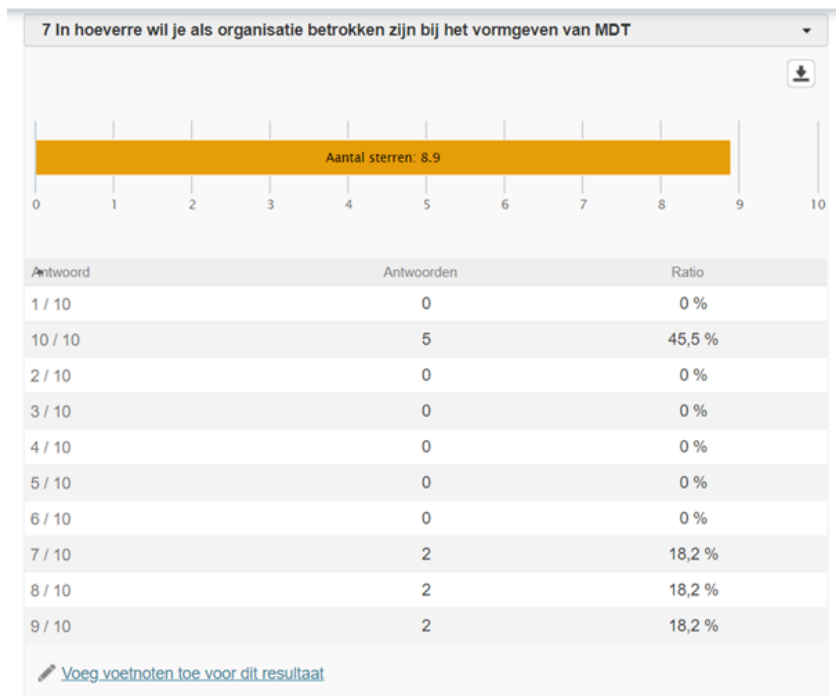
Stichting Altra: Wij kunnen een plek zijn waar jongeren een MDT uitvoeren/doen en we kunnen een plek zijn waar jongeren vandaan komen die een MDT gaan doen.

De Schoor: op dit moment zijn we een vindplaats voor jongeren. We kunnen een rol spelen maar zijn op dit moment onvoldoende geïnformeerd over de context van MDT in Almere.

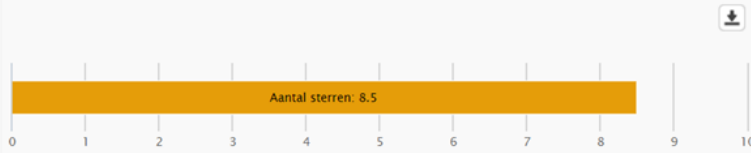
Wij bij Stichting Alexander kunnen meebepalen aan welke randvoorwaarden een MDT zou moeten voldoen voor kwetsebare jongeren.

Stichting Welzijn Lelystad is regievoerder in de proeftuin Challenge Up en speelt een grote rol in de proeftuin in Lelystad. We doen veel ervaring op en hebben met steeds meer jongeren goede contacten. Steeds meer jongeren doen mee met Challenge Up.

Zie bovenstaand antwoord. Daarnaast kunnen wij jongeren bemiddelen met een langere afstand tot de arbeidsmarkt en heb coachen. I.s.m organisaties kunnen we maatwerk bieden.



9 Hoe positief sta je/ de organisatie waarbij je werkzaam bent tegenover MDT?



Antwoord	Antwoorden	Ratio
1 / 10	0	0 %
10 / 10	5	45,5 %
2 / 10	0	0 %
3 / 10	0	0 %
4 / 10	0	0 %
5 / 10	0	0 %
6 / 10	2	18,2 %
7 / 10	2	18,2 %
8 / 10	0	0 %
9 / 10	2	18,2 %

10 Wat voor uitdagingen voorzie je voor je organisatie voordat jullie kunnen werken met MDT?

Capaciteit bij maatschappelijke organisaties voor het begeleiden van jongeren.

Mvereist veel tijd en arbeid

Wij zijn niet een organisatie waarbij jongeren een MDT kunnen lopen.

Voldoende jongeren vinden die gedurende 6 maanden 20 tot 28 uur aan MDT willen werken

geld, samenwerking, contact met scholen, contact met maatschappelijke organisaties

Bekendheid binnen onze organisatie over MDT en tijd/ruimte maar om jongeren een MDT te laten doen/uitvoeren en ook plekken te creëren voor jongeren binnen onze eigen organisatie.

financiële onderbouwing waardoor specifiek inzet mogelijk wordt, partnerschap (regie en samen vormgeven)

-

we zijn een kleine vrijwilligersorganisatie, afhankelijk van subsidies en giften. tijd en geld is een punt

Wij werken al in proeftuin Challenge Up met MDT. De uitdaging blijft jongeren werven en andere organisaties en afdelingen stimuleren/enthousiasmeren om hun aanbod aan te passen/om te buigen aan de behoeften van jongeren

Het is altijd waardevol om te investeren in jongeren en vrijwillige inzet. Aangezien een vrijwilligerscentrale een cruciale rol kan spelen bij het vormgeven en in standhouden van een succesvolle MDT op lange termijn vind ik dat er ook geld vrijgemaakt moet worden vanuit de landelijke overheid om hier als centrale op in te kunnen zetten. Met gemeente Leiden die ons subsidie verstrekt hebben wij afspraken over onze uren inzet en kan derhalve niet veel tijd vrijmaken voor de MDT.

**11 Wat heeft de organisatie waarbij jij werkzaam bent nodig om te kunnen werken met MDT?**

We zijn hier al mee aan het werk.	Voldoende draag kracht.	partnerschap, gemeenschappelijke visie ontwikkeling met alle partners (gemeente, enzovoort)	Menskracht voor een goede begeleiding van de jongeren, menskracht om de jongeren te begeleiden en goed te matchen bij maatschappelijke organisaties. De mogelijkheid voor jongeren om zich te ontwikkelen, hun talenten te gebruiken en hun ideeën ook uit te kunnen voeren. We werken al met veel organisaties samen, ook met het onderwijs. Het zou mooi zijn als dat nog meer uitgebreid kan worden.
Uhm een afwezigheidspolicy	Maatschappelijke organisaties, scholen, leerlingen, geld, kader, uitgangspunten,	De kaders bepalen de jongeren, maar vergoedingen zijn iets wat wel handig is als dat goed geregeld is.	
heldere afspraken	Wij zijn niet een organisatie waarbij jongeren een MDT kunnen lopen.	Om na de zomer klaar te staan voor jongeren en maatschappelijke organisaties hebben wij meer uren inzet nodig. Helaas is bij de eerste ronde onze aanvraag bij Zon MW niet gehonoreerd. Wij staan nog steeds achter dit plan om jongeren als ambassadeurs in te zetten voor de MDT. IDOE wil graag de rol als spelverdeler/regievoerder/makelaar oppakken om de MDT in Leiden en de regio tot een succes te maken. Er is dus budget nodig om de plannen goed uit te voeren.	
Meer informatie verspreiden binnen de organisatie en MDT opnemen in jaarplan van de scholen/organisatie.			

**12 Hoe verwacht je dat de samenwerking zal zijn met de organisatie richting de regering en de vrijwilligers?**

De welzijnsorganisatie is de spil tussen de regering en de vrijwilligers. De regering voorziet in financiering, de welzijnsorganisatie plaatst de vrijwilligers.	Goed	???	Vanuit de proeftuin Challenge Up Lelystad ervaren wij een hele goede samenwerking met Zon MW en de regering. Er is veel informatie uitwisseling en een grote betrokkenheid over en weer.
Nog geen idee	Richting de regering?? weet niet waar deze vraag toe moet leiden?!	Maximaal	
	het zou fijn zijn als er geld beschikbaar komt vanuit de overheid, om dit te organiseren	-	
		Ik snap de vraag niet	
		Ik zie hier ook een rol weggelegd voor de vrijwilligerscentrales. IDOE heeft naast de website en social media zowel een nieuwsbrief voor organisaties als voor vrijwilligers. Daarnaast hebben wij een Open Contactpunt voor vrijwilligers en geven we advies gesprekken aan organisaties. Tevens organiseren we netwerkbijeenkomsten en workshops voor zowel vrijwilligers als organisaties.	

13 Hoeveel tijd verwacht je dat je wekelijks kwijt bent aan aannemen en begeleiden van MDT-ers? ▾

Momenteel meer dan 27 uur.

P.p 15 min

Wij zijn niet een organisatie waarbij jongeren een MDT kunnen lopen.

weet ik niet

10 uur

we zetten alleen groepen in, dus minimaal 2 personen voor een project. per project kost het ongeveer 6-8 uur om het voor te bereiden

Valt op dit moment nog niets over te zeggen

nvt

Nog geen idee

Graag willen we jongeren inzetten voor de bemiddeling en begeleiding voor de MDT. Om hen te werven en goed te begeleiden hebben we in zeker in het begin om alles op te zetten/impuls te geven minimaal 36 uur per week nodig. Want tegelijkertijd willen we de maatschappelijke organisaties informeren en inspireren door zoals bijvoorbeeld hierboven beschreven bijeenkomsten te organiseren en hen te adviseren.

Dit alles hangt af van het aantal jongeren dat je wilt aannemen en begeleiden in MDT. Ik kan een voorbeeld geven: ik werk op papier 24 uur per week, maar het zijn er in werkelijkheid wel 30. Dit geldt voor meer van mijn collega's in het project.

14 Hoe willen jullie in contact komen met de jongeren die MDT willen gaan doen? ▾

Via een site, whatsapp.

Dit doen we in samenwerking met de scholen binnen onze gemeente

Wij zijn niet een organisatie waarbij jongeren een MDT kunnen lopen.

we hebben een groot netwerk

Uhm voorlichting

(binnen de proeftuin) via jongerenwerk, scholen,

Nog geen idee

Vnait het jongerenwerk zijn we al in contact met jongeren. over welke jongeren en verwachtingen hebben we het dan?

via bekendheid op scholen

We werken al samen met de Universiteit Leiden en de Hoge school Leiden. We geven regelmatig gastlessen op MBO Rijnland en op middelbare scholen. iDOE is een onderdeel van een grote zorg en welzijns organisatie Libertas Leiden die jeugdwerkers in dienst hebben. Daarnaast hebben we veel contacten met organisaties die met jongeren werken. Het liefst nemen we jongeren zelf aan om met jongeren in contact te komen. We geloven erg in peer to peer.

Wij zijn al bezig met de proeftuin. Wij werven op diverse wijzen jongeren: op scholen, via Social media, via onze website, persoonlijk, flyers, posters, naar buurthuizen, poppodium (sport)verenigingen, kerken, hangplekken, jongerenwerkers, uitgaansgelegenheden.

### 15 Wat voor functies zouden jongeren kunnen uitvoeren binnen je organisatie? Of wat voor functies bij het vrijwilligerswerk?

Ondersteunen bij diverse activiteiten, meedenken in het opzetten van activiteiten.

Wij zijn niet een organisatie waarbij jongeren een MDT kunnen lopen.

Als gemeente kunnen we alles aanbieden

Afvalprikken yeaaaah everybody's dancin in the moonlight

Nog geen idee

Als ambassadeur die de vertaalslag maakt en bestaande vacatures onder de aandacht brengt bij hun achterban. Door het geven van gastlessen over vrijwillige inzet, tot het bemensen van een pop-up contactpunt op plekken waar jongeren zijn (faculteiten, studieverenigingen, op festivals) Naast andere jongeren bemiddelen eventueel ook coachen bij hun vrijwilligers job. IDOE kan jongeren hierin begeleiden aangezien wij werken met diverse methodieken om talenten van jongeren boven tafel te krijgen.

Zeer divers. Momenteel 1000 vrijwilligers en een verscheidenheid aan vacatures en functies.

(binnen de proeftuin) wat ze zelf bedenken, jongeren bepalen in onze proeftuin zelf wat ze willen doen

Teveel om opnoemen.

Eigenlijk alles wat je kunt bedenken....

klussen bij mensen thuis: schoonmaken, tuinklussen, verwerk etc (geen functies maar doe dingen)

### 16 Zouden jullie criteria hebben voor jongeren die bij jullie MDT mogen uitvoeren

Motivatie.

Nee

Criteria zijn afhankelijk van hetgeen de jongere doet. Denk aan VOG?

Iedereen tussen 12 en 25 jaar mag bij ons meedoen.

leeftijd en opleiding

Well, heb respect

(binnen de proeftuin) kwetsbare jongeren\* dit kan van alles zijn

gemotiveerd, eigen keuze, minimaal 5 uur beschikbaar,

Wij zijn niet een organisatie waarbij jongeren een MDT kunnen lopen.

Nog geen idee

Naast bovenstaande kunnen jongeren organisaties informeren hoe zij aantrekkelijk zijn voor jongeren. Als criteria stellen wij een VOG en heel veel enthousiasme voor MDT ongeacht opleidingsachtergrond. We willen juist een diverse pool van jongeren die andere jongeren kunnen mobiliseren.

17 Heeft u nog extra opmerkingen over MDT dat u met ons wil delen? ▾

Ik zou de volgende keer wat ruimer van tevoren informatie delen over eventuele bijeenkomsten, verder ook meer onderzoek doen naar welke organisaties al actief zijn binnen MDT. Dit voelt heel erg als 'mosterd na de maaltijd', maar dat is ook omdat wij al actief zijn. Verder vond ik sommige vragen in de enquête ook niet duidelijk omschreven.

Nee (3x)

Tot nu toe is er veel animo voor de MDT, de eerste 25 jongeren hebben de MDT succesvol afgerond

Ik wil graag het onderzoeksresultaat ontvangen van jullie onderzoek.

Helaas is de afspraak van dinsdag 2 april niet doorgegaan. Het was onze verwachting dat we niet alleen bevroegd maar ook geïnformeerd zouden worden over de ontwikkeling van de MDT.

nee

Everybody's dancin in the moonlight

-

nee dank u

## Opmerkingen bij interview met medewerker Humanitas

Maatschappelijke diensttijd – jongeren de kans geven om maatschappelijk bezig te zijn. Humanitas, 20 projecten, diverse doelgroepen, vrijwilligers/ stagiaires zijn maatjes

Een maandje vrijwillig werken bij humanitas doen ze niet omdat de inverstering te laag is. (17-21)

Diensttijd klonk als een verplichting

Humanitas is al bezig met mdt in Amsterdam

Almere minder vrijwilligers, mooie doelgroep

Er moet bewust gekozen worden voor bepaalde plekken omdat er met mensen gewerkt wordt en het serieus werk is. Constant wordt er gezocht naar nieuwe mensen.

Aantallen vrijwilligers vallen naar beneden

Wat zal het van Humanitas vragen om mee te doen aan mdt?

Well interesse om nader onderzoek te doen.

Humanitas geeft alle vrijwilligers een begeleider

Niet te veel mensen tegelijk

Werkdruk: Er gaat hoe dan ook een inverstering in, training, begeleider, verantwoordelijk, project, deelnemers worden ingelicht. (Leeftijd is afhankelijk van de taak)

Het gaat niet altijd om de aantal stagiaires/ vrijwilligers, maar ook zeer zeker om de kwaliteit.

Voorwaarde mdt'er

- Motivatie
  - Gesprek
  - Trainingen
- Matchen bij de organisatie
- Termijn/periode
- Hebben wij de begeleiders ervoor?
- Kan hij/zij het aan?

Tijd: paar uur per maand

- Intakegesprek
- Training
- Probleemoplossing
- Eindgesprek



30 – 35 vrijwilligers bij humanitas

Vrijwilligers komen via:

- Krantenartikel
- Social media
  - Facebook
  - Vacaturebank
  - Website
  - Stagemarkten scholen
  - Speeddate?

Mdt matching markt?

Jongeren rollen binnen Humanitas:

- Projectcoördinatoren
- Stagiaires
- Vrijwilligers

We doen er goed aan om ook de organisaties op tijd in te lichten, want blijkbaar weten niet alle organisaties ervan af. Om ze voor te bereiden en ook aantrekkelijker te maken.

Gemeente Almere gaat besluiten of zij meedoen

Iets concreets presenteren om organisaties te trekken.

**Eind van het rapport**