Achter de motivatie van jongeren voor vrijwillige inzet

Een onderzoek in het kader van de maatschappelijke diensttijd

njr

Inhoudsopgave

		Samenvatting	**05**
Hoofdstuk 1:		**Introductie**	**06**
Hoofdstuk 2:		**Segmentatiemodel**	**09**
Hoofdstuk 3:		**Concepten**	**19**
Hoofdstuk 4:		**Resultaten**	**25**
	4.1	Moment	26
	4.2	Plek	26
	4.3	Motivatie	26
	4.4	Uitdaging	26
	4.5	Randvoorwaarden	28
	4.6	Compensatie	28
	4.7	Duur	28
Hoofdstuk 5:		**Jongeren over de maatschappelijke diensttijd**	**31**
	5.1	Carrièremakers	32
	5.2	Bijdragers	33
	5.3	Opklimmers	34
	5.4	Verbeteraars	35
	5.5	Teruggevers	36
	5.6	Comfortzoekers	37
	5.7	Overwegers	38
		Tien aanbevelingen	**41**
Hoofdstuk 6:		**Conclusie**	**42**
Hoofdstuk 7:		**Verantwoording**	**44**
		Bijlage	**45**
		Colofon	**49**

Samenvatting

Welke jongeren zijn gemotiveerd om zich vrijwillig in te zetten en welke jongeren minder? Door welke factoren wordt dit bepaald en hoe kun je hier in het ontwerp van de maatschappelijke diensttijd rekening mee houden? Dit zijn de vragen die in dit onderzoeksverslag beantwoord worden. Zo blijkt onder andere dat jongeren die het gevoel hebben op een achterstand te staan door vroegere gebeurtenissen in hun leven relatief open staan voor de maatschappelijke diensttijd ten opzichte van jongeren die dit niet of minder ervaren. Op basis van vier dimensies – proactiviteit, idealisme, ervaren achterstand en beïnvloedbaarheid – is er een segmentatiemodel ontwikkeld waarin zeven verschillende groepen jongeren beschreven staan. Voor elk van deze groepen is ook bekend wat hun drijfveren en randvoorwaarden zijn voor deelname aan de maatschappelijke diensttijd. Zeker voor vier van de zeven groepen jongeren - in populatie een flink aantal - biedt de maatschappelijke diensttijd kansen die hen nu nog niet geboden worden. Door de toegespitste benadering van deze groepen kan de potentie die de maatschappelijke diensttijd heeft, benut worden om zo uit te groeien tot een succesvolle beweging.

H1 Introductie

In het regeerakkoord 'Vertrouwen in de toekomst' staat beschreven dat er een maatschappelijke diensttijd voor jongeren ingericht moet worden. Nu ruim een jaar werkt het Rijk binnen het programma Maatschappelijke Diensttijd samen met maatschappelijke organisaties en jongeren aan een ontwerp hiervoor. Het hoofddoel van de maatschappelijke diensttijd is om door te investeren in de talenten en inzet van jongeren die iets doen voor een ander, de hele samenleving sterker te maken. Daarbinnen liggen er kansen om jongeren gerichter te kunnen laten oriënteren op studie en werk en een positief alternatief te bieden wanneer zij hun school vroegtijdig verlaten. Ook maken jongeren middels de maatschappelijke diensttijd kennis met (maatschappelijke) organisaties in sectoren zoals de techniek, zorg, onderwijs en veiligheid waar tekorten zijn, en in sommige gevallen ook naar verjonging gezocht wordt. De maatschappelijke diensttijd biedt dus op verschillende vlakken kansen voor de samenleving. Om deze kansen te verzilveren is het essentieel dat er (intrinsieke) motivatie en interesse is onder jongeren, maar ook bij maatschappelijke organisaties, overheden en bedrijven om met de maatschappelijke diensttijd aan de slag te gaan. Dit zorgt er niet alleen voor dat er straks een kwalitatief sterke en effectieve maatschappelijke diensttijd staat, maar ook dat deze geborgd is voor de langere termijn.

De intrinsieke motivatie vormt dus de sleutel tot succes. Uit verschillend wetenschappelijk onderzoek – zoals Deci & Ryan (2000) en Kuhl (1985) - blijkt dat je dit kunt stimuleren. Onder andere door het opdoen van succeservaringen en het vergroten van het gevoel dat je eigen keuzes kunt maken, je bepaalde kwaliteiten bezit en hiervoor erkenning van anderen krijgt. Naast motivatie is imago ook een belangrijke factor in het laten slagen van de maatschappelijke diensttijd, jongeren komen namelijk sneller af op een aansprekend merk. Zo levert 'iets doen voor de ander zonder dat je er iets voor terugkrijgt' vaak meer positieve reacties op dan 'het doen van vrijwilligerswerk'.

Gezien het grote potentieel van de maatschappelijke diensttijd om een boost te geven aan de ontwikkeling van jongeren en hun bijdrage in de samenleving, is gedegen onderzoek naar de drijfveren van jongeren nodig. Uit verschillende sessies, evenementen en onderzoeken is al veel informatie gekomen over hoe jongeren vinden dat de maatschappelijke diensttijd eruit zou moeten gaan zien, en wat ze hierbij belangrijk vinden. Wat echter mistte, is informatie over welke jongeren precies wat vinden. Want er zijn grote verschillen tussen jongeren en hun houding ten opzichte van vrijwillige inzet. Daarom is er een verdiepend onderzoek uitgezet met als hoofdvragen:

Welke factoren bepalen de houding van jongeren tegenover en de motivatie voor de maatschappelijke diensttijd, hoe verschillen jongeren hierin en welke invloed heeft dit op het ontwerp?

Om deze vraag te beantwoorden, is er zowel kwantitatief als kwalitatief onderzoek verricht. Het kwantitatief onderzoek is uitgevoerd door Kantar Public. Aan een steekproef van 1.454 jongeren tussen de 16-26 jaar is een online vragenlijst voorgelegd. Deze groep jongeren is representatief naar sekse, leeftijd, regio en culturele achtergrond. Dit onderzoek heeft een segmentatiemodel opgeleverd, dit model wordt in het volgende hoofdstuk verder toegelicht. Het kwalitatieve onderzoek is uitgevoerd door NJR en vond plaats op vier verschillende plekken in Nederland. Door middel van focusgroepen zijn in totaal 71 jongeren bevraagd over hun behoeften rondom (het ontwerp van) de maatschappelijke diensttijd. Ook hierbij is rekening gehouden met voldoende spreiding in o.a. leeftijd, opleidingsniveau en (culturele) achtergrond.

Het verslag is als volgt opgebouwd: allereerst worden in hoofdstuk twee de algemene resultaten van het kwantitatief onderzoek en het segmentatiemodel gepresenteerd. Dit is een model waarin jongeren op basis van hun mentaliteit zijn opgedeeld in zeven segmenten. Aan elk segment is een korte beschrijving gekoppeld. In hoofdstuk drie worden vier concepten voor de maatschappelijke diensttijd beschreven en de houding van jongeren hiertegenover. In hoofdstuk vier staan de algemene resultaten beschreven. Dit is een totaalbeeld waarbij de resultaten van het kwantitatief onderzoek als leidraad zijn genomen, en de uitkomsten van de focusgroepen ter aanvulling en inkleuring van deze resultaten. Waar er verschillende resultaten uit de verschillende onderzoeken volgen, wordt dit nader toegelicht. In hoofdstuk vijf wordt beschreven hoe jongeren in de verschillende segmenten aankijken tegen de maatschappelijke diensttijd. Per segment worden er ten slotte enkele succesfactoren genoemd die kunnen helpen om aan te sluiten op de behoefte van jongeren in dat segment. Ook staan hier ter afsluiting tien aanbevelingen beschreven. Het op één na laatste hoofdstuk is de conclusie, hierin worden de belangrijkste bevindingen uit het onderzoek op een rij gezet. Tot slot wordt in hoofdstuk zeven de onderzoeksopzet en uitvoering toegelicht.

Wat is de maatschappelijke diensttijd?
De maatschappelijke diensttijd is een periode waarin jongeren hun talenten kunnen ontdekken en ontwikkelen en zich inzetten voor een ander of de maatschappij.

MDT

Over NJR
NJR (Nationale Jeugdraad) is een landelijke jongerenorganisatie die als doel heeft om de positie van jongeren in Nederland te verbeteren. Dit doen we door de deelname van jongeren op alle niveaus van de samenleving te stimuleren en te ondersteunen; te zorgen dat jongeren hun kracht kennen, ontwikkelen en inzetten voor een betere toekomst voor zichzelf en anderen.

njr

Over Kantar Public
Kantar Public – voorheen TNS NIPO – ondersteunt overheden in meer dan 40 landen bij het verbeteren van het publieke domein. Wij helpen de publieke sector betere beslissingen te nemen. Dat doen we door het leveren van relevante inzichten over menselijk gedrag op basis van gedegen onderzoek.

KANTAR PUBLIC

H2 I Segmentatiemodel

H2 Segmentatiemodel

Algemene resultaten

Uit de resultaten van het kwantitatief onderzoek blijkt dat de maatschappelijke diensttijd in potentie een flink bereik zou kunnen hebben. Kantar Public heeft doorgerekend dat circa 1,5 miljoen jongeren (65%) tussen de 16 t/m 26 jaar mogelijk tot zeker wel open staan voor de maatschappelijke diensttijd. Aangezien de motivatie van jongeren binnen deze groep nog sterk verschilt, zou een trapsgewijze aanpak waarschijnlijk tot het meeste succes leiden. Hierbij richt de maatschappelijke diensttijd zich in eerste instantie op (segmenten) jongeren die hier relatief open tegenover staan. Later volgen dan de twijfelaars, ongeveer de helft bovenstaande groep. Van hen moet eerst de interesse en motivatie verder gewekt worden voordat zij aan de maatschappelijke diensttijd willen starten. Op deze manier kan de maatschappelijke diensttijd zich als een netwerk gaan verspreiden. Bij een dergelijke aanpak is het dan weinig effectief om jongeren die niet open staan voor de maatschappelijke diensttijd (35%) toch te gaan overhalen om mee te doen.

Kijkende naar het verschil tussen het percentage jongeren dat aangegeven heeft zich al vrijwillig in te zetten (20%) en dat - mogelijk - interesse heeft voor de maatschappelijke diensttijd, ligt er een mooie kans om jongeren die nu in mindere mate maatschappelijk actief zijn, bij dit initiatief te betrekken. Jongeren, ook degene die interesse hebben, zijn echter niet zomaar geworven. Het is hierbij belangrijk om groepen jongeren met verschillende interesses, motivaties en randvoorwaarden ook een verschillend aanbod voor de maatschappelijke diensttijd te doen. Zo blijkt uit dit onderzoek dat jongeren die relatief idealistisch zijn een vergoeding voor hun inzet minder belangrijk vinden. Of dat jongeren die relatief proactief zijn als motivatie voor de maatschappelijke diensttijd veel antwoorden dat ze nieuwe vaardigheden willen ontwikkelen.

Opvallend is verder dat jongeren die hebben aangegeven een achterstand te ervaren, bijvoorbeeld omdat ze vervelende dingen in hun jeugd hebben meegemaakt of door gemiste kansen nu minder verder zijn in hun ontwikkeling dan ze hadden gewild, relatief meer open staan om zich vrijwillig in te zetten. Tot deze groep jongeren behoren ook relatief veel kwetsbare jongeren zoals jongeren zonder een startkwalificatie, een wajong-uitkering of jongeren die een psychische of fysieke aandoening hebben. Deze jongeren zijn gretig om nieuwe kansen aan te grijpen waardoor ze zich kunnen ontwikkelen. Voor deze jongeren zou de maatschappelijke diensttijd dé uitkomst kunnen zijn, met tegelijkertijd een grote maatschappelijke waarde, ook als het om preventie gaat. Jongeren krijgen namelijk een plek waar ze in een veilige setting persoonlijk kunnen groeien en tegelijkertijd een waardevolle bijdrage aan de maatschappij kunnen leveren.

De resultaten van dit onderzoek bieden de mogelijkheid om (concepten voor) de maatschappelijke diensttijd zo goed mogelijk aan te laten sluiten op de interesses, motivatie en randvoorwaarden van verschillende groepen jongeren. Door aan deze verschillende knoppen te draaien, kan een maatschappelijke diensttijd ontwikkeld worden met vergrote kwaliteit en effectiviteit.

Ambitie

Ertoe doen & waardering

Over

Het doel van het segmentatiemodel is om meer inzicht te krijgen in de factoren die bepalen waarom sommige jongeren zich wel en andere jongeren zie niet vrijwillig willen inzetten in het kader van de maatschappelijke diensttijd. Door deze verschillende segmenten in kaart te brengen, kun je beter aansluiten op de behoeften van jongeren.

Er zijn vier verschillende dimensies waar jongeren op scoren. Deze vier zijn geselecteerd uit in totaal zes dimensies, omdat ze het meest bepalend waren voor de houding van jongeren. Deze dimensies zijn omgezet in vragen, die aan de jongeren zijn voorgelegd. Deze vragen zijn in de bijlage te vinden.

- Proactiviteit: de mate waarin jongeren oplossings- en doelgericht zijn en problemen die hen niet aanstaan, aanpakken
- Achterstand: de mate waarin jongeren ervaren dat ze dingen hebben meegemaakt die een negatief effect op hun leven hebben gehad, waardoor ze nu nog niet zo ver zijn als dat ze zouden willen zijn
- Idealisme: de mate waarin jongeren willen bijdragen aan een betere wereld
- Beïnvloedbaarheid: de mate waarin jongeren bij het maken van hun keuzes rekening houden met de mening van anderen

Bij elk segment staat aangegeven hoeveel Nederlandse jongeren er tot dat segment behoren. Daarnaast is aangegeven hoeveel procent van deze jongeren zich momenteel vrijwillig voor een ander, een goed doel of vereniging inzet en open staat voor de maatschappelijke diensttijd. [1] Verder zijn er voor elk segment een aantal demografische kenmerken benoemd.

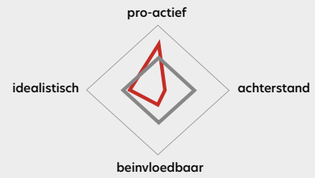
1 In dit onderzoek heeft 20% van de respondenten aangegeven vrijwilligerswerk te doen. Dit percentage wijkt erg af van de cijfers van het CBS onderzoek naar 'Sociale samenhang en welzijn'. Hieruit blijkt dat 51% van de jongeren zich minimaal een keer per jaar maatschappelijk inzet als vrijwilliger (https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2018/40/helft-jongeren-doet-vrijwilligerswerk). Een mogelijke verklaring voor dit verschil ligt wellicht in de definiëring van vrijwilligerswerk in beide onderzoeken, waardoor jongeren andere antwoorden geven. De 20% die in dit onderzoek terugkomt, is ook een percentage dat uit eerdere onderzoeken van NJR is gebleken.

1 Carrièremakers

'Ik ben druk met mijn toekomst'

De carrièremakers hebben een duidelijk beeld van hun toekomst en de ambitie dit waar te maken. Ze volgen hierin hun eigen pad en laten zich daar niet van afleiden.

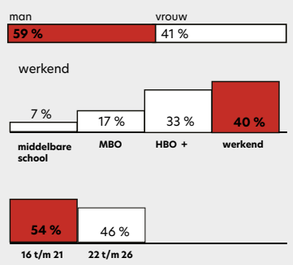
Houding
Ziet MDT als manier manier om aan je CV te werken, mits het goed aansluit bij de eigen interesses en ambities.



aantal: 250.000 (11 %)

interesse in MDT
19 ▼ %

doet vrijwilligerswerk
20 %



geen startkwalificaatie
21 %

in een uitkering
1 ▼ %

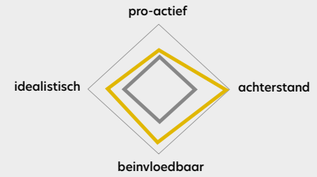
tussenjaar
1 %

2 Bijdragers

'Mooi om iets te kunnen betekenen'

De bijdragers zijn open en leergierig, ze zijn nieuwsgierig naar de wereld om hen heen. In hun eigen leven zit het niet altijd mee, toch doen ze graag iets voor anderen. Vrijwilligerwerk is bij hen populair.

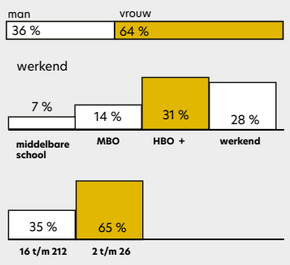
Houding
Ziet MDT als een manier om zinvol te zijn voor anderen. Tegelijk is het een kans om te laten zien wat ze in huis hebben.



aantal: 210.000 jongeren (9 %)

interesse in MDT
44 ▲ %

doet vrijwilligerswerk
34 ▲ %



geen startkwalificaatie
22 %

in een uitkering
18 ▲ %

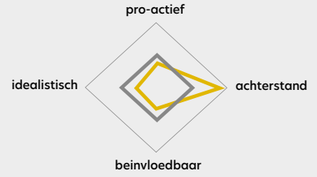
tussenjaar
7 ▲ %

3 Opklimmers

'Het zat niet mee'

De opklimmers hebben kansen in het leven niet weten te verzilveren. Toch hebben ze best wat ambitie, ze weten alleen niet welke kant ze op willen. Ze hebben hun handen vol aan het eigen leven, inkomen en opleiding hebben daarom prioriteit.

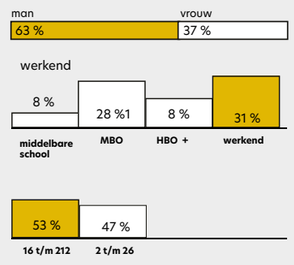
Houding
Ziet MDT als een manier om erachter welke richting wél past, mits wordt voorzien in de basisvoorwaarden (zoals voldoende geld).



aantal: 300.000 jongeren (13 %)

interesse in MDT
32 %

doet vrijwilligerswerk
14 ▼ %



geen startkwalificaatie
35 ▲ %

in een uitkering
9 ▲ %

tussenjaar
5 ▲ %

Algemene ontwikkeling & idealisme

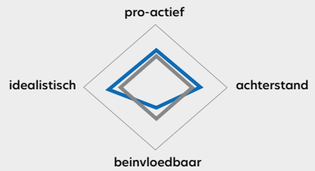
Duidelijk resultaat & beloning

4 Verbeteraars

'Ik wil mijn blik verbreden'

De verbeteraars zijn bezig met de ontwikkeling van zichzelf en de wereld om hen heen, ze doen dan ook veel aan vrijwilligerswerk. Ze zijn serieus bezig met hun eigen ontwikkeling. Ze zijn niet makkelijk van de wijs te brengen.

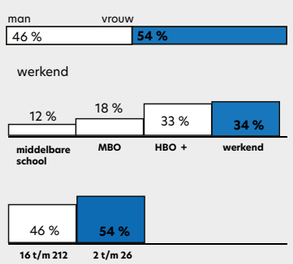
Houding
Ziet MDT als manier om zichzelf te ontwikkelen en tegelijk de wereld te verbeteren, mits er voldoende tijd voor is.



aantal: 350.000 jongeren (15 %)

interesse in MDT
35 % ▲

doet vrijwilligerswerk
26 % ▲



geen startkwalificaatie
20 %

in een uitkering
4 %

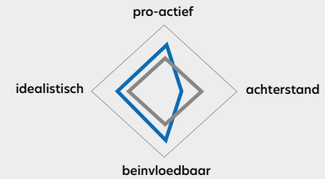
tussenjaar
1 %

5 Teruggevers

'Met mij gaat het lekker'

De teruggevers gaat het voor de wind, ze hebben een goede opleiding en behalen hun doelen. Dat maakt dat er ruimte is voor de ander, ze willen graag iets terugdoen.

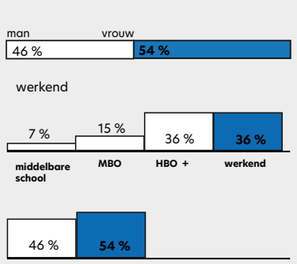
Houding
Ziet MDT als manier om zichzelf te ontwikkelen, het is daarbij mooi om iets voor een ander te kunnen doen.



aantal: 460.000 jongeren (20 %)

interesse in MDT
34 % ▲

doet vrijwilligerswerk
22 %



geen startkwalificaatie
15 % ▼

in een uitkering
1 %

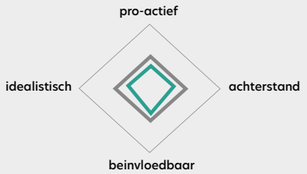
tussenjaar
1 %

6 Comfortzoekers

'Wat krijg ik ervoor terug?'

De comfortzoekers zijn gericht op het eigen leven en minder op 'de wereld verbeteren', ze willen weten hoe iets henzelf verder brengt. Ze kunnen zich nogal passief opstellen en doen weinig naast hun studie.

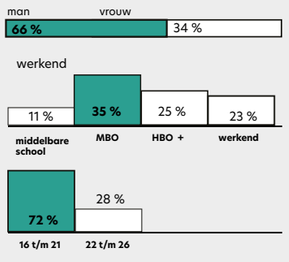
Houding
Ziet MDT als manier als een manier om makkelijker aan een baan te komen. Ze staan er voor open, mits daar duidelijke beloningen tegenover staan.



aantal: 370.000 jongeren (16 %)

interesse in MDT
19 % ▼

doet vrijwilligerswerk
7 % ▼



geen startkwalificaatie
30 %

in een uitkering
4 %

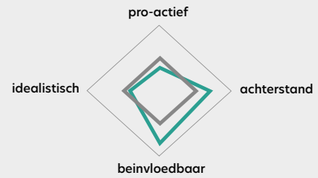
tussenjaar
1 %

7 Overwegers

'Ik weet het niet zo goed'

De overwegers lukt het niet om kansen te verzilveren. Ze weten ook niet zo goed welke kant ze op willen. Ze stellen zich wat afwachtend op, voor houvast kijken ze naar hun omgeving.

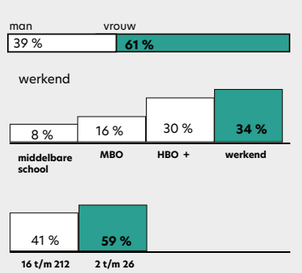
Houding
Ziet MDT als manier om een betere keuze te maken of hun baankans te vergroten, mits het vooraf duidelijk is wat het ze oplevert.



aantal: 370.000 jongeren (16%)

interesse in MDT
33 %

doet vrijwilligerswerk
24 % ▲



geen startkwalificaatie
18 % ▼

in een uitkering
4 %

tussenjaar
3 %

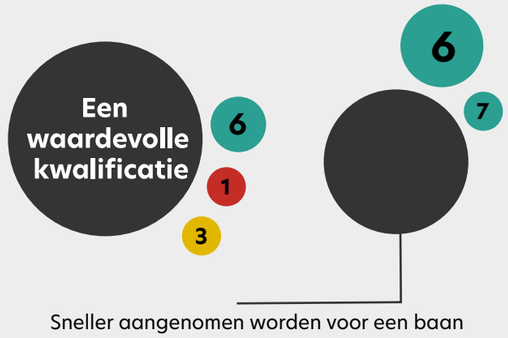
Legenda:

Eerste keuze

Tweede keuze

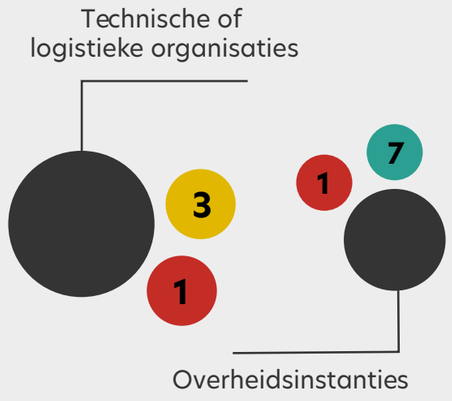
Derde keuze

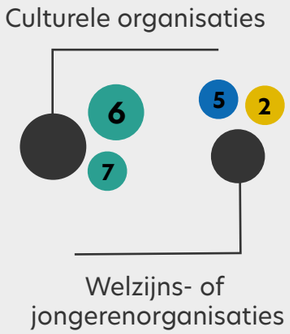
Triggers

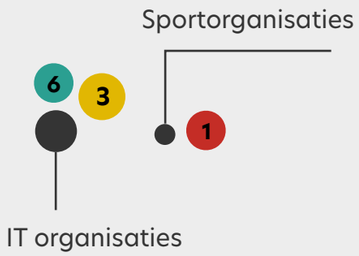


Randvoorwaarden

Interesses



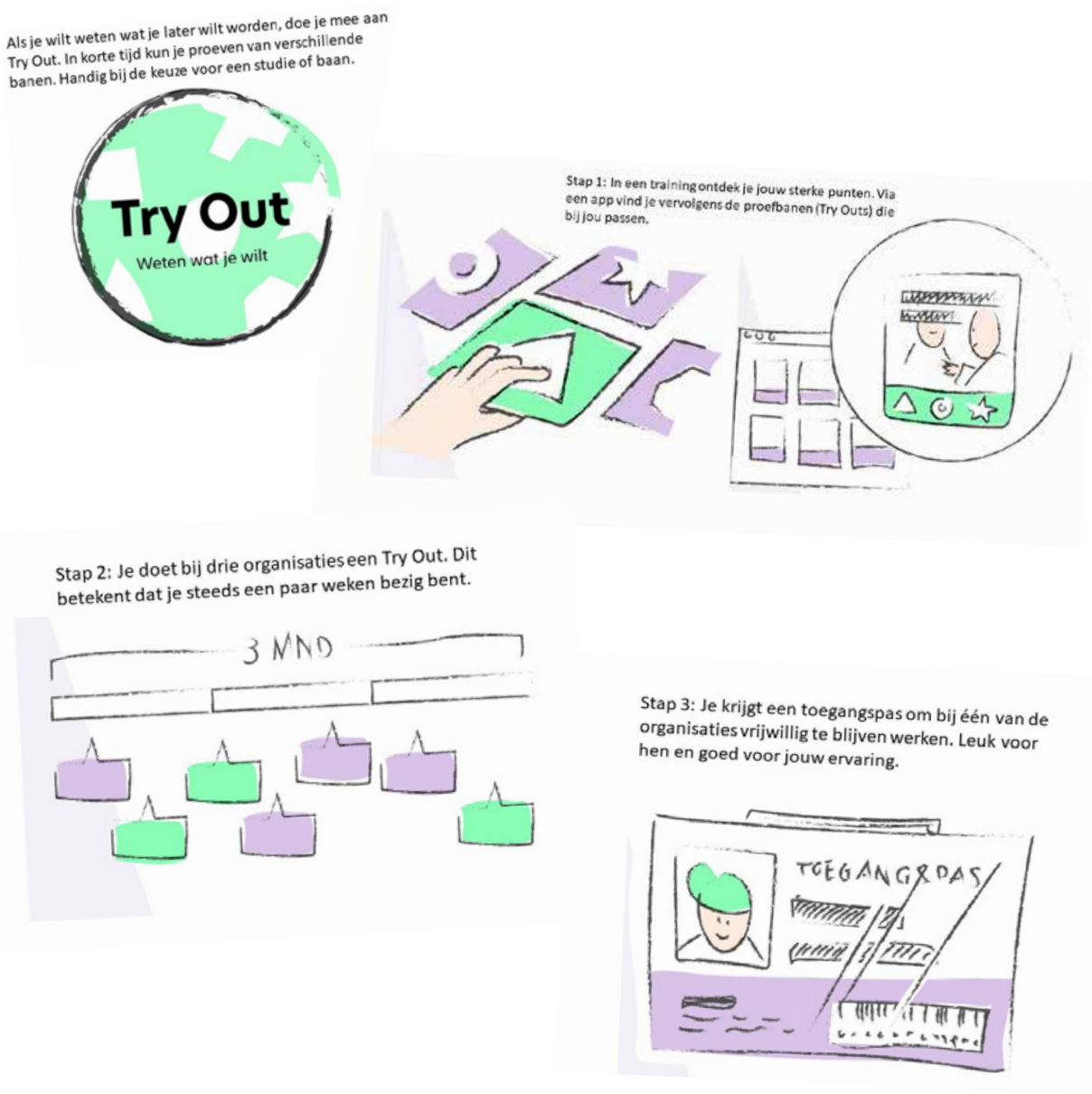




H3 I Concepten

H3 Concepten

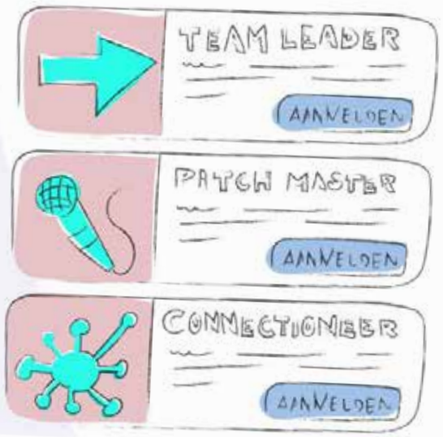
Samen met jongeren is een viertal concepten ontwikkeld voor de maatschappelijke diensttijd. Op deze manier kon er een concreet voorstel bij jongeren neergelegd worden waar ze feedback op konden geven. Zo is getoetst welke elementen van de maatschappelijke diensttijd bij welke groepen jongeren goed scoren. Hieruit is naar voren gekomen dat 'Try Out – weten wat je wilt' onder alle jongeren relatief goed scoort, terwijl de andere drie concepten juist bij meer specifieke groepen jongeren goed liggen.



Als je skills wilt leren, doe je mee aan Go Pro. Je oefent je vaardigheden bij een echte organisatie en maakt je nuttig voor anderen. Zo kom je later makkelijker aan een baan.

Go pro
Maak jezelf gewild

Stap 1: Je kiest de skills waar jij goed in wilt worden. Bijvoorbeeld presenteren, ideeën bedenken, organiseren of anderen motiveren.



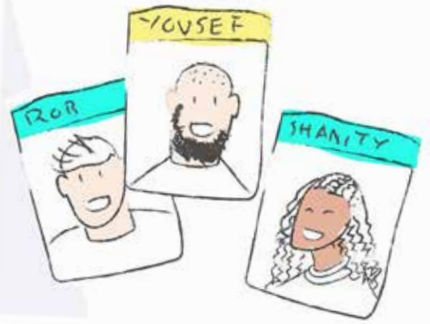
Stap 2: Je gaat bij een organisatie aan de slag waar je deze skills kunt oefenen, dit doe je in een projectteam met andere jongeren. Je krijgt een paar leuke trainingen om nog beter te worden.

Stap 3: Aan het einde ontvang je een mooi certificaat met jouw skills er op, handig voor bij je CV

Als jij je leven op de rit wilt krijgen, kies Rise Up. Je krijgt een persoonlijke coach en werkt aan je eigen doelen.

Rise Up
Jouw nieuwe start

Stap 1: Je kiest een coach die bij jou past. Samen bepaal je aan welke doelen je wilt werken.



Stap 2: Je gaat bij een organisatie aan de slag. Je krijgt hier steeds grotere uitdagingen. Je coach helpt je hierbij.

Stap 3: Je ontvangt een certificaat, goed voor bij je CV. En je coach blijft je helpen, bij de volgende stap naar een studie of baan.

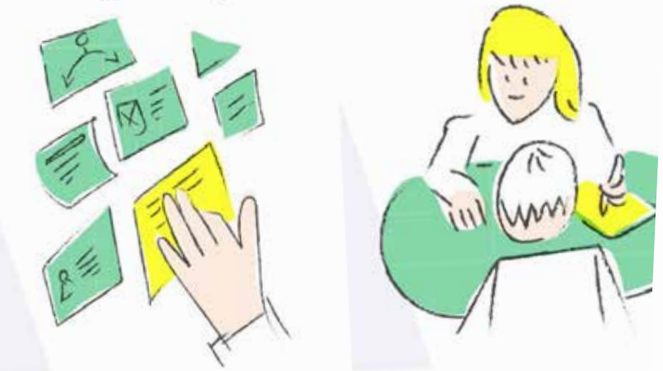
Als je wilt laten zien wat je kunt en de wereld wilt veranderen, kies je Lift Off. Je bedenkt zelf een plan en komt in contact met interessante organisaties.

Lift Off

Vergroot jouw impact

Stap 1: Je hebt een idee waarmee je de wereld kunt veranderen. Je zoekt anderen die ook in jouw idee geloven, samen vorm je een team.

Stap 2:
Je werkt je ideeën uit en gaat aan de slag. Je bewijst dat het idee kansrijk is.



Stap 3: Je presenteert je eerste resultaten op een grote conferentie. Daar zijn allemaal organisaties die ook de wereld willen veranderen. Hun expertise en financiële steun kunnen jou verder helpen.

H4 I Resultaten

Vergroot jouw impact

Lift off 1

H4 Resultaten - Totaalbeeld

Moment

Kijkend naar het moment waarop jongeren bij voorkeur hun maatschappelijke diensttijd doen, tekent zich een duidelijke top twee uit, namelijk: 'tussen de middelbare school en een vervolgopleiding' en 'tijdens de middelbare school'. Op de derde plaats komt het moment 'tijdens een vervolgopleiding'. Als een van de redenen voor hun keuze geven jongeren aan dat ze tijdens deze momenten de meeste tijd hebben: "Ik heb meer vrije tijd in deze periodes van mijn leven" (meisje, 18, wo). Een aantal scholieren vindt het hierbij wel belangrijk dat een maatschappelijke diensttijd onder schooltijd plaatsvindt: "Ik doe mijn MDT het liefst tijdens de middelbare school, maar dan wel dat je vrij van school krijgt" (meisje, 17, vwo). Daarnaast ziet een aantal jongeren een maatschappelijke diensttijd tijdens de middelbare school of voor de vervolgopleiding ook als een mogelijkheid om een betere studiekeuze te kunnen maken.

"Tijdens de middelbare school heb je redelijk veel tijd, je gaat keuzes maken qua vervolgopleiding en dit is een goed moment om je te oriënteren." (jongen, 16, havo)

"In een tussenjaar bijvoorbeeld, want dan heb je iets te doen in de tijd dat je aan het nadenken bent over je betaalde baan." (meisje, 13, vmbo)

"Ik heb helemaal geen tijd hiervoor." (jongen, 17, mbo)

Plek

Jongeren maken de keuze voor de plek waar ze hun maatschappelijke diensttijd zouden willen doen hoofdzakelijk op basis van hun interesses en (mogelijke) carrière. Daarnaast geven sommige jongeren aan voor een bepaalde plek te kiezen omdat het in de buurt is. Het valt hierbij op dat de zorg- en welzijnssector hoog scoort, net als culturele organisaties. Een aantal relatief hoog scorende sectoren in de focusgroepen zoals de overheid en de sport eindigden net buiten de top vijf. Verder belandde de IT-sector in het kwantitatief onderzoek ook net buiten de top vijf, terwijl dit bij de focusgroepen bijna niet naar voren kwam. Hoogstwaarschijnlijk heeft dit ermee te maken dat relatief weinig jongeren in de focusgroepen een technische opleiding volgen.

"Ik wil graag in het ziekenhuis mijn MDT doen, omdat ik al sinds kleins af aan richting de zorg wil." (meisje, 14, vmbo)

"Het liefst doe ik een MDT in mijn eigen bedrijf. Het lijkt mij leuk als ik een eigen bedrijf zou hebben dat mensen met bijv. een verstandelijke handicap bij jou zouden kunnen werken en samen leuke activiteiten te doen." (jongen, 17, havo)

Motivatie

De motivaties die jongeren hebben om een maatschappelijke diensttijd te doen is verdeeld in motivaties gericht op hun eigen ontwikkeling en motivaties gericht op anderen en de maatschappij. Uit beide onderzoeken blijkt dat jongeren een maatschappelijke diensttijd zouden beginnen omdat dit een goede ervaring voor hun CV oplevert. Ook het ontwikkelen van nieuwe vaardigheden en het ontdekken van wat bij je past worden veel genoemd. Daarnaast willen jongeren een maatschappelijke diensttijd doen om iets zinvols te doen voor anderen en de maatschappij, dit kwam in de focusgroepen overigens meer naar boven dan in het kwantitatief onderzoek. Mogelijk heeft dit te maken met de achtergrond van de jongeren in de focusgroepen (sommigen zijn al maatschappelijk actief) en met het geven van sociaal gewenste antwoorden. Uit het kwantitatief onderzoek blijkt verder dat een vergoeding vooral voor jongeren die niet zo positief tegenover de maatschappelijke diensttijd staan een belangrijke motivatie is om deel te nemen.
Sommige jongeren zeggen: "Ik werk niet als ik er geen geld mee verdien" (jongen , 17, mbo) terwijl andere jongeren aangeven dat "een vergoeding mooi is, maar niet een primair doel" (meisje, 21, wo). Jongeren nemen het dus wel mee in hun overweging om zich al dan niet vrijwillig in te zetten, al helemaal als ze al een bijbaan hebben en op andere manieren maatschappelijke actief zijn.

"Door een goed CV word je sneller toegelaten bij een opleiding omdat ze daarnaar kijken." (meisje, 16, vwo)

"MDT zal sowieso goed op mijn CV kunnen passen. Voor mijn latere job. Met de connecties van nu, verbreed je sowieso je netwerk." (jongen, 15, vmbo)

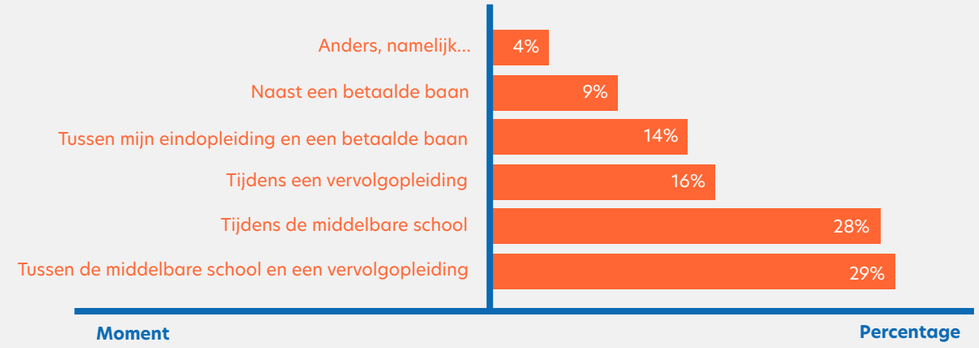
Uitdaging

In de focusgroepen stelden we in toevoeging op het kwantitatief onderzoek de vraag naar welke uitdaging jongeren binnen de maatschappelijke diensttijd op zoek zijn. Hierop gaven jongeren als meeste antwoord dat ze graag 'in een organisatie hard willen meewerken om een mooi project te laten slagen'. Dit werd gevolgd door 'het trainen en coachen van andere jongeren' en 'het starten van een initiatief en daarin anderen meenemen'. Samengevoegd ontstaan er vier categorieën uitdagingen, gericht op meer praktische, sociale, ambitieuze en creatieve bezigheden. Vaak kwamen jongeren tot combinaties van uitdagingen uit deze verschillende categorieën. In de antwoorden die jongeren geven, valt het op dat jongeren hierbij op zoek zijn naar een uitdaging waarin zij zich persoonlijk kunnen ontwikkelen en die daarnaast ook in het verlengde ligt van wat hen drijft en interesseert.

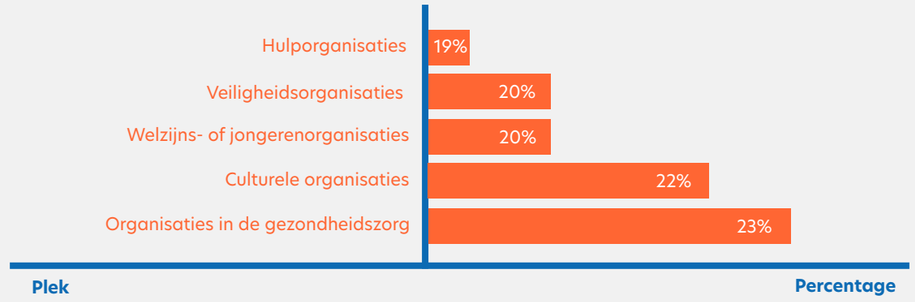
"Ik wil mezelf kunnen openstellen voor anderen. Later kunnen we elkaar tegemoetkomen." (jongen, 19, hbo)

"Ik ben zelf iemand die heel graag mensen bij elkaar trekt en iets opzet. En dan mensen helpen elkaar te leren kennen." (meisje, 17, havo)

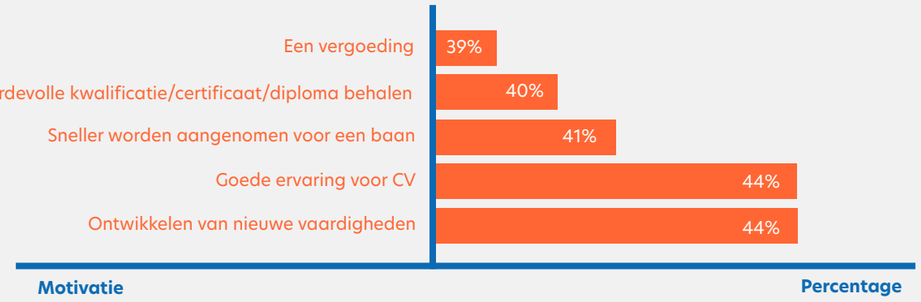
Moment - Tabel 1 - : Op dit moment zou ik mijn maatschappelijke diensttijd willen doen (Bron: Kantar Public)



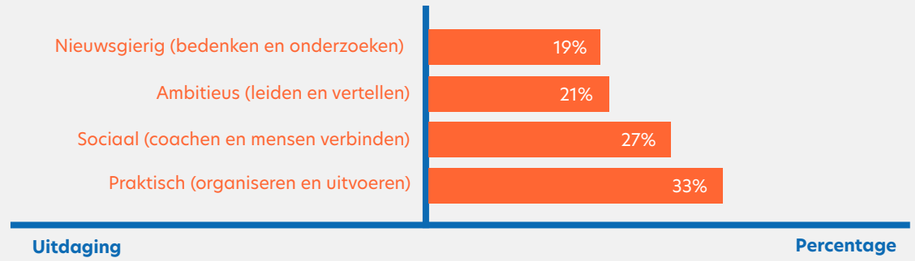
Plek - Tabel 2 - Op deze plek zou ik mijn maatschappelijke diensttijd willen doen (Bron: Kantar Public)



Motivatie - Tabel 3 - Met deze motivatie zou ik een MDT willen doen (Bron: Kantar Public)



Uitdaging - Tabel 4 - Deze uitdaging wil ik binnen de MDT aangaan (Bron: Focusgroepen NJR)



Randvoorwaarden

Goede begeleiding en aansluiting op hun interesses en hun dagelijks leven zijn voor jongeren de twee belangrijkste randvoorwaarden om mee te doen aan de maatschappelijke dienst-tijd. Dit kwam al naar voren in een verkennend onderzoek en is opnieuw bevestigd. Wat verder relatief veel naar voren kwam in de focusgroepen is dat jongeren ook op zoek zijn naar een uitdaging en naar flexibiliteit. Dit geldt echter wel vaak voor bepaalde groepen, waarover later in dit verslag meer. In beide onderzoeken eindigt het 'ontmoeten van leuke mensen' net buiten de top vijf. Juist niet veel genoemd werden onder andere: het aangeboden krijgen van woonruimte of studiepunten en het starten van een maatschappelijke diensttijd op een plek en met vrienden die ze al kennen. Deze uitslag wijkt wat af van de verwachting, omdat dit voor bepaalde groepen jongeren juist wel erg belangrijk kan zijn.

"Ik moet het wel leuk en interessant vinden. De organisatie moet een positieve mening hebben." (jongen, 19, hbo)

"Het is belangrijk dat mijn schoolcijfers er niet onder gaan leiden dus je moet er wel genoeg tijd voor hebben."
(meisje, 13, vmbo)

"Tijd is belangrijk naarmate ik ouder word, hoe meer ik dit besef. Geen goede begeleiding is een nutteloze tijdverspilling." (jongen, 20, mbo)

Duur

Bij de vraag hoeveel tijd jongeren met een MDT bezig zouden willen zijn – wederom alleen gesteld tijdens de focusgroepen - , komt er een aantal antwoorden vaker terug. Een aantal jongeren geeft het antwoord: 'geen of zo min mogelijk tijd'. Dit antwoord komt van jongeren die aangeven meer belang te hechten aan een bijbaan of een opleiding, dan het doen van een maatschappelijke diensttijd. Daarnaast is er een groep jongeren die aangeeft MDT vooral in langere vrije periodes te willen doen (zoals vakanties of een tussenjaar): "in de vakantie is er genoeg tijd om je te focussen op de MDT" (meisje, 16, vwo) . Ook is er een groep jongeren die de maatschappelijke diensttijd liever in hun dagelijks leven inpassen (1-4 keer per maand), zoals een dagdeel in het weekend of in de avonden doordeweeks. Tot slot is er ook de groep jongeren die hun maatschappelijke diensttijd bij voorkeur binnen onderwijstijd wil doen.

"In mijn tussenjaar heb ik er de tijd voor. Ik zou dan 1 keer per week MDT willen doen." (meisje, 16, vwo)

"Dinsdagochtend, het hele jaar door, ik wil graag structuren."
(jongen, 17, mbo)

Compensatie

Anders dan in het kwantitatief onderzoek is tijdens de focusgroepen specifiek aan jongeren gevraagd wat ze aan de maatschappelijke diensttijd zouden willen overhouden. De meeste jongeren geven aan dat ze er een vergoeding aan willen overhouden, al vinden ze een certificaat bijna net zo belangrijk. Een kleiner gedeelte van de jongeren hecht niet zoveel waarde aan een vergoeding, en vindt een nieuwe ervaring genoeg. Ook een aanbeveling en het aangeboden krijgen van woonruimte stonden in de top vijf van de jongeren. Ondanks dat jongeren graag een vergoeding en een certificaat overhouden aan de maatschappelijke diensttijd, bleek uit eerdere resultaten dat het voor hen niet de belangrijkste motivatie is om een maatschappelijke diensttijd te doen.

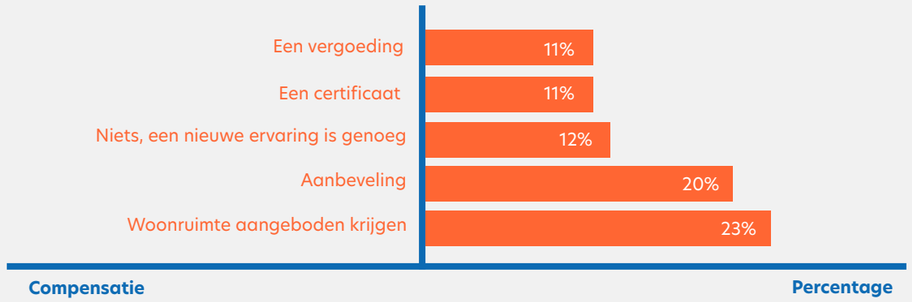
Wat opvalt aan de hoogte van de vergoeding die jongeren noemen, is dat ze bedragen noemen die vergelijkbaar (of hoger) zijn aan wat ze met een bijbaan of stage zouden verdienen. Ze geven aan dat een vergoeding hen de mogelijkheid biedt om rond te komen "aangezien de basisbeurs is afgeschaft" (jongen, 17, vwo) en om "geld te hebben voor een studentenappartement" (meisje, 13, vmbo). Een certificaat vinden ze belangrijk omdat dit helpt bij de toelating tot een opleiding en omdat het goed staat op je CV.

"Ik moet er een leerervaring aan over houden. En erkenning hiervan [d.m.v. een aanbeveling] zou fijn zijn." (jongen, 17, vwo)

"Deze tijd is het moeilijk om een woning krijgen, altijd handig." (jongen, 19, hbo)

Randvoorwaarden - Tabel 5 - Dit vind ik belangrijk bij het doen van een maatschappelijke diensttijd (Bron: Kantar Public)

Compensatie - Tabel 6 - Dit wil ik aan de maatschappelijke diensttijd overhouden (Bron: Focusgroepen NJR)



H5 I Jongeren over de maatschappelijke diensttijd

1 Carrièremakers

Carrièremakers zijn druk bezig met hun toekomst en weten hierin goed wat ze willen. Als ze een doel hebben, gaan ze ervoor om dit te bereiken. Voor de maatschappelijke dienst-tijd zien ze niet heel veel ruimte in hun eigen leven, al helemaal niet als dit niet bijdraagt aan hun carrière. Ze doen de maatschappelijke diensttijd bij voorkeur tijdens de middelbare school in plaats van andere vakken. De keuze voor een plek om zich vrijwillig in te zetten, maken ze onder andere op basis van hun toekomstperspectief, of ze er een uitdaging in zien en of ze al bekend zijn met een plek. Carrièremakers zijn meer dan gemiddeld gericht op het opzetten van een eigen initiatief en organiseren van activiteiten voor anderen.

Tabel 7: Top 5 motivaties van carrièremakers om een maatschappelijke diensttijd te doen (Bron: Kantar Public)

Motivatie
1 Goede ervaring om aan mijn CV toe te voegen
2 Nieuwe vaardigheden ontwikkelen
3 Een waardevolle kwalificatie
4 Sneller aangenomen worden voor een baan
5 Een goed netwerk opbouwen

‘Dit ben ik’
Stefan, 21 jaar,
HBO Bedrijfseconomie
Na mijn studie wil ik gaan werken bij een groot bedrijf. Daar wil ik zo snel mogelijk manager worden zodat ik leiding kan geven aan andere mensen. Door hard te werken en je eigen weg te volgen, bereik je de top. In mijn vrije tijd doe ik veel aan crossfit. Ik vind het belangrijk om er fit uit te zien. Ik heb een vaste groep vrienden waar ik vaak mee op stap ga en leuke vakanties plan.

“Ik ben een doorzetter vooral als het gaat om een project dat je wilt laten slagen!”
(meisje, 18, mbo)

Succesfactoren

Bereiken	Behouden
Carrièremakers hechten veel waar de aan status, maak in de werving gebruik van voorbeeldfiguren met aanzien en een ‘doorpakkers’-mentaliteit	Carrièremakers willen graag veel verantwoordelijk. Stuur ze bij in plaats van aan.
Maak duidelijk hoe een maatschappelijke diensttijd hun loopbaan verder kan helpen en laat zien dat het ‘glans geeft op hun CV’	Zorg voor een professionele uitstraling, dit vinden carrièremakers belangrijk

2 Bijdragers

Bijdragers staan open voor nieuwe ervaringen en zijn erg gericht op de maatschappij en hun omgeving. Wanneer ze kansen aangereikt krijgen om zich te ontwikkelen, pakken ze deze graag. Hierbij kan een steuntje in de rug geen kwaad. Bijdragers vinden het extra belangrijk dat zij achter de organisatie staan waar ze zich voor inzetten. Hierbij gaat de meeste interesse uit naar organisaties in de sector zorg en welzijn. Bijdragers ervaren in hun dagelijks leven meer ruimte om zich vrijwillig in te zetten dan jongeren in andere segmenten.

Tabel 8: Top 5 plekken waar bijdragers een maatschappelijke diensttijd willen doen (Bron: Kantar Public)

Plek
1 Hulporganisaties
2 Organisaties in de gezondheidszorg
3 Welzijns- of jongerenorganisaties
4 Culturele organisaties
5 Veiligheidsorganisaties

‘Dit ben ik’
Zahra, 24 jaar,
parttimebaan als juridisch adviseur
Ik ben net begonnen aan mijn eerste baan. Nu nog in deeltijd maar ik hoop dat ik meer uren en verantwoordelijkheden krijg en dat andere mensen mijn kwaliteiten zien. Ik help graag andere mensen omdat dit mij voldoening geeft. Ik ben ook regelmatig op bezoek bij mijn zusje die een meervoudige beperking heeft, vroeger vond ik dit nog wel eens lastig. Verder heb ik veel vrije tijd en ben ik graag onder mensen.

“Ik wil graag veel betekenen voor niet westerse kinderen.”
(meisje, 13, vmbo)

Succesfactoren

Bereiken	Behouden
Bied bijdragers de mogelijkheid om van hun kwetsbaarheid hun kracht te maken	Onderhoud veel en regelmatig persoonlijk contact met deze jongeren
Speel in op behoefte om terug te geven aan de community door deze jongeren een podium en plek te bieden	Investeer in het opbouwen van een relatie met een vaste begeleider die hun verhaal goed kent, zorg voor een ‘warm bad’ en vertrouwen in hun sterke punten. Geef ze de ruimte om te leren van hun fouten

3 Opklimmers

Opklimmers zijn gericht op het behalen van een diploma of kwalificatie, zodat ze daarmee een volgende stap in hun leven kunnen zetten. Naast hun opleiding zijn ze druk met hun bijbaan, hier zien ze weinig ruimte voor een maatschappelijke diensttijd. Dit doen ze liever tussen de middelbare school en een vervolgopleiding zodat ze zich kunnen oriënteren op hun studie- en loopbaan. Opklimmers zoeken in een maatschappelijke diensttijd vooral een uitdaging waarbij ze uitvoerend mee kunnen werken in een organisatie of creatief bezig kunnen zijn. Dit sluit ook aan bij de plekken die hun voorkeur hebben, zoals in de techniek, ICT of veiligheid.

Tabel 9: Top 5 motivaties van opklimmers om een maatschappelijke diensttijd te doen (Bron: Kantar Public)

Motivatie	
1	Een vergoeding
2	Beter weten welke baan/studie bij me past
3	Een waardevolle kwalificatie
4	Sneller aangenomen worden voor een baan
5	Nieuwe vaardigheden ontwikkelen

‘Dit ben ik’
Jason, 19 jaar,
MBO Media & Design
Later wil ik een baan vinden met een goed salaris, wil ik een huis en kinderen. Daarvoor moet ik eerst mijn MBO opleiding afronden en daarna wil ik doorstuderen op het HBO, welke opleiding weet ik nog niet. Ik maak lange dagen op stage bij een bedrijfje dat apps bouwt. Verder heb ik een bijbaan in de supermarkt zodat ik geld kan verdienen. Ik woon bij mijn ouders, die werken allebei heel hard.

“Het moet me niet te veel tijd kosten, anders kan ik niet meer werken en verdien ik geen geld.”
(jongen, 17 jaar, mbo)

Succesfactoren

Bereiken	Behouden
Relatief veel jongeren in dit segment hebben geen startkwalificatie, probeer deze jongeren te bereiken via hun (bij) banen in bijv. de supermarkt, horeca of logistiek	Randvoorwaarden zoals een vergoeding, goede begeleiding en een kleine tijdsinvestering zijn voor opklimmers extra belangrijk
Maak opklimmers duidelijk ‘what’s in it for them’	Onderhoud veel en regelmatig persoonlijk contact met deze jongeren

Verbeteraars 4

Verbeteraars willen graag bijdragen aan de maatschappij en zijn daarnaast druk met hun eigen ontwikkeling. Ze vinden het belangrijk om zich in te zetten voor een organisatie waar ze zich ook echt mee verbonden voelen. Ook zijn ze op zoek naar een uitdaging en willen ze aan hun inzet een certificaat of een vergoeding overhouden. Daarnaast zien ze de maatschappelijke diensttijd ook als een mogelijkheid om ‘leuke mensen’ te ontmoeten. Verbeteraars zijn bewust op zoek naar plekken waar ze maatschappelijk het verschil kunnen maken. Omdat verbeteraars in hun dagelijks leven al veel te doen hebben, noemen ze relatief vaak de vakantieperiodes als een geschikt moment om een maatschappelijke diensttijd te doen.
Tabel 10: Top 5 randvoorwaarden voor verbeteraars bij het doen van een maatschappelijke diensttijd (Bron: Focusgroepen NJR)

Randvoorwaarden	
1	Het sluit aan bij mij interesses en past in mijn dagelijks leven
2	Het is een organisatie waar ik achter sta
3	Het is een uitdaging
4	Het staat goed op mijn CV
5	Ik ontmoet leuke mensen

‘Dit ben ik’
Eva, 17 jaar,
vwo Natuur & Gezondheid
Ik zit in mijn eindexamenjaar dus ik ben druk bezig met school. Omdat ik geneeskunde wil gaan studeren, doe ik mee aan de decentrale selectie. Daarom heb ik vorig jaar een EHBO-cursus gedaan en ben ik af en toe vrijwilliger op evenementen, zoals de vierdaagse. Hier leer ik veel van en daarnaast kan ik andere mensen helpen. In mijn vrije tijd voetbal ik en af en toe pas ik op om wat geld te verdienen.

“Ik wil me echt inzetten voor de ander, en daarmee nieuwe ervaringen opdoen. Goed voor CV is dan een pré.”
(jongen, 15, vwo)

Succesfactoren

Bereiken	Behouden
Verbeteraars komen vaker naar je toe, dus het is belangrijk om een aansprekend merk met een heldere boodschap te hebben	Geef voldoende ruimte voor eigen initiatief
Spreek verbeteraars aan op wat ze bij kunnen dragen en wat ze hiermee kunnen bereiken	Zorg voor voldoende flexibiliteit, verbeteraars hebben vaak tijdgebrek

5 Teruggevers

Teruggevers zijn relatief idealistisch en ambitieus. Ook zijn ze nog weinig grote obstakels in hun leven tegengekomen. Ze zijn gefocust op hun ontwikkeling, want geen ontwikkeling is geen erkenning, en dat vinden ze belangrijk. Teruggevers willen graag iets zinvols doen voor de maatschappij, mits ze hier de tijd voor hebben. Net als carrièremakers zijn teruggevers relatief proactief. Ze willen graag activiteiten organiseren voor anderen of zelf een initiatief opzetten. Dit zoeken ze eerder bij maatschappelijke organisaties zoals hulporganisaties, of welzijnswerk dan in de meer technische sectoren.

Tabel 11: Top 5 uitdagingen van teruggevers in het doen van een maatschappelijke diensttijd (Bron: Focusgroepen NJR)

Uitdaging	
1	In een organisatie hard meewerken om een mooi project te laten slagen
2	Een leuk initiatief starten en anderen daarin meenemen
3	Zelf iets organiseren voor anderen
4	Contact leggen tussen mensen die elkaar nog niet kennen
5	Andere jongeren coachen of trainen

'Dit ben ik'
Farid, 25 jaar,
WO Psychologie
Ik heb mijn leven eigenlijk wel goed op orde. Ik ben bijna klaar met mijn studie en daarna wil ik aan het werk. Ik heb een bijbaan als student-assistent aan de universiteit, ook ben ik actief bij de studievereniging, behalve dat dit erg gezellig is, krijg ik er ook een breder netwerk door. In mijn vrije tijd doe ik aan zaalvoetbal bij de club in de buurt waar ik ben opgegroeid. Hier geef ik ook huiswerkbegeleiding.

"Ik vind het belangrijk om anderen te helpen maar ook vind ik het fijn als ik hierdoor gemakkelijk zou worden toegelaten tot een vervolgopleiding.."
(meisje, 16, vwo)

Succesfactoren

Bereiken	Behouden
Teruggevers komen meer af op de 'why' van een organisatie, dan op de werkzaamheden	Bied teruggevers voldoende verantwoordelijkheid, ze werken graag zelfstandig
Teruggevers komen vaker naar je toe, maar zorg wel dat je zichtbaar bent op plekken waar ze veel komen	Geef teruggevers waardering voor hun inzet bijvoorbeeld door het aanbieden van trainingen en een netwerk

Comfortzoekers 6

Comfortzoekers tonen relatief weinig interesse om de wereld om hun heen te verbeteren. Ze vinden het allereerst belangrijk om hun eigen zaken op orde te hebben. Aan en maatschappelijke diensttijd beginnen ze daarom ook liever niet, dit vinden ze eerder tijdverspilling. Interesse ontstaat alleen als voor hen duidelijk is wat ertegenover staat. Dit kan een vergoeding zijn of een certificaat waarmee ze kunnen aantonen wat ze hebben geleerd. Fanatiek aan hun CV werken is niet aan hen besteed, comfortzoekers brengen liever hun tijd door met vrienden en het tijd besteden aan hun hobby's. Ze willen vooral gezelligheid, niet te veel gedoe en snel resultaat zien. Een maatschappelijke diensttijd op plekken als een festival of binnen de sportverenging zien ze daarom meer zitten, dan bij bijvoorbeeld een hulporganisatie. *Tabel 12: Top 5 plekken van comfortzoekers om een maatschappelijke diensttijd te doen (Bron: Kantar Public)*

Plek	
1	Veiligheidsorganisaties
2	Culturele organisaties
3	IT-organisaties
4	Sportorganisaties
5	Organisaties in de gezondheidszorg

'Dit ben ik'
Rick, 18 jaar,
MBO Retail
Ik wil later de winkel van mijn vader overnemen, daarom ben ik deze opleiding gaan doen. Daarnaast is het een makkelijke opleiding waar ik niet veel voor hoef te doen. Naast mijn opleiding werk ik regelmatig bij mijn vader in de winkel, het betaalt goed en de winkel is om de hoek. Verder game ik veel met vrienden en komen we elke zaterdag samen in de keet om te drinken.

"[over MDT] Ben ik nog is een keer nuttig!"
(jongen, 17 mbo)

Succesfactoren

Bereiken	Behouden
Benader comfortzoekers het beste via school, clubs of (religieuze) verenigingen waar ze veel zijn	Na gewerkt te hebben aan het willen (de motivatie om überhaupt mee te doen), moet het vooral leuk zijn
Trigger de motivatie door hen te confronteren met hun eigen (leer)behoefte en datgene dat ze willen ontwikkelen	Kleine stapjes opbouwen in gestelde doelen en werkzaamheden zodat ze snel succes ervaren, hierbij de nodige aanmoediging en complimenten bieden

7 Overwegers

Overwegers vinden het best belangrijk wat er in de maatschappij gebeurt, maar hebben vanuit zichzelf niet heel veel interesse om hierin actie te ondernemen. Ze hebben vaak al meerdere obstakels overwonnen en wachten op een kans om een nieuwe start te maken. Ze zijn niet bovengemiddeld enthousiast voor de maatschappelijke diensttijd, maar met de juiste aanmoediging hiervoor wel over te halen. De grootste motivatie bij overwegers ligt bij het vergroten van hun kansen op de arbeidsmarkt. Overwegers kijken relatief vaker naar hun omgeving in het maken en bevestigd krijgen van hun keuzes. Gecombineerd met hun sterke voorkeur voor het coachen en trainen van andere jongeren, zou een peer-to-peer benadering voor deze groep jongeren wellicht extra effectief kunnen zijn.

Tabel 13: Top 5 motivaties van overwegers om een maatschappelijke diensttijd te doen (Bron: Kantar Public)

Uitdaging

1	Goede ervaring aan mijn CV toevoegen
2	Nieuwe vaardigheden ontwikkelen
3	Sneller aangenomen worden voor een baan
4	Een vergoeding
5	Een waardevolle kwalificatie

‘Dit ben ik’

Shivani, 17 jaar,
havo Cultuur & Maatschappij

Omdat ik vorig jaar ben gezakt voor mijn eindexamen, moet ik het jaar overdoen. Ik ben de middelste van vijf kinderen thuis. Omdat we met zoveel zijn, help ik veel mee in het huishouden. Ik weet nog niet zo goed wat ik wil gaan studeren, misschien de opleiding Social Work of anders een jaartje werken. Ik heb een bijbaantje bij een drogist in het winkelcentrum in de buurt. Verder heb ik een vaste groep vriendinnen waar ik veel mee afspreek.

“Als ik het nu doe dan heb ik erna misschien een beter idee wat ik later wil doen.”
(meisje, 14, vmbo)

Succesfactoren

Bereiken	Behouden
Benader overwegers door de juiste rolmodellen in te zetten. Jongeren die eenzelfde weg hebben bewandeld en zeggen “ik denk dat jij dit ook wel kunt!”	Zorg voor voldoende veiligheid, kaders en persoonlijke coaching
Houd het eerst vrijblijvend voor overwegers, en bied ze de mogelijkheid om vrienden mee te nemen	Een succeservaring is erg belangrijk voor overwegers, bepaal samen haalbare doelen

10 aanbevelingen in het succesvol werken met jongeren binnen de maatschappelijke diensttijd

1 dagelijks leven

Sluit aan op het dagelijks leven van jongeren en hoe zij hun leven inrichten; vraag om een realistische tijdsinvestering Jongeren leven een druk bestaan. Verwacht niet dat jongeren hun bijbaan of hobby's gaan opzeggen voor de maatschappelijke diensttijd. Plan hieromheen.

2 breed aanbod

Zorg voor een breed en zichtbaar aanbod aan plekken om een maatschappelijke diensttijd te doen. Jongeren hebben veel verschillende interesses en ideeën, maar vaak maar een klein overzicht van wat je allemaal kunt doen. Denk met jongeren mee om hun blik te verbreden.

3 'geen moetje'

Zorg dat de maatschappelijke diensttijd niet als een "moetje" wordt ervaren door het vooral gewoon heel leuk te maken. Veel jongeren geven aan een maatschappelijke diensttijd te willen doen zodat ze een goede ervaring aan hun CV kunnen toevoegen. De maatschappelijke diensttijd moet de druk om te presteren niet verhogen. Jongeren geven aan minder druk te voelen als ze plezier ervaren.

4 doelgroep

Differentieer je aanpak op basis van de doelgroep. Dé jongere bestaat niet. Bedenk goed welke jongeren je wilt bereiken, en onderzoek hoe je deze jongeren het beste kunt benaderen en kunt ondersteunen.

5 uitdagingen

Sluit aan op de verschillende uitdagingen die jongeren in de maatschappelijke diensttijd zoeken. Sommige jongeren zijn graag creatief met hun handen bezig, terwijl andere jongeren het leuk vinden om een evenement op te zetten. Jongeren hebben verschillende sterke punten en zullen meer plezier beleven en een betekenisvollere ervaring hebben als ze hierop aangesproken worden.

6 randvoorwaarden

Zorg voor de randvoorwaarden die voor jongeren belangrijk zijn. Jongeren vinden het heel belangrijk om goede begeleiding te krijgen. Daarnaast willen ze dat de maatschappelijke diensttijd aansluit op hun interesses en dat ze gemakkelijk een plek kunnen vinden. Ook willen ze erkenning, bijvoorbeeld door middel van een vergoeding of certificaat.

7 'what's in it for me'

Denk na over de "what's in it for me" van jongeren. Jongeren vinden een certificaat of vergoeding belangrijk om aan de maatschappelijke diensttijd over te houden. Probeer samen met de jongeren te kijken naar een waardevolle waardering voor hun inzet.

8 bied duidelijkheid

Jongeren willen vooraf weten waar ze zich aan committeren. Wees helder over wat je van hen verwacht en wat ze hiervoor terugkrijgen. Maak duidelijke afspraken.

9 denk groots

Jongeren hebben best veel interesse en motivatie om zich in te zetten, maar krijgen regelmatig nul op het rekwest vanwege bijvoorbeeld onvoldoende tijd voor goede begeleiding en veiligheids-en privacy redenen. Hierdoor haken ze af. Bekijk hoe je jongeren hierin tegemoet kunt komen om zo hun motivatie vast te houden.

10 basisbehoeften

Zorg voor de vervulling van de psychologische basisbehoeften van jongeren. Ook in dit onderzoek is bevestigd dat elke jongere op zoek is naar autonomie en eigen keuzes wil maken. Ze willen doen wat hen ligt en succes ervaren en ze zijn hierin op zoek naar verbinding met anderen.

H6 Conclusie

Segmentatie

De uitkomsten van dit onderzoek worden gebruikt voor het ontwerp van de maatschappelijke diensttijd en vormen onder andere input voor de Kamerbrief hierover. Daarnaast heeft dit onderzoek ook weer nieuwe inzichten geleverd voor het bredere veld van jongeren- en vrijwilligerswerk. Te beginnen met meer grip op hoe verschillende groepen jongeren tegenover vrijwillige inzet staan en wat hun behoeften zijn. Zo hebben jongeren in de segmenten 'bijdragers' en 'verbeteraars' relatief meer interesse in vrijwilligerswerk dan 'carrièremakers' en 'comfortzoekers'. Hieruit blijkt dat jongeren die idealistisch zijn en een achterstand ervaren relatief meer open staan om zich vrijwillig in te zetten, dan jongeren die geen achterstand ervaren. Jongeren die een achterstand ervaren geven aan dat ze op zoek zijn naar een nieuwe start, een nieuwe kans om zichzelf te laten zien. Ze zoeken naar mensen die zeggen "ik geloof erin dat jij dit kunt", zodat ze kunnen groeien naar de persoon die ze willen zijn en de positie die ze willen bereiken.

Maatschappelijk potentieel

Een tweede opbrengst van dit onderzoek is dat het heeft geopenbaard welke kansen er voor de maatschappelijke diensttijd liggen. Zowel in het bewegen van jongeren die zich nog niet vrijwillig inzetten maar dit wel willen, het ondersteunen van jongeren die zich oriënteren op hun studie of loopbaan, als in het bieden van een nieuwe start voor jongeren die hier erg naar op zoek zijn. Om al deze jongeren ook daadwerkelijk in beweging te krijgen, is het belangrijk dat er een passende aanpak gecreëerd wordt, waarin de intrinsieke motivatie van jongeren aangesproken wordt. En niet alleen voor jongeren biedt dit kansen, ook voor maatschappelijke organisaties overheden en bedrijven die op zoek zijn naar een impuls door jongeren, dit blijkt onder andere ook uit de tussenrapportage van de proeftuinen. Ook past de maatschappelijke diensttijd goed in een preventieve aanpak, waarbij gekeken wordt wat jongeren wél kunnen en hoe ze dit kunnen inzetten. Kortom, de maatschappelijke diensttijd heeft op vele vlakken potentie die door een strategische benadering tot mooie successen kan gaan leiden.

Ontwerp maatschappelijke diensttijd

Kijkend naar de inrichting van de maatschappelijke diensttijd zijn de meeste jongeren het erover eens dat deze plaats moet vinden voor de start van een vervolgopleiding; ofwel tijdens de middelbare school ofwel in een tussenjaar. Op deze manier kunnen ze zich oriënteren op hun studie- en loopbaan. Ook vinden ze dat ze door de maatschappelijke diensttijd hun kansen op de arbeidsmarkt kunnen vergroten, bijvoorbeeld door het behalen van een certificaat of het opdoen van een nuttige ervaring voor hun CV. Hierbij is het belangrijk om in de gaten te houden dat de maatschappelijke diensttijd de prestatiedruk onder jongeren niet verhoogt. Vrijwilligerswerk wordt daarnaast nog veel geassocieerd met de sectoren zorg, welzijn en cultuur. Echter, bij verschillende groepen jongeren die zich momenteel nog niet vrijwillig inzetten, ligt de interesse meer bij veiligheid, techniek en IT. Om deze jongeren ook te stimuleren een maatschappelijke diensttijd te gaan doen, moet er daarom ook goed naar het aanbod gekeken worden. Ook moet niet onderschat worden hoe belangrijk extrinsieke motivaties, zoals een vergoeding of diploma zijn voor jongeren om een maatschappelijke diensttijd te starten.

Vervolg

Door zowel kwantitatief als kwalitatief onderzoek in te zetten en naast elkaar te leggen, is het mogelijk om uitkomsten beter te duiden, inzichten aan te scherpen en een completer beeld te schetsen van de beweegredenen van jongeren rondom de maatschappelijke diensttijd. Op deze manier kan ook het ontwerp weer een stap verder gebracht worden. Een mooi vervolg op dit onderzoek zou zijn om de uitkomsten en aanbevelingen te gaan toetsen in de praktijk, zowel bij jongeren zelf, als bij professionals en vrijwilligers die veel met jongeren werken. Dit is dan ook een handreiking naar eenieder die het interessant vindt om hierover het gesprek aan te gaan. We zijn benieuwd om te horen wat wel werkt en wat niet, zodat we onze inzichten kunnen aanpassen en aanpakken kunnen bijstellen. Zodat we een maatschappelijke diensttijd kunnen creëren, die daadwerkelijk het verschil gaat maken voor jongeren.

H7 Verantwoording

Om de maatschappelijke diensttijd tot een succes te brengen, zijn de verschillende betrokken partijen samengebracht in het programma maatschappelijke diensttijd. Op deze manier zijn ook jongeren vanaf het begin betrokken bij het ontwerp. Tijdens focusgroepen en evenementen verspreid in het land is aan jongeren gevraagd welke behoeften en motivaties zij hebben rondom de maatschappelijke diensttijd. Ook hebben ze medebepaald welke experimenten van start mochten gaan om de maatschappelijke diensttijd te gaan testen. Bij het onderzoeken van deze experimenten is opnieuw met jongeren gesproken, om erachter te komen welke aanpak wél en welke aanpak niet werkt. Ook in dit onderzoek zijn jongeren opnieuw en is er zowel kwantitatief als kwalitatief onderzoek verricht. Middels het kwantitatief onderzoek is een basis gelegd voor het segmentatiemodel dat verder is aangevuld en ingekleurd met het kwalitatief onderzoek.

Kwantitatief onderzoek

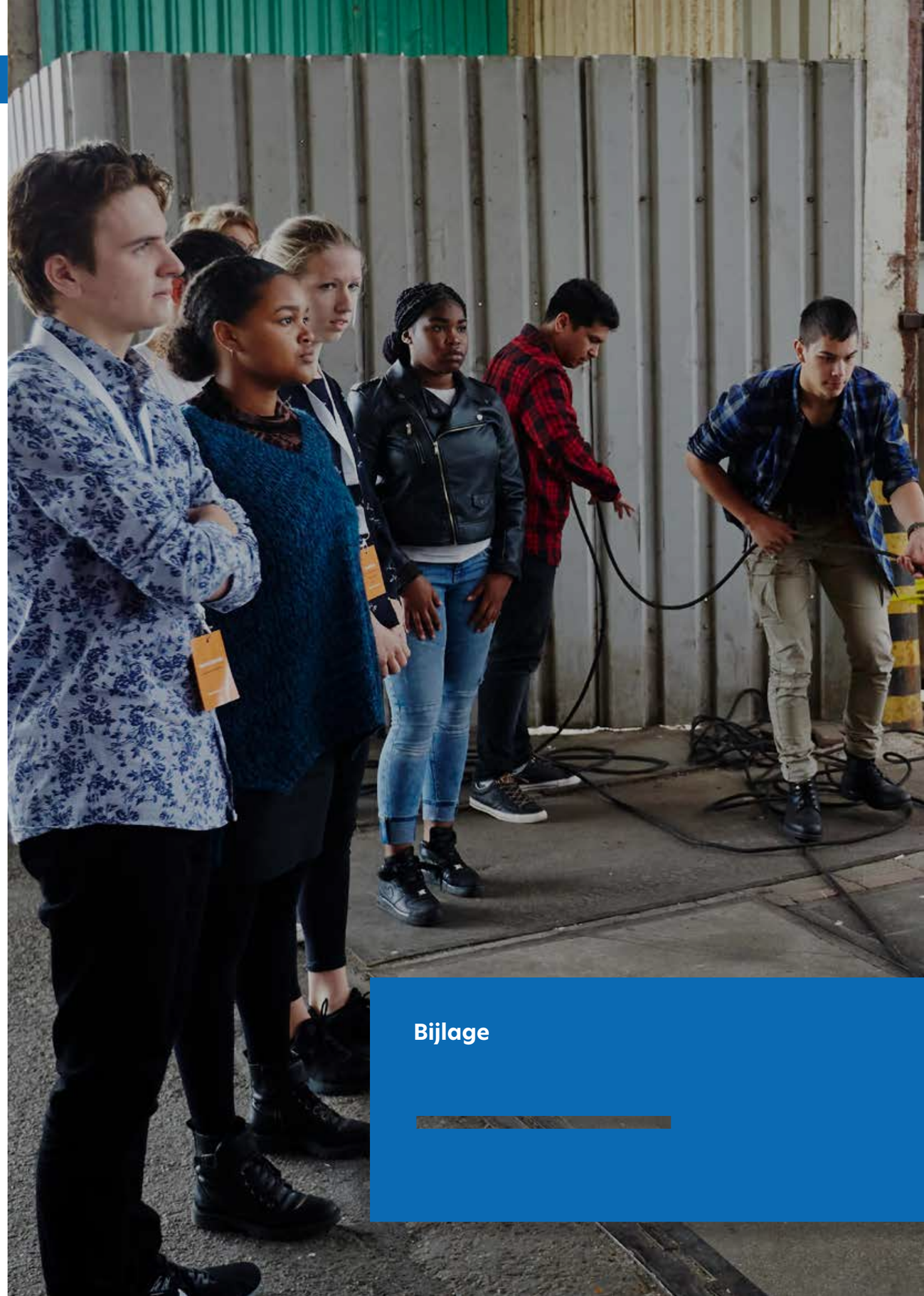
Het kwantitatief onderzoek is uitgevoerd door Kantar Public. Aan een steekproef van 1.454 jongeren tussen de 16-26 jaar is een online vragenlijst voorgelegd. Deze groep jongeren is representatief naar sekse, leeftijd, regio en culturele achtergrond. Aangezien de maatschappelijke diensttijd voor alle jongeren ontworpen wordt, zijn er jongeren in het onderzoek meegenomen die bijv. bijstand ontvangen, geen startkwalificatie hebben behaald of een lichamelijke of geestelijke aandoening hebben. Vier factoren (proactiviteit, idealisme, ervaren achterstand en beïnvloedbaarheid) bleken na een eerste verkenning het meeste bepalend te zijn voor de houding van jongeren tegenover de maatschappelijke diensttijd. Op basis van deze vier factoren zijn er zeven segmenten gevormd, die zo zijn ingedeeld, dat ze onderling zo veel mogelijk verschillen. Deze zeven segmenten worden later in dit verslag uitgebreid besproken.

Kwalitatief onderzoek

Het kwalitatieve onderzoek is uitgevoerd door NJR en vond plaats op vier verschillende plekken in Nederland. Door middel van focusgroepen zijn in totaal 71 jongeren bevraagd over hun behoeften rondom (het ontwerp van) de maatschappelijke diensttijd. Aangezien de leeftijd voor de maatschappelijke diensttijd nog niet vastligt, hebben we voor deelname aan dit onderzoek een brede groep jongeren benaderd in de leeftijd van 13-29 jaar oud. Hiervan is 52% vrouwelijk, 47% mannelijk en 1% heeft ‘anders’ opgegeven. De focusgroepen vonden verspreid plaats over Nederland: in een grote stad in de Randstad, in een kleine plaats en grote stad in Midden-Nederland, en in een middelgrote stad in het oosten van het land. Bij het selecteren van de groepen is rekening gehouden met voldoende spreiding in o.a. leeftijd, opleidingsniveau en (culturele) achtergrond.

Om de verbinding met het segmentatiemodel te kunnen maken, is een gedeelte van de vragenlijst uit het kwantitatieve onderzoek aan de jongeren in de focusgroepen voorgelegd. Aan de hand van een aantal interactieve werkvormen is met hen het gesprek aangegaan over de vorm en inhoud van de maatschappelijke diensttijd. Zo hebben ze met behulp van een werkblad en een stapeltje stickers met keuzemogelijkheden hun eigen maatschappelijke diensttijd in elkaar gezet. Hierover ontstonden tussen de jongeren onderling vaak verassende, interessante en vooral leuke discussies. In enkele gevallen leidde dit er zelfs toe dat jongeren contact hebben gezocht met organisaties die nu experimenteren met de maatschappelijke diensttijd om te kijken of ze deel konden nemen. Zo zijn de focusgroepen voor verschillende partijen een waardevolle ervaring geweest. De vragenlijst en het werkblad die ingezet zijn tijdens de focusgroepen, zijn als bijlage aan dit verslag toegevoegd. Ook is er een korte reportage gemaakt van een van de focusgroepen, deze is te vinden op de pagina ‘maatschappelijke diensttijd’ op de website van NJR.

Dit verslag is uitgegaan van het perspectief van jongeren, en beschrijft hoe zij naar het ontwerp van de maatschappelijke diensttijd kijken. Het biedt daarnaast ook nieuwe aanknopingspunten rondom de drijfveren van jongeren en het werken met jongeren in de context van vrijwillige inzet. Een model blijft echter een versimpelde weergave van de werkelijkheid, werken met jongeren is maatwerk en dit model slechts een hulpmiddel hiertoe.



Bijlage

MAKE YOUR OWN ***MDT***

1 Op dit ***moment*** zou ik **mijn MDT willen doen**

1 2

Om deze reden

2 Op deze ***plek***

1 2

Om deze reden

3 Met deze ***motivatie***

1 2

Om deze reden

4 Voor deze ***uitdaging***

1 2

Om deze reden

5 Dit vind ik daarbij ***belangrijk***

1 2

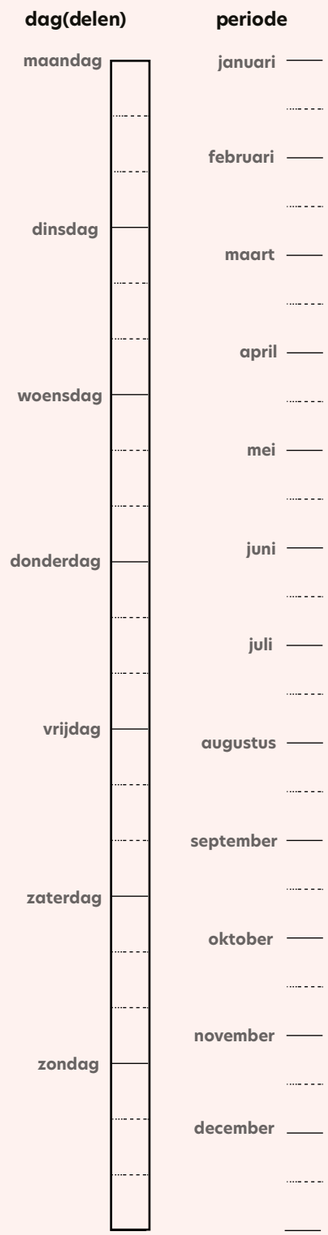
Om deze reden

6 Dit wil ik eraan ***overhouden***

1 2

Om deze reden

7 En zoveel ***tijd*** wil ik eraan besteden



Bijlage **Vragenlijst Kantar Public**

Leeftijd: _____

Jongen / Meisje

De volgende uitspraken gaan over je toekomst. Passen deze uitspraken bij jou?

	Helemaal van toepassing	Grotendeels van toepassing	Niet zo van toepassing	Helemaal niet van toepassing
Ik weet wat ik wil worden	○	○	○	○
Ik heb een duidelijk doel voor de komende vijf jaar	○	○	○	○
Ik heb nog geen idee wat ik over vijf jaar doe	○	○	○	○
Ik ben niet zo bezig met mijn toekomst	○	○	○	○
Ik wil in mijn leven veel bereiken	○	○	○	○
Ik stel hoge eisen aan mijzelf	○	○	○	○
Ik hoef niet per sé de top te bereiken	○	○	○	○
Ik ben eigenlijk best lui	○	○	○	○
Ik maak mij zorgen om de wereld om mij heen	○	○	○	○
Ik wil iets bijdragen aan een betere wereld	○	○	○	○
Ik ben meer bezig met mijn eigen doelen dan met het verbeteren van de samenleving	○	○	○	○
Ik maak me nooit zorgen over mensen die ik persoonlijk niet ken	○	○	○	○
Ik houd bij mijn (toekomst)keuzes rekening met de verwachtingen van anderen	○	○	○	○
Ik vind het belangrijk dat mensen om mij heen mijn keuzes goedkeuren	○	○	○	○
Wat mensen om mij heen van mijn keuzes vinden, maakt mij niets uit	○	○	○	○
Ik maak andere keuzes dan veel andere mensen in mijn omgeving	○	○	○	○
Ik heb niet al mijn kansen goed kunnen benutten	○	○	○	○
Ik heb in mijn leven nare dingen meegemaakt die effect op mij hebben gehad	○	○	○	○
Ik heb een probleemloze jeugd (gehad)	○	○	○	○
Door omstandigheden ben ik nu minder ver dan ik had willen zijn	○	○	○	○
Als ik een doel heb, zorg ik dat ik het bereik	○	○	○	○
Ik los problemen snel op	○	○	○	○
Ik blink uit in het zien van mogelijkheden.	○	○	○	○
Als ik iets zie wat mij niet bevalt, dan doe ik daar wat aan	○	○	○	○

Bron

Kuhl J. (1985). Volitional Mediators of Cognition-Behavior Consistency: Self-Regulatory Processes and Action Versus State Orientation. In: Kuhl J., Beckmann J. (eds) Action Control. SSSP Springer Series in Social Psychology. Springer, Berlin, Heidelberg.

Ryan, R.M. & Deci, E.L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, American Psychologist, 55(1), 68-78.

Verhue, D. en S. Rutten (2018). De maatschappelijke diensttijd: zeven jongerensegmenten en hun bereidheid om een MDT te doorlopen. Kantar Public.

Colofon

NJR, februari 2019

Met dank aan de jongeren die deel hebben genomen aan de focusgroepen en de enquête, de docenten en begeleiders die hebben meegeholpen om dit mogelijk te maken en de facilitators die de focusgroepen begeleid hebben.

Deze publicatie is gemaakt in het kader van de maatschappelijke diensttijd. Binnen het programma Maatschappelijke Diensttijd van het Rijk werken de volgende partners samen:

- Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport
- Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
- Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap
- ZonMw
- NOV
- NJR

Auteurs: Joep Kuijper & Felisha Aakster

Vormgeving: Femke Twisk