

# YOUNG LEADERS



**Procesevaluaties**  
**Juli 2022**

**NOORDAENCO** ONDERZOEK EN AANPAK  
VAN JEUGDZAKEN  
EN MAATSCHAPPELIJKE  
VRAGEN

# Inhoudsopgave

INLEIDING		p. 2
HOOFDSTUK 1.	METHODIEK EN AANPAK	p. 3
	§ 1. In het kort: methodiek en fasering programma	p. 3
	§ 2. Young Leaders in Amersfoort	p. 5
	§ 3. Young Leaders als vorm van MDT	p. 6
	§ 4. Aanpak procesevaluaties	p. 8
HOOFDSTUK 2.	ERVARINGEN BESCHREVEN	p. 11
	§ 1. Ervaringen van deelnemers	p. 11
	§ 2. Ervaringen van trainers en jongerenwerkers	p. 16
	§ 3. Ervaringen vanuit maatschappelijke organisaties	p. 26
HOOFDSTUK 3.	CONCLUSIES EN VERVOLG	p. 29
	§ 1. Gedeelde hoogtepunten, knelpunten en verbeter suggesties	p. 29
	§ 2. Verwerking in vervolgitvoer	p. 32
	§ 3. Op handen zijnde procesevaluatie	p. 37
BIJLAGEN	1. Bereik Young Leaders in de periode 2017-2020	p. 38

## **Inleiding**

Dit document bevat de procesevaluaties van twee Young Leaders projecten waarin de interventie werd uitgevoerd:

- 1) de uitvoering van het Young Leaders traject in de gemeente Amersfoort vond plaats in de periode 2017-2018. In een samenwerking tussen het jongerenwerk van IndeBuurt033, de organisatie voor cultuureducatie Scholen in de Kunst (SidK), MBO Amersfoort en Noorda en Co hebben in totaal 65 jongeren verdeeld over zes groepen deelgenomen aan Young Leaders. Vijf groepen hebben in hun vrije tijd deelgenomen aan het programma onder begeleiding van het jongerenwerk en één groep als onderdeel van hun opleiding Sociaal Cultureel Werk.
- 2) de proeftuin Young Leaders Uit de Buurt die in de periode 2018 – 2020 is uitgevoerd in het kader van het Actieprogramma Maatschappelijke Diensttijd. In samenwerking met acht lokale welzijns- en sportorganisaties is het Young Leaders programma in elf gemeenten ingezet. In totaal hebben 181 jongeren verdeeld over 18 groepen deelgenomen aan dit pedagogisch activeringsprogramma voor buurtjongeren in sociaaleconomisch kwetsbare wijken.

De procesevaluatie van deze projecten bestond uit observatie en tussentijdse monitoring in de verschillende fases van het project, inclusief voorbereidende bijeenkomsten met de partners, uitvoering van trainingsmodules, eindpresentatie en activiteitenorganisatie. Er is gebruik gemaakt van individuele - en groepsevaluaties met deelnemende jongeren, betrokken jongerenwerkers, trainers en andere begeleiders. Daarnaast is meermaals apart geëvalueerd met betrokken professionals en deelnemers in groepsverband. Er vonden tussentijdse evaluatiegesprekken plaats per pilotlocatie met betrokken professionals en telefonische interviews met afgevaardigden van betrokken maatschappelijke organisaties.

### **Inhoud rapport**

Het rapport bevat een hoofdstuk over de methodiek van Young Leaders, de uitvoer op de geëvalueerde locaties en de methodiek van de procesevaluaties. (Hoofdstuk 1). Daarna worden de bevindingen uit de evaluaties beschreven (Hoofdstuk 2) en samengevat (Hoofdstuk 3), met een beschrijving van de doorontwikkelingen in het programma op basis van deze evaluaties (ook Hoofdstuk 3).

### **Bedankt**

Iedereen die heeft meegewerkt aan de totstandkoming van de evaluatie willen wij bij deze van harte bedanken voor de medewerking. Dat geldt voor de jongeren die hun persoonlijke ervaringen met ons hebben willen delen, maar zeker ook voor de jongerenwerkers en trainers, en de samenwerkende maatschappelijke organisaties, voor hun input. Gezamenlijk tillen we het programma naar een hoger niveau.

Amsterdam, juli 2022

Annelieke van Dijk  
Aniek Draaisma

# Hoofdstuk 1. Methodiek en aanpak

## Inleiding

In dit hoofdstuk wordt in het kort stilgestaan bij de methodiek van het Young Leaders programma (§ 1). Vervolgens gaan we in op de manier waarop dit is toegepast in het geëvalueerde Young Leaders traject in Amersfoort (§ 2) en in de proeftuin 'Young Leaders Uit de Buurt' in het kader van het Actieprogramma Maatschappelijke Diensttijd (MDT) (§ 3). Vervolgens geven we beknopt weer hoe de procesevaluaties zijn aangepakt na afloop van beide trajecten (§ 4).

## § 1. In het kort: methodiek en fasering Young Leaders programma

Het jongerenwerk draagt op verschillende manieren bij aan de persoonlijke en maatschappelijke vorming van jongeren. Dit geldt zeker ook voor de inzet van trainingsprogramma's met een vormend karakter die gericht zijn op identiteits- en competentieontwikkeling. Een voorbeeld daarvan is het programma Young Leaders.

Young Leaders is een pedagogisch activeringsprogramma voor buurtjongeren in sociaaleconomisch kwetsbare wijken. Zij groeien op in een buurtomgeving waarin zij aan meerdere risico's zijn blootgesteld die negatieve gevolgen kunnen hebben voor hun ontwikkeling. Het gaat bijvoorbeeld om armoede, onveiligheid in de wijk, of gebrek aan steun vanuit thuis. Ook zijn er vaak weinig adequate rolmodellen op een zichtbare manier aanwezig aan wie zij zich kunnen spiegelen en die hen kunnen steunen.<sup>1</sup>

Young Leaders is gebaseerd op wetenschappelijke kennis over interventies gericht op competentiebevordering van jongeren zodat zij beter in staat zijn om te gaan met risicovolle omstandigheden waarmee zij worden geconfronteerd bij het opgroeien.<sup>2</sup> Een van de meest veelbelovende benaderingen op dit gebied zijn interventies die zich richten op het trainen van sociale vaardigheden en cognitieve probleemoplossende vaardigheden.<sup>3</sup> Door jongeren te trainen in dergelijke vaardigheden blijken zij beter hun weg te kunnen vinden in een nieuwe omgeving, beter bestand te zijn tegen groepsdruk en gemakkelijker nieuwe relaties aan te gaan met leeftijdsgenoten.<sup>4</sup> Op de langere termijn dragen deze vaardigheden bij aan een beter functioneren in de maatschappij.<sup>5</sup>

---

<sup>1</sup> Crul, 2003.

<sup>2</sup> Cowen, 1985, in Moritsugu et al., 2010. Voor de volledige theoretische onderbouwing verwijzen wij naar de boekpublicatie 'Young Leaders. Positieve rolmodellen in kwetsbare wijken'.

<sup>3</sup> Magee Quinn et al., 1999, in Moritsugu et al., 2010; Cowen, 1980, in Moritsugu et al., 2010; Mesters, 2015.

<sup>4</sup> Elias et al., 1986, in Moritsugu et al., 2010.

<sup>5</sup> Cowen, 1980, in Moritsugu et al., 2010.

Tegen deze achtergrond is het Young Leaders programma ontwikkeld om jongeren te stimuleren in hun ontwikkeling tot zelfbewuste personen die verantwoordelijkheid willen nemen in hun buurt. De gedachte is dat de jongeren via hun deelname leren om hun eigen kwaliteiten te ontdekken en te versterken en zich ontwikkelen tot een positief rolmodel voor andere buurtjeugd. Door in het programma een eigen plan voor de buurt te maken en uit te voeren kunnen zij dit rolmodelschap op een zichtbare manier uitdragen binnen hun omgeving.

Young Leaders bestaat uit een trainingsdeel en een activiteitendeel. In het trainingsgedeelte worden deelnemers in 10 bijeenkomsten uitgedaagd om zich te verdiepen in hun eigen kwaliteiten en de manier waarop zij die kunnen inzetten in hun eigen leven, voor hun woonbuurt en de bredere samenleving om hen heen. Zij worden getraind in vaardigheden zoals communiceren, samenwerken, organiseren en presenteren. Tijdens de training bedenken deelnemers twee of meerdere plannen voor het organiseren van sociale activiteiten. Ook gaan zij alvast van start met de uitwerking ervan door een werkplan en begroting te maken.

De opbouw van het trainingsprogramma ziet er als volgt uit:

1. Individueel intakegesprek
2. Module 1: 'De Ideale Buurt'
3. Module 2: 'Mijn Kwaliteiten'
4. Module 3: 'Leiderschap en rolmodellen'
5. Module 4: 'Mijn Leerpada'
6. Module 5: 'Debat en dialoog'
7. Module 6: 'Omgaan met groepsdruk'
8. Module 7: 'Organiseren 1'
9. Module 8: 'Organiseren 2'
10. Module 9: 'Vorbereiden eindpresentatie'
11. Eindpresentatie en certificaatuitreiking

In het activiteitendeel gaan zij de plannen die zij tijdens de training hebben gemaakt vervolgens waarmaken. Met ondersteuning van een coach gaan zij aan de slag met de uitvoering van sociale activiteiten voor hun buurt. Denk bijvoorbeeld aan een buurtfeest voor jong en oud, een sporttoernooi of een jongerendebat. Deelnemers kiezen zelf welke initiatieven zij voor hun buurt willen nemen. Zo zijn er ook ideeën ontstaan om een film te maken over de buurt en hebben er Young Leaders acties opgezet om een plein op te knappen.

Naast deze groepsonderdelen van het programma hebben deelnemers aan het project Young Leaders Uit de Buurt ook individuele coaching gekregen met aandacht voor voortzetting van hun maatschappelijke betrokkenheid, hun (school)loopbaan en andere vraagstukken waar zij ondersteuning bij wensten. De invulling van de coaching is aangepast op de persoonlijke situatie van de deelnemende jongere (wel/niet schoolgaand, type opleiding, eigen ontwikkelingswensen en toekomstplannen, etc.). In deze fase hebben zij ook verdere ondersteuning en

begeleiding gekregen bij het organiseren van nieuwe activiteiten, in sommige gevallen in samenwerking met andere initiatieven en maatschappelijke organisaties. Deelnemende jongeren van 18 jaar of ouder die daarin geïnteresseerd zijn, kregen daarnaast het aanbod om een co-trainer cursus Young Leaders te volgen, waarin zich kwalificeren als co-trainer om samen met een Young Leaders trainer het programma te verzorgen voor een nieuwe lichter jongeren.

Na afloop van het gehele traject reflecteren zij in een individueel evaluatiegesprek op wat zij geleerd hebben en hoe zij in de toekomst verder willen, met aandacht voor voortzetting van hun maatschappelijke betrokkenheid en hun (school)loopbaan

## **§ 2. Young Leaders in Amersfoort**

Het Young Leaders programma is in de gemeente Amersfoort voor het eerst uitgevoerd in de periode 2017 - 2018. In een samenwerking tussen het jongerenwerk van IndeBuurt033, de organisatie voor cultuureducatie Scholen in de Kunst (SidK), MBO Amersfoort en Noorda en Co hebben in totaal 65 jongeren verdeeld over zes groepen deelgenomen aan Young Leaders. Vijf groepen hebben in hun vrije tijd deelgenomen aan het programma onder begeleiding van het jongerenwerk. Voor één groep was het programma onderdeel van het onderwijscurriculum voor de opleiding Sociaal Cultureel Werk aan MBO Amersfoort. Deelnemers waren in de leeftijd van 10-23 jaar en voor de overgrote meerderheid schoolgaand in het mbo of vmbo. Ruim driekwart van de deelnemers waren jongens: er hebben in totaal 14 meiden meegedaan en 51 jongens.

De groepen zijn begeleid door jongerenwerkers van IndeBuurt033 en Young Leaders trainers. Voor een aantal onderdelen uit het programma zijn een filmdocent en een theaterdocent van Scholen in de Kunst ingezet. Na afronding van de eerste drie groepen hebben de betrokken professionals een train-de-trainer cursus gevolgd. Samen met de opgedane praktijkervaring zijn ze daarmee toegerust voor het zelfstandig verzorgen van de Young Leaders training. Voor twee van de laatste drie groepen hebben zij de training verzorgd en is er geen externe Young Leaders trainer ingezet.

De effecten voor deelnemers zijn in kaart gebracht door middel van een quasi-experimenteel onderzoek met een nul- en eindmeting van het persoonlijke en maatschappelijke ontwikkelingsniveau van de betrokken deelnemers. Dataverzameling heeft plaatsgevonden via semigestructureerde interviews waarin deelnemers gevraagd werd naar: 1) hun ervaringen met het Young Leaders programma 2) identiteit en toekomstoriëntatie, 3) school, werk en vrijetijdsbesteding, en 4) persoonlijke ontwikkeling en sociaal netwerk. Daarnaast is op beide meetmomenten hun ontwikkelingsniveau in kaart gebracht met behulp van gedragstestmodules voor assessment van identiteitsontwikkeling (EPSI), sociaal-emotionele ontwikkeling (SDQ) en competentiebeleving (CBSA). Deze resultaten zijn beschreven in een onderzoeksrapport gepubliceerd in 2019.

### **§ 3. Young Leaders als vorm van MDT**

Het Young Leaders programma leent zich in doelstelling en opzet goed voor een proeftuin om te experimenteren met vormen van maatschappelijke dienstbaarheid van jongeren, met name voor de specifieke doelgroep van jongeren uit sociaaleconomisch kwetsbare wijken. Deze jongeren noemen wij buurtjeugd. Zij blijken meer bloot te staan aan risico's die gevolgen hebben voor hun schoolcarrière, perspectieven op de arbeidsmarkt en hun positie in de samenleving in het algemeen (WRR, 2005). Het sociale milieu waarin zij opgroeien heeft via deze weg grote invloed op de maatschappelijke toekomst van buurtjeugd. Het is voor deze jongeren dan ook van belang om hun ontplooiing actief te stimuleren, meer dan in het huidige jeugdbeleid momenteel gebeurt. Dit is ook essentieel voor het realiseren van een sterke samenleving waarin iedereen kan meedoen. De maatschappelijke diensttijd biedt de nodige kansen om hun persoonlijke en maatschappelijke ontwikkeling een impuls te geven en daarmee hun integratie in de samenleving te bevorderen.

#### **Young Leaders Uit de Buurt**

Uitgangspunt voor het project 'Young Leaders Uit de Buurt' vormden de eerdere ervaringen die zijn opgedaan met het programma op meerdere locaties in het land. Daaruit is gebleken dat de over het algemeen moeilijk bereikbare doelgroep van buurtjeugd uit kwetsbare wijken via dit format gestimuleerd kan worden in hun persoonlijke ontwikkeling en maatschappelijke participatie. Voortbouwend op deze ervaringen wilde onderhavig project geen eenmalige impuls geven, maar hun maatschappelijke betrokkenheid op een meer duurzame wijze gestalte geven. Daarom is binnen de proeftuin Young Leaders Uit de Buurt geëxperimenteerd met het vervolgprogramma van individuele coaching en de mogelijkheid om deel te nemen aan een co-trainer cursus. Dit betekende dat jongeren gedurende 1 jaar tot 1,5 jaar betrokken waren bij het programma.

Naast in kaart te brengen wat het Young Leaders programma kan betekenen voor de maatschappelijke betrokkenheid van buurtjeugd op de langere termijn, stond in deze proeftuin de vraag centraal in welke mate en op welke manier het programma hen kan activeren om zich in te zetten voor mensen uit een andere omgeving dan die waar zij mee bekend zijn. Uit eerdere ervaringen bleek het succes van het programma deels samen te hangen met de betrokkenheid die jongeren uit kwetsbare wijken doorgaans bij hun eigen wijk voelen. Daarom is in de proeftuin geëxperimenteerd met een stapsgewijs programma waarbij deelnemersgroepen twee of meer plannen voor het organiseren van sociale activiteiten bedenken: 1) in hun eigen woonbuurt en 2) voor anderen buiten hun directe leefomgeving. Deze tweede stap kan zorgen voor meer toenadering en uitwisseling tussen verschillende bevolkingsgroepen en leeftijdscategorieën en tegelijkertijd een bijdrage leveren aan hun eigen horizonverbreding. Zij zetten een stap buiten hun eigen vertrouwde omgeving: Young Leaders Uit de Buurt.

#### **Opzet proeftuin**

Binnen de proeftuin is op acht pilotlocaties in het land via de inzet van het Young Leaders programma aan buurtjongeren uit elf gemeenten in de leeftijd van 12-23 jaar

een maatschappelijke diensttijd aangeboden. Binnen de proeftuin volgden deelnemende jongeren een trainingsprogramma in groepen van 15 deelnemers waarin zij twee of meer zelfbedachte sociale activiteiten uitvoerden, gevolgd door een individueel coachingstraject aangepast op de persoonlijke situatie van de deelnemende jongere. Tijdens een publieke presentatie van hun plannen voor sociale activiteiten ontvingen deelnemers een certificaat dat met een officiële ceremonie werd uitgereikt.

Op iedere pilotlocatie zijn twee deelnemersgroepen getraind. Omdat eerdere ervaringen erop hebben gewezen dat na afronding van het programma nieuwe jongeren geënthousiasmeerd raakten door de activiteiten die getrainde Young Leaders organiseerden, is ervoor gekozen om te werken met twee 'lichtingen'. Op deze manier konden jongeren die later geïnteresseerd raken of die in eerste instantie twifelen, alsnog de kans krijgen om deel te nemen.

Deze opzet bood ook de kans om het programma stevig in te bedden in de reguliere werkzaamheden van de samenwerkingspartners. Door twee deelnemersgroepen te trainen konden meerdere lokale professionals praktijkervaring opdoen door met een gekwalificeerde Young Leaders trainer mee te lopen. Zij hebben zich vervolgens verder in de methodiek bekwaamd door middel van een train-de-trainer cursus. Via deze route kunnen de betrokken organisaties in de proeftuin de inzet van dit pedagogisch activeringsprogramma als vorm van MDT zelfstandig een vervolg geven nu de proeftuin is afgerond.

### **Samenwerkingsverband**

Werving en coaching van deelnemende jongeren is verzorgd door jongerenwerkers en andere betrokken coaches in dienst van betrokken welzijns- en sportorganisatie uit de acht pilotlocaties. Training- en onderzoeksbureau Noorda en Co verzorgde training en scholing van deelnemende jongeren en betrokken jongerenwerkers en overige coaches. De hoofdaanvrager Stichting Toekomst voor Buurtjeugd functioneerde als verbindende schakel tussen de lokale organisaties in de acht pilotlocaties en voerde de algehele projectleiding en coördinatie uit.

Jongeren die eerder deel hebben genomen aan het Young Leaders programma hebben vanuit hun perspectief als oud-deelnemer een waardevolle bijdrage geleverd aan de opzet en uitvoering van het project. Naast een adviserende rol hebben zij ook een functie in de uitvoering gekregen als gastspreker, coach of co-trainer.

Het samenwerkingsverband tussen de partijen uit de proeftuin heeft inmiddels een vervolg gekregen in het kader van de landelijke uitrol van MDT, aangevuld met nieuwe geïnteresseerde gemeenten en organisaties. Daarnaast zetten verschillende partnerorganisaties ook zelfstandig de inzet van Young Leaders als vorm van MDT voort binnen hun reguliere werkzaamheden. Op deze manier blijven de betrokken partijen uit de proeftuin betrokken bij de inzet van MDT als middel voor persoonlijke ontwikkeling en maatschappelijke activering van buurtjeugd.



## § 4. Aanpak procesevaluaties

### *Procesevaluatie Young Leaders Amersfoort*

De uitvoering van het programma in Amersfoort is gevolgd door een proces- en effectevaluatie. De procesevaluatie bestond uit observatie en tussentijdse monitoring van de programmaonderdelen in de verschillende fases van het project, inclusief voorbereidende bijeenkomsten met de partners, uitvoering van trainingsmodules, eindpresentatie en activiteitenorganisatie. Daarnaast is gebruik gemaakt van groepsevaluaties met deelnemende jongeren, betrokken jongerenwerkers, trainers en andere begeleiders. Voor deze groepsevaluaties zijn bestaande evaluatieve momenten in het programma benut, zoals bij de afronding van trainingsbijeenkomsten voor deelnemers en binnen de train-de-trainer cursus voor professionals. Daarnaast is twee keer apart geëvalueerd met betrokken professionals in groepsverband: eenmaal tussentijds na de voltooiing van het programma door de eerste drie deelnemersgroepen (januari 2018) en eenmaal in de afrondingsfase van het programma voor de laatste drie deelnemersgroepen (oktober 2018). Tot slot is er een focusgroep georganiseerd met 7 deelnemers om terug te kijken op hun ervaringen (maart 2019).

### **Lijst met verslagen die zijn meegenomen in dit rapport**

- Titel: Young Leaders Amersfoort. Uitvoeringsprogramma  
Datum: 4 bijeenkomsten in de periode september-oktober 2016  
Locaties: Hoofdkantoor IndeBuurt033, Drentsestraat 14, Amersfoort  
Hoofdkantoor Fluor, Oude Fabriekstraat 29, Amersfoort  
Het Element, Hooglandseweg-Noord 55, Amersfoort  
Eemhuis (kantoor SidK), Eemplein 75, Amersfoort  
Betrokkenen: 19 professionals  
Scholen in de Kunst (4 professionals), IndeBuurt033 (5 professionals), Fluor (2 professionals), Het Element (3 professionals), Young Leaders trainers (3 professionals) en onderzoekers Noorda en Co (2 professionals)
- Titel: Vervolg Young Leaders 2018  
Datum: 3 bijeenkomsten in de periode mei-juli 2017  
Locaties: Hoofdkantoor IndeBuurt033, Drentsestraat 14, Amersfoort  
MBO Amersfoort, Leusderweg 30-34, Amersfoort  
Betrokkenen: 10 professionals  
Indebuurt033 (4 professionals), Scholen in de Kunst (2 professionals), MBO Amersfoort (2 professionals) en onderzoekers Noorda en Co (2 professionals)
- Titel: Brainstorm bijeenkomst Young Leaders Amersfoort  
Datum: 8 januari 2018  
Locatie: Hoofdkantoor IndeBuurt033, Amersfoort  
Betrokkenen: 9 professionals  
Indebuurt033 (4 professionals), Scholen in de Kunst (3 professionals) en onderzoekers Noorda en Co (2 professionals)
- Titel: Intervisiebijeenkomst Tussenstand  
Datum: 12 oktober 2018  
Locatie: the Game, Amersfoort

Betrokkenen: 3 deelnemers, 18 professionals, 2 onderzoekers  
Deelnemers, welzijnsmedewerkers en vrijwilligers uit de gemeenten  
Amersfoort, Ooststellingwerf, Hoogeveen, Amsterdam en Geldrop-Mierlo,  
onderzoekers Noorda en Co

- Titel: Eindpresentatie Young Leaders MBO Amersfoort  
Datum: 19 juni 2018  
Locatie: MBO Amersfoort, Leusderweg 30-34, Amersfoort  
Betrokkenen: 30 mensen waarvan 9 deelnemers, 4 professionals en 17 publiek  
(docenten, familie en vrienden)
- Titel: Groepsevaluatie Young Leaders  
Datum: 27 maart 2019  
Locatie: Wijkkantoor IndeBuurt033, Amersfoort  
Betrokkenen: 7 deelnemers en 2 professionals  
Indebuurt033 (1 professional) en onderzoeker Noorda en Co (1 professional)
- Titel: Evaluatie Young Leaders Amersfoort  
Datum: december 2019  
Betrokkenen: evaluaties van 65 deelnemers in de periode 2017-2018  
Opgetekend door 2 onderzoekers van Noorda en Co

### ***Procesevaluatie Young Leaders Uit de Buurt (MDT)***

De uitvoering van het project Young Leaders Uit de Buurt, waarin Young Leaders als vorm van maatschappelijke diensttijd (MDT) is ingezet, werd gevolgd door een proces- en effectevaluatie. De procesevaluatie omvatte tussentijdse monitoring van de projectonderdelen in de verschillende fases van het project en de te realiseren output. Hierbij is gebruik gemaakt van verslaglegging van projectonderdelen en van evaluatieve bijeenkomsten met betrokken trainers, coaches, jongerenwerkers en projectleiders. Er is twee keer geëvalueerd in groepsverband met betrokken professionals uit meerdere pilotlocaties: één keer halverwege het project nadat de eerste deelnemersgroepen het traject hadden afgerond (mei 2018) en één keer bij afronding van het project (februari 2020). Daarnaast is gebruik gemaakt van tussentijdse evaluatiegesprekken die per pilotlocatie hebben plaatsgevonden met betrokken professionals (n=20) en telefonische interviews met afgevaardigden van betrokken maatschappelijke organisaties (n=2). De inzichten van deelnemende jongeren zijn verzameld door middel van individuele evaluatiegesprekken en uitkomsten van evaluatieve momenten in de trainingssessies.

### **Lijst met verslagen die zijn meegenomen in dit rapport**

- Titel: Tussentijdse evaluatie Jeugd-Punt  
Datum: 20 februari 2019  
Locatie: Vianen  
Aanwezigen: Jeugd-Punt (3 professionals), Noorda en Co (2 professionals)
- Titel: Tussentijdse evaluatie Uitgeest  
Datum: 25 februari 2019  
Locatie: Uitgeest  
Aanwezigen: Stichting Welzijn Bergen (2 professionals), Noorda en Co (2 professionals)

- Titel: Tussentijdse evaluatie Scala Welzijn  
Datum: 21 maart 2019  
Locatie: Zwolle  
Aanwezigen: Scala Welzijn (2 professionals), Noorda en Co (2 professionals)
- Titel: Tussentijdse evaluatie Ouder-Amstel  
Datum: 8 april 2019  
Locatie: Duivendrecht  
Aanwezigen: Coherente (2 professionals), Noorda en Co (2 professionals)
- Titel: Tussentijdse evaluatie Haarlem  
Datum: 10 april 2019  
Locatie: Haarlem  
Aanwezigen: DOCK (2 professionals), Streetcornerwork (1 professional), SportSupport (1 professional), Noorda en Co (2 professionals)
- Titel: Tussentijdse evaluatie Amersfoort  
Datum: 9 september 2019  
Locatie: Amersfoort  
Aanwezigen: IndeBuurt033 (4 professionals), Noorda en Co (2 professionals)
- Titel: Tussentijdse evaluatie LEVgroep  
Datum: 25 september 2019  
Locatie: Gemert  
Aanwezigen: LEVgroep (3 professionals), Noorda en Co (2 professionals)
- Titel: Verslag intervisiebijeenkomst Young Leaders – Maatschappelijke Diensttijd  
Datum: 27 mei 2019  
Locatie: Amersfoort  
Aanwezigen: YL trainers (6 professionals), jongerenwerkers van lokale organisaties (13 professionals), projectleiders en onderzoekers Noorda en Co (3 professionals).
- Titel: Verslag Evaluatie intervisiebijeenkomst Young Leaders  
Datum: 10 februari 2020  
Locatie: Amersfoort  
Aanwezigen: jongerenwerkers van lokale organisaties (14 professionals), projectleiders en onderzoekers Noorda en Co (3 professionals)
- Titel: Vragenlijst evaluatie Vrijwilligers Informatie Punt Uitgeest  
Datum: 11 februari 2020  
Betrokkenen: 1 coördinator, onderzoekers Noorda en Co
- Titel: Vragenlijst evaluatie wijkcommissie Maarssen  
Datum: 11 februari 2020  
Betrokkenen: 1 voorzitter, onderzoekers Noorda en Co
- Titel: Young Leaders Uit de Buurt: Effectevaluatie  
Datum: mei 2020  
Betrokkenen: evaluaties van 124 deelnemers in de periode 2018-2020  
Opgetekend door 3 onderzoekers van Noorda en Co

## Hoofdstuk 2. Ervaringen beschreven

### Inleiding

In dit hoofdstuk staan we achtereenvolgens stil bij de ervaringen van de deelnemers aan het Young Leaders programma in Amersfoort en aan het MDT project Young Leaders Uit de Buurt dat op acht pilotlocaties is uitgevoerd (§ 1), de ervaringen van de jongerenwerkers en trainers uit zowel Amersfoort als het MDT project (§ 2), en de ervaringen van de maatschappelijke organisaties waarmee binnen het MDT project samenwerking bestond (§ 3).

Alle verslagen die beschreven staan in Hoofdstuk 1 (p. 9-11) zijn meegenomen in de resultaten in dit hoofdstuk. Alle uitspraken die betrekking hebben op het proces van het programma (in tegenstelling tot de effecten) zijn gecodeerd op thema en staan hieronder beschreven. Tussenevaluaties en eindevaluaties worden niet onderscheiden in het beschrijven van de ervaringen, aangezien we overal alleen focussen op de uitspraken die reflecteren op wat er al plaats heeft gevonden. De belangrijkste en meest genoemde hoogtepunten, knelpunten en verbeteringsuggesties worden in Hoofdstuk 3 samengevat, met per thema beschreven welke verbeteringen zijn doorgevoerd of nog doorgevoerd zullen worden.

### § 1. Ervaringen van deelnemers

#### *Algemeen*

Na afloop van het Young Leaders programma is de deelnemers gevraagd naar hun ervaringen en hun oordeel over de inhoud. De verwachtingen die de deelnemers hadden zijn volgens de meerderheid uitgekomen. Een deelnemer waarvan de verwachting niet is uitgekomen had meer beweging in de trainingsbijeenkomsten verwacht en werkvormen waarbij je minder stil moet zitten. Gemiddeld geven de deelnemers een rapportcijfer van een 8,3 met cijfers die variëren van een 6 tot een 10. Eén meisje die het Young Leaders programma met een 9 heeft beoordeeld zegt daarover het volgende:

*Wat ik heel goed vond was dat ik er veel uit kon halen, vooral qua kennis. Ik heb er veel van geleerd, vooral de trainingsbijeenkomsten. Wat ik ook goed vond was dat er aandacht was voor verschillende doelgroepen bij het organiseren van activiteiten. Dat je iets kan organiseren niet alleen voor je eigen groep, maar ook voor mensen met wie je nog geen contact hebt. Dat is bij ons bij het organiseren van de activiteit niet helemaal gelukt, want dat was speciaal voor meiden. Maar het was er wel op gericht dat zij elkaar konden leren kennen, want veel meiden leven een beetje geïsoleerd.*  
- meisje (19 jaar)

Een ander meisje die het programma heeft gevolgd geeft de volgende toelichting bij het cijfer (7.5) dat zij geeft:

*Bij de start van de training zaten er veel opdrachten bij die ik ook op mijn opleiding al had gehad. Ik heb dit toen meteen met de begeleiders besproken en toen hebben zij direct ingegrepen om het ook voor mij uitdagend genoeg te maken. Ik kreeg toen een iets andere rol, ook meer in de begeleiding van de andere, jongere deelnemers. Dat vond ik erg leuk en fijn dat het zo kon. Zo haalde ik er toch voldoende uit.* – meisje (19 jaar)

Er zijn 13 algemene stellingen voorgelegd over de ervaring van deelnemers. Ze hadden 5-keuzemogelijkheden (1= sterk mee oneens, 5= sterk mee eens). Gemiddeld genomen zijn de deelnemers het met geen van de stellingen oneens. De hoogste gemiddelde score krijgen de stellingen “Ik heb veel plezier gehad” (4.43), “Ik kreeg goede begeleiding”(4.39), “Het was heel leerzaam” (4.34), “Ik kon het met vrienden samen doen (4.29) en “Ik voelde me deel van een team”(4.25).

**Tabel 15. Gemiddelde scores van ervaring deelnemers.**

<b>Stelling</b>	<b>Range</b>	<b>Gemiddelde</b>
1. Ik kan zelf kiezen wat voor activiteiten ik doe (n = 105)	1 - 5	3.77
2. Ik krijg goede begeleiding (n = 105)	2 - 5	4.37
3. Ik krijg veel vrijheid (n = 105)	2 - 5	4.07
4. Ik weet wat er van mij wordt verwacht (n = 104)	2 - 5	3.88
5. Ik heb veel plezier gehad (n = 105)	2 - 5	4.43
6. Ik krijg training aangeboden (n = 105)	2 - 5	4.04
7. Ik kan het met vrienden samen doen (n = 105)	2 - 5	4.29
8. Het was heel leerzaam ( n = 98)	2 - 5	4.34
9. Ik kan zelf mijn uren indelen (n = 104)	1 - 5	3.13
10. Er zit veel afwisseling in het programma (n = 104)	2 - 5	3.93
11. Ik werd uitgedaagd (n = 92)	1 - 5	3.82
12. Ik voel me deel van een team (n = 105)	2 - 5	4.25
13. Ik krijg een beloning voor mijn deelname (n = 105)	2 - 5	4.19

### **Groepssamenstelling en -dynamiek**

Veel deelnemers waarden de groepssetting van het programma waarin zij samen met elkaar aan de slag gaan en elkaar beter leren kennen. Zij hebben de ervaring dat ze binnen korte tijd een hechte groep worden en leren samenwerken als team. Zowel deelnemers die elkaar nog niet kenden als deelnemers die al lange tijd bevriend met elkaar waren of bij elkaar in de klas zaten, hebben na afloop het gevoel dichter naar elkaar te zijn toegroeid, met veel oog voor elkaars kwaliteiten.

*Opvallend was dat het zo snel een hechte groep werd. Bij de tweede bijeenkomst voelde het al alsof we elkaar al heel lang kenden. Dat kwam ook door wat je in de training met elkaar deelde. Vooral het delen van het levensverhaal was heel indrukwekkend. Maar ook omdat we vooraf iedere keer met elkaar gingen eten samen, dan groei je naar elkaar toe.*

– meisje (16 jaar)

*Wat ik erg leuk vond aan het programma was de sfeer in de groep: we voelden echt als één, alle jongeren (die elkaar niet allemaal kenden) en ook de begeleiders, we waren één groep met elkaar. Dat was wel echt bijzonder.* – jongen (17 jaar)

Een aandachtspunt dat een aantal deelnemers naar voren brengt is de samenstelling van de groepen. In de eerste plaats gaat dat om bijvoorbeeld te veel drukte en afleiding in de groep doordat de groep voor hun gevoel te groot was. Anderen geven juist aan dat ze het te stil vinden in de groep, dat er te weinig reactie komt uit de deelnemers wat de lessen saaier maakte. Daarnaast kan leeftijd soms ook een rol spelen, jongeren die minder serieus worden genomen door ouderen, of juist ouderen die zich niet in een groep met jongeren willen mengen. Ze geven aan dat er meer rekening gehouden moet worden met leeftijdsverschillen en dus minder leeftijdsverschil moet zijn onder de deelnemers binnen een groep.

*De leeftijden waren nu iets te ver uit elkaar. Ik denk dat het een volgende keer beter minder verschil in leeftijd zou kunnen zijn in de groep. – meisje (16 jaar)*

### ***Inhoud programma***

Wat betreft de inhoud van de training hebben deelnemers veel waardering voor de afwisseling, de nadruk op praktische (groeps)opdrachten, de ruimte die er is voor plezier, de mogelijkheid om je ideeën te delen en de focus op zelfontwikkeling.

*Er waren veel verschillende onderwerpen, het ging niet alleen over jij en de wijk maar ook echt over jezelf, over wie je bent, hoe je in elkaar zit en wat jou heeft gevormd. Dat vond ik erg interessant. Je leert jezelf beter kennen en ook meer openstellen voor anderen, je kunt elkaar echt leren kennen. Als je je openstelt voor anderen kunnen zij zich ook meer in jou inleven. En dan kan jij dat ook doen bij anderen in de wijk. – jongen (18 jaar)*

*De bijeenkomst over groepsdruk is me nog lang bijgebleven. Dat maakte indruk.  
- deelnemer*

Veel deelnemers benoemen dat het een leerzaam traject is. Deelnemers geven aan dat ze soms wel buiten hun comfortzone moeten treden, maar benoemen dat dit ook leerzaam is. Er worden geen specifieke onderdelen van het programma genoemd dit minder zijn of een verbetering verdienen, volgens de deelnemers. Het is niet moeilijk om gemotiveerd te blijven, aangezien de groepen al snel hecht worden en deelnemers ook de meerwaarde van het programma voor hun loopbaan inzien, omdat het bijvoorbeeld goed bij hun (toekomstige) opleiding past.

Wel geven drie deelnemers aan de trainingsbijeenkomsten te kort te vinden en meer diepgang te willen zien in de verschillende modules. Echter, vijf andere deelnemers geven juist aan de bijeenkomsten te lang te vinden, waardoor zij hun concentratie verliezen of het voor hen te eentonig wordt. Een jongen zegt het volgende over de opzet van de training:

*Op een gegeven moment werd het standaard, werd het saai. Het zou goed zijn om de lessen iets korter te maken, nu was je je hele weekenddag kwijt. – jongen (18 jaar)*

Een deelnemer geeft de volgende suggestie op het bovengenoemde punt om het programma te verbeteren:

*Het zou goed zijn om meer uitjes te doen, dat je meer op verschillende locaties komt, buiten de deur in plaats van in de bekende omgeving van de sportschool en veel theorieles. Meer in de praktijk. En dan krijg je ook meerdere oogpunten. Bijvoorbeeld bij het politiebureau of bij de gemeente. Nu hadden we alleen onze eigen blik en die van de ouderen, als je die bedrijfsbezoeken doet dan krijg je er meer oogpunten bij. – jongen (16 jaar)*

### **Gast sprekers**

Wat ook wordt genoemd door de deelnemers is de indruk die de gast sprekers maken met het delen van hun persoonlijke levensverhaal.

*Er kwam een mevrouw en die deelde haar verhaal wat zij had meegemaakt, heel persoonlijk, dat was heel ontroerend. – meisje (18 jaar)*

*De persoonlijke verhalen van de gast sprekers waren interessant. Er kwamen raadsleden op bezoek en ook mensen van het ministerie, dat maakte indruk. – jongen (19 jaar)*

Veel deelnemers ervaren de verhalen van gast sprekers dan ook als een hoogtepunt en een moment uit de training dat zij niet snel zullen vergeten. Datzelfde geldt voor de vierde trainingsmodule waarbij deelnemers aan elkaar hun eigen 'leerpad' of levenslijn presenteren. De openheid die daarbij aan de dag wordt gelegd en het feit dat er achter ieder persoon een eigen verhaal schuilt is een belangrijke les die hen bij blijft.

*De bijeenkomst dat we moesten vertellen over wat we hebben geleerd en meegemaakt in ons leven. Dat was heel bijzonder, dat je elkaar kent en je eigen verhaal deelt met anderen. – meisje (16 jaar)*

### **Eindpresentatie en maatschappelijke activiteit**

Naast de onderdelen uit de trainingsbijeenkomsten noemen deelnemers als hoogtepunt ook vaak de eindpresentatie en certificaatuitreiking waarbij zij hun plannen voor activiteiten presenteren aan een publiek. De positieve aandacht en het ceremoniële karakter waarbij zij ieder persoonlijk in het zonnetje worden gezet is iets dat veel deelnemers waarderen. Zeker de uitreiking van de certificaten waarbij een bijzonder persoon wordt uitgenodigd maakt dit moment voor hen extra bijzonder.

*De eindpresentatie. Dat was heel bijzonder. Het voelde ook echt als een beloning om te mogen spreken voor de burgermeester en de mensen op het gemeentehuis. Dat vond ik wel echt een mooie kans. Die ervaring heb je anders nooit. – jongen (17 jaar)*

Verbetersuggesties die enkele jongeren doen is dat de certificaatuitreiking op een speciale plek zou moeten plaatsvinden. Hier mag meer nadruk op liggen in de voorbereiding.

De deelnemers hebben daarnaast de ervaring dat wat zij in de training hebben geleerd, zij ook hebben kunnen toepassen op het organiseren en uitvoeren van de maatschappelijke activiteit. Met een goede taakverdeling kan iedereen daarbij hun eigen kwaliteiten benutten. Dit wordt door sommige deelnemers als een hoogtepunt ervaren.

*We hebben ook leren organiseren. Ik had niet verwacht dat het zoveel werk zou zijn. Daar hebben we veel van geleerd.*

- deelnemer

De activiteitenfase wordt echter ook meermaals als aandachtspunt genoemd. Vier deelnemers geven aan geen steun te voelen tijdens de activiteitenfase, waardoor ze niet meer weten wat ze moeten doen en het chaotisch wordt. De maatschappelijke activiteit mag volgens deelnemers al tijdens de training nadrukkelijker een thema zijn, waarbij er meer en eerder aandacht wordt besteed aan de organisatie hiervan.

### ***Leeropbrengst***

Alle deelnemers geven aan geleerd te hebben van het programma. Ondanks de verschillende dingen die zij benoemen, is er ook een aantal terugkerende elementen als het gaat om wat het programma hen met name heeft opgeleverd. In de eerste plaats komt sterk naar voren dat de deelnemers leren hoe je een activiteit organiseert en hoe je dit doet in samenwerkingsverband. Ze krijgen meer inzichten in hoe je communiceert met groepsgenoten en hoe je verschillende meningen kan respecteren en vervolgens samen tot een oplossing kan komen.

*Wat er allemaal bij komt kijken om een activiteit te organiseren: voorbereiding, met tijd omgaan, afspraken maken, je moest (en mocht) veel zelf regelen maar kreeg ook hulp en training. Als je eenmaal een datum hebt gesteld dan moet je het wel allemaal voor die tijd geregeld hebben, dat voelde als een uitdaging en je moest zelfstandig hier tijd voor maken.*

- jongen (16 jaar)

Verder krijgen deelnemers meer inzicht in hun eigen kwaliteiten, leren ze om meer te vertrouwen op hun eigen kunnen en om op te komen voor hun eigen mening.

*Ik heb mezelf echt leren kennen. Het was een verdieping van jezelf en je eigen kwaliteiten.*

- meisje (16 jaar)

### ***Overig***

Enkele deelnemers kijken vooruit en zien voor zichzelf en Young Leaders een vervolg. Ze geven aan dat ze verder willen, bijvoorbeeld in de vorm van een vervolgcursus, omdat ze meer willen leren. Uit meerdere evaluaties blijkt dat deelnemers graag excursies plaats laten vinden, om daarvan te leren voor hun eigen ontwikkeling en deze excursies meteen ook te kunnen koppelen aan een activiteit voor anderen. Ze denken hierbij aan een workshop in een seniorenflat en daar dan ook een helpende hand bieden.

De deelnemers uit Amersfoort en MDT1 zijn van mening dat Young Leaders leidt tot positief gedrag en minder overlast. Zij raden het ook aan bij andere jongeren, want naast de maatschappelijke voordelen is het volgens hen goed voor je eigen ontwikkeling en je leert jezelf kennen: je kwaliteiten en je valkuilen.



## § 2. Ervaringen van trainers en jongerenwerkers

De ervaringen van de trainers en jongerenwerkers betrokken bij het Young Leaders programma in Amersfoort en de Young Leaders programma's van MDT zijn hieronder weergegeven. We bespreken de ervaringen van de Young Leaders-professionals die betrokken waren bij de uitvoer in Amersfoort en de MDT1 projecten gezamenlijk, en geven alleen het verschil tussen de ervaringen uit Amersfoort en MDT1 weer als dit relevant is. De ervaringen zijn, net als in § 1, gestructureerd op thema, waarbinnen de hoogtepunten, knelpunten en verbeteringsuggesties worden beschreven.

### *Werving*

Over het werven van de deelnemers zijn de professionals over het algemeen tevreden. Vaak wordt aangegeven dat de werving goed is verlopen. Het helpt de werving als er al een lichte Young Leaders het programma hebben afgerond. Zo zijn in Amersfoort na afloop van het programma veel jongeren op de hoogte van Young Leaders, er wordt veel over gepraat. Er is iets aangewakkerd en er hebben zich na afloop van het eerste programma zo'n 100 nieuwe potentiële deelnemers gemeld. In een MDT project merkt men ook een wisselwerking tussen Young Leaders en het jongerenwerk: de deelnemers van Young Leaders lopen nu ook bij het jongerenwerk binnen.

De werving vindt ook op allerlei andere manieren plaats: via folders, flyers, oproepjes in de lokale krant, via scholen, en via de sociale media van het jongerenwerk. Die laatste worden echter door jongeren weinig gevolgd. Wat met name werkt is het persoonlijk aanspreken van jongeren. Sommige jongeren nemen vrij makkelijk anderen mee en dit is soms wenselijk om de groepen te vergroten.

De werving van één MDT projectuitvoer verloopt moeizaam en tot het laatste moment is het onzeker of het wel door kan gaan. Wat de werving lastiger maakt is dat er in deze wijk geen vo school zit en dat het jongerenwerk in een transformatie periode zit. Uiteindelijk is er door zorgvuldig contactopbouw door de trainer met de jongeren een hele gemotiveerde groep ontstaan.

Men mist goed promotiemateriaal. Er is behoefte aan aantrekkelijk materiaal dat duidelijk maakt wat het programma inhoudt en een kort overzicht geeft van wat jongeren kunnen verwachten. Ook mist men handvatten om contact te leggen met de ouders van de deelnemers, zoals een flyer, of een brief, of een toestemmingsformulier dat aan ouders kan worden uitgedeeld voor toestemming van gebruik van foto's bijvoorbeeld.

De professionals doen nog een aantal concrete verbeteringsuggesties voor de wervingsfase:

- Het inzetten van oud-deelnemers als ambassadeurs, om andere jongeren te inspireren mee te doen, en zo als rolmodel op te treden.

- Samenwerkingsverbanden van lokale partijen oproepen laten plaatsen, zoals sportverbanden en verbonden welzijnsorganisaties.
- De werving goed *timen*, met als tip het vierde kwartaal van het schooljaar, om dan zo snel mogelijk van start te gaan met het programma in het nieuwe schooljaar.
- Bij de werving duidelijk zijn over het doel van Young Leaders, de vorm, de potentiële betekenis van het programma voor deelnemers en de maatschappij.
- Richten op positieve mediaoptredens en politieke aandacht.

### *Participatie*

Over de aanwezigheid van de deelnemers zijn de meeste professionals heel tevreden. De motivatie is sowieso hoog binnen de groepen. Doordeweeks vragen de jongeren bijvoorbeeld aan de jongerenwerkers wat er voor de trainingsavond op de planning staat. Juist ook de jongens 'van de straat' raken heel gemotiveerd en vinden de bijeenkomsten leuk. Daar draagt het goede contact tussen de jongerenwerkers en de deelnemers aan bij, maar ook de betrokkenheid van verschillende organisaties uit de wijk. Heel vaak wordt genoemd dat jongerenwerkers iets anders om de training heen organiseren, zoals eten met elkaar vooraf, of juist even ontspannen na afloop in de inloopruimte (kickboksen, Play Station spelen). Door met elkaar om tafel te zitten en samen te eten, of even te sporten met elkaar, ontstaat er weer een andere dynamiek en ander contact onderling. Ook is er dan ruimte voor één-op-één contact tussen deelnemers en de jongerenwerkers, waarvoor binnen de training minder ruimte is.

Interessant is dat deelnemers elkaar aanspreken op hun aan- of afwezigheid, omdat de groepen al snel heel hecht zijn. Een jongerenwerker vertelt dat als iemand een keer niet bij de training geweest is, diegene zich daar ook schuldig over voelde. Ze voelen echt *commitment*. Dat komt volgens hen ook door hoe daarover wordt gecommuniceerd bij de werving. Er zijn duidelijke regels: als je aan dit project wilt meedoen, dan moet je daar ook in investeren en er wat voor opgeven. Dit gebeurt ook daadwerkelijk; veel deelnemers hebben het werk voor hun bijbaan op die avond moeten opgeven of dingen moeten verzetten om aan de training te kunnen deelnemen, vertellen de trainers.

Een knelpunt voor deelname dat vaker genoemd wordt is een hele praktische: sommige jongeren kunnen niet op de geplande vaste avond in de week. Meestal proberen de jongerenwerkers en trainers dan een andere vaste dag te organiseren voor de volgende Young Leaders lichter, zodat ze daar wel bij aan kunnen sluiten.

Soms vallen er deelnemers uit. Bijvoorbeeld omdat de aansluiting met de groep er niet is, of omdat ze toch de avond niet vrij kunnen houden. In één groep zijn drie jongeren sterk negatief over het programma: ze vinden de opzet te schools en zien de relevantie van de bijeenkomsten niet voor het organiseren van de activiteit. Zij drukken daarmee een stempel op de sfeer in de groep. Ondanks de pogingen om deze link duidelijk te maken en de uitvoerige inzet van de jongerenwerkers om hen te motiveren zijn er hier vijf jongeren afgehaakt en kunnen de vijf andere jongeren die wel gemotiveerd waren ook meer de ruimte krijgen. In die gevallen is het wel

prettig wanneer dit vroeg in het programma plaatsvindt, zodat het de groepsprocessen niet te veel verstoort.

### *Groepssamenstelling en -dynamiek*

De deelnemers zijn in bijna alle geëvalueerde situaties echt een groep geworden met elkaar. Dat zorgt er ook voor dat het leuke bijeenkomsten zijn. In het begin is het voor iedereen spannend, niemand weet precies wat die kan verwachten, maar op een gegeven moment is men het echt leuk gaan vinden en wordt het ook jammer gevonden als het een keer niet doorgaat, omdat de trainer ziek is bijvoorbeeld. Sommigen geven aan dat het de groep hielp dat deelnemers elkaar al kenden, dit was veiliger. Anderen zeggen juist dat de reden voor de open sfeer was dat ze elkaar nog niet kenden. Allebei hebben dus voordelen

De jongerenwerkers houden er in veel gevallen bij de werving rekening mee dat het leeftijdsverschil binnen de groepen niet te groot wordt. Ook is het volgens vele van hen prettig als de jongeren enigszins op hetzelfde niveau zitten qua sociale vaardigheden. Kunnen ze de kwaliteiten van anderen zien? En wat is hun omgang met anderen in een groep? Ook noemt een jongerenwerker dat in hun groep het verschil tussen de praktijkonderwijs - en vwo leerlingen te groot was, waardoor er een tweedeling ontstond in de groep. Om die redenen streven de jongerenwerkers enigszins naar homogene groepen, om voor iedereen binnen de groep een uitdagende maar haalbare training te kunnen verzorgen. In één situatie blijken er onbedoeld alleen maar meiden in de groep te zitten, maar dit geeft volgens de jongerenwerker ook een bepaalde energie en groepsdynamiek die uiteindelijk heel goed uitpakken.

Eén jongerenwerker vertelt dat de groep van 16 deelnemers eigenlijk te groot is. De grootte maakt het lastig om alle deelnemers gemotiveerd te houden en de juiste begeleiding te bieden. De deelnemers die minder goed kunnen meekomen hebben veel aandacht nodig, wat ten koste gaat van de anderen. Starten met 10-12 deelnemers is eigenlijk beter dan met 16 jongeren, vindt zij.

### *Inhoud programma*

De informatie bij de start is duidelijk, de toolkit is volledig, en er is ruimte om alles rustig door te spreken met de deelnemers. Ook de opbouw zit goed in elkaar en de modules volgen elkaar natuurlijk op. De meeste professionals zijn tevreden over de twee uur per trainingsmodule, al is dit voor sommigen zo nu en dan te krap.

Omdat er aan het begin van het traject veel aandacht is voor veilige groepsvorming, bijvoorbeeld door verwachtingen met elkaar af te stemmen, invloed te geven aan de deelnemers op het programma, en het delen van persoonlijke verhalen, worden de groepen snel hecht. Waar er in het begin nog subgroepjes kunnen zijn, bijvoorbeeld omdat men elkaar al kent, helpen de eerste paar bijeenkomsten de vorming van één verbonden groep. Dit proces verschilt volgens sommige jongerenwerkers en trainers wel flink per groep; soms is het heel snel veilig en vindt er meteen grote ontwikkeling plaats, soms moeten er heel veel brandjes geblust worden. Dit heeft enorme impact op hoe het programma ervaren wordt. Meteen flink inzetten op de

groepsdynamiek is dus heel belangrijk. Hier spelen de jongerenwerkers en trainers uiteraard een grote rol in. Als die goed kunnen inschatten welke deelnemers eerst aan het woord komen en zichzelf ook kwetsbaar durven opstellen, nodigt dat de anderen ook uit om kwetsbaar en open te zijn en hier zorgvuldig mee om te gaan.

Meermaals wordt genoemd dat de eerste bijeenkomst, 'De ideale buurt', essentieel is om het doel van de training neer te zetten. Het is daarbij belangrijk dat er veel aandacht is voor de doelen van het programma, de persoonlijke doelen van de deelnemers, en hun inbreng en beeldvorming voor het verloop. Het verwachtingspatroon van de deelnemers wordt als een zeer belangrijke factor voor een succesvol of minder succesvol verloop gezien.

De bijeenkomsten over 'Mijn kwaliteiten' worden wisselend ontvangen. Dat heeft te maken met het feit dat het lastig en soms confronterend is voor de jongeren om over zichzelf na te denken en de eigen kwaliteiten te benoemen. Het spel Open Hartig, waarbij jongeren om de beurt een kaartje van de stapel pakken met een opdracht of een vraag, zoals: "Noem een kwaliteit van jouw rechter buurman", helpt goed bij het kunnen benoemen en ontvangen van kwaliteiten en complimenten. De jongeren bleven dit ook na afloop van de bijeenkomst graag nog door spelen. Jongerenwerkers en trainers benoemen dat de groei die de jongeren hebben doorgemaakt samenhangt met de training in zijn algemeen, maar zeker met de complimenten die ze aan elkaar hebben gegeven. Daar bloeien ze enorm van op.

Bijna overal wordt module 4, 'Mijn leerpad', als de module genoemd die de meeste indruk maakte. Het wordt vaak als een mooie bijeenkomst genoemd, waarbij het groepsgevoel wordt gecreëerd. Door de kwetsbaarheid en persoonlijke verhalen is er snel sprake van grote verbondenheid, volgens de jongerenwerkers en trainers. Maar dit is volgens de conclusie van één evaluatie ook heel heftig, en doordat de bijeenkomst maar twee uur duurt is er geen ruimte om bij iedereen de volle aandacht te hebben. Tijdgebrek of tijdsdruk zorgt dan voor een storend effect. Bij één groep is de module lastig, dit is bij een groep met jonge tieners. Deze hebben nog niet zoveel ervaringen om te delen en dat zorgde voor een lacherige sfeer. Door meer werkvormen toe te voegen die op specifieke wijze bijdragen aan gestructureerd en open delen met elkaar, zoals het Happy Code spel, kan er een werkvorm gekozen worden die op de groep wordt afgestemd.

De module 'Omgaan met groepsdruk' werkt heel goed, daar wordt ook later in het programma door deelnemers naar verwezen, bijvoorbeeld als er in de groep zelf sprake is van groepsdruk. De boodschap heeft zeker impact.

De excursies en de georganiseerde maatschappelijke activiteiten worden vaak als hoogtepunt ervaren, maar velen maken de kanttekening dat er veel eerder aandacht besteed kan worden aan de organisatie van de activiteit, zodat deze meer onderdeel van het programma wordt en dit niet los van elkaar staat, maar de modules worden gebruikt om de activiteit te versterken. De link van de oefeningen met het organiseren van een activiteit is vaak niet duidelijk genoeg. Die zou explicieter

gelegd moeten worden en de oefeningen zouden daar ook al meer op kunnen worden toegespitst. Het blijkt ook belangrijk om vroeg in het traject aandacht te besteden aan de activiteit, zodat er genoeg tijd is voor het opstellen van een goed plan en er meer aandacht is voor subsidieaanvragen, die veel tijd kunnen kosten.

Soms zijn de theoretische onderdelen te hoog gegrepen, dan dwalen de jongeren af. Ook al is het maar een klein beetje en niet eens zo lang, voor de jongeren is het al snel te veel, volgens sommige professionals. Dit is vooral het geval bij 'Debat en dialoog' en bij 'Groepsdruk'. De jongeren willen dan meer doen en minder aanhoren. De vorm waarin de theorie werd gebracht is dan niet helemaal pakkend. Er bestaat een duidelijke kloof tussen de modules waarin meer theorie zit en de modules waar de persoonlijke verhalen en de gastsprekers centraal staan. Die laatste hebben toch de meeste impact. Anderzijds is de theorie wel belangrijk en moet die niet geschrapt worden. Er zou wel gekeken kunnen worden naar andere werkvormen waarbinnen de theorie wordt behandeld. Een idee van een jongerenwerker hiervoor is om iedere week een van de jongeren te betrekken bij het overdragen van de theorie, zodat je dit samen doet met een van de deelnemers die betrokkenheid heeft bij het thema. Belangrijk is wel dat de jongeren die hier niet voor worden gevraagd zich niet gepasseerd voelen. Het zou dus het beste zijn als iedereen aan de beurt komt. Een trainer vertelt:

*Een deel van de groep was meer geïnteresseerd in de lesstof en een ander deel bestond uit jongeren die zich moeilijk konden concentreren: energieke personen die de setting af en toe chaotisch maakten waardoor het ook voor de anderen lastig was om zich te concentreren. Af en toe gingen zij buiten even een rondje rennen en dan kon de rest ook geconcentreerd verder. Er is besloten om de anderen niet te veel tot de orde te roepen, omdat dit ten koste zou gaan van de sfeer. De meeste jongeren doen vooral mee vanwege het gezellig met elkaar bezig zijn met iets leuks in plaats van op dinsdagavond thuis te zitten. Dat betekent dat het ook wel leuk moet blijven.*

- trainer

Een jongerenwerker vertelt dat die theorie en organisatievaardigheden ook op school worden ingezet door de deelnemende jongeren:

*Vanuit school krijgen we ook terug dat jongeren wat ze geleerd hebben ook toepassen in de schoolomgeving. Bij een opdracht voor school waren zij begonnen over een mindmap, een draaiboek maken en het 'begrotingsplaatje'.*

- jongerenwerker

De professionals doen nog een aantal concrete verbeteringsuggesties voor de inhoud van het programma:

- Er mist nog materiaal voor de training om meer kleurrijk en visueel de opdrachten in beeld te brengen, waardoor ze ook beter overkomen. Het zou goed zijn als er een soort database was met materiaal en werkvormen, die je kunt benutten. Dat helpt ook om van elkaar te leren en om inspiratie op te doen. Het zou handig zijn om een overzicht te hebben met *energizers* (oppeppers) en andere werkvormen zodat er meer opties zijn om uit te kiezen.
- Meer aandacht voor of een module over beleidsprocessen bij de gemeente, zodat jongeren leren dat de besluitvorming vaak stroperig is en dat ze hier rekening mee moeten houden als ze iets willen realiseren.

- Samenwerking zoeken met andere organisaties om expertise in te zetten voor de kwaliteit van de inhoud van het programma.
- Voor de jongeren zou het goed zijn als er richting scholen meer duidelijkheid komt m.b.t. de waarde van het Young Leaders programma zodat zij voor hun deelname bijvoorbeeld studiepunten kunnen krijgen. Voor een aantal deelnemers die de entreeopleiding volgt zou het mooi zijn als het onderdeel zou zijn van hun opleiding.
- Het portfolio wordt soms niet goed uitgewerkt. Deze moet duidelijk geïntroduceerd worden aan de jongeren, door mapjes te maken zodat de onderdelen mooi kunnen worden gebundeld. Dan is het een naslagwerk, iets wat ze mee naar huis kunnen nemen en jaren later nog eens terug kunnen kijken, en wordt het pas interessant.

### *Gast sprekers*

De gast sprekers die tijdens verschillende modules uitgenodigd worden om hun verhaal te vertellen zijn echt van grote meerwaarde voor de jongeren. Zij maken veel indruk op de deelnemers. De gedachte dat iemand iets deelt over zijn persoonlijke verhaal en jongeren daarmee kan inspireren onderschrijven de jongerenwerkers en trainers. Als iemand kan vertellen over wat diegene heeft bereikt, een succes dat is behaald en met name de weg daar naartoe met vallen en opstaan, dan is dit voor de jongeren erg leerzaam.

Gast sprekers kunnen allerlei verschillende achtergronden en verhalen hebben. Zo komen er ondernemers langs, organisatoren van grote (maatschappelijke) activiteiten, lokale bestuurders, en vaak brengen oud-deelnemers van Young Leaders ook een bezoek aan een groep om te vertellen wat het programma hen heeft gebracht en waarom. Zij staan vaak dicht bij de jongeren en kunnen hun verhalen daarom inspirerend overbrengen. Voor alle gasten geldt dat het geven van praktische tips en veel ruimte voor vragen van de jongeren inlassen helpen het bezoek tot een succes te maken. De jongeren bouwen dan voort op hun tips in de bijeenkomsten die waren gericht op de voorbereiding van hun eigen activiteit.

Als er gast sprekers uit de lokale politiek langskomen is dat ook een signaal vanuit bijvoorbeeld de gemeente, dat men positief kijkt naar het Young Leaders traject en dat de deelnemers erkenning geeft. Soms is er echter niemand beschikbaar vanwege drukke agenda's van lokale politici en ambtenaren, maar dit is wel een domper voor de deelnemers.

Bij één groep komt er ook een oud-vrijwilliger van het jongerenwerk langs die bandavonden organiseert. Zijn verhaal slaat heel goed aan. De jongeren vinden het interessant door de impact van zijn persoonlijke verhaal: hij was afgekeurd maar is toch iets gaan ondernemen. Dat is een bevestiging van de gedachte dat een nabij rolmodel meer en betere invloed heeft op de jongeren dan de vloggers en rappers die ver weg staan.

Gast sprekers uitnodigen kost echter veel tijd. Dit moet eigenlijk al voorafgaand aan de start van het programma gebeuren, of er zou in ieder geval een lijstje met potentiële gast sprekers klaar moeten liggen. Dat kan lokaal zijn, door jongerenwerkers zelf op voorhand opgesteld, maar via een Young Leaders platform zou het ook handig zijn om dat onderling te delen met de verschillende locaties. Het is ook nodig dat hier voorbereidingstijd voor wordt ingebouwd, volgens enkele jongerenwerkers en trainers.

### *Eindpresentatie en maatschappelijke activiteit*

De eindpresentaties zijn leuk en feestelijk, maar wel vooral als er veel publiek is. Jongerenwerkers en trainers stimuleren de deelnemers daarom om vrienden, familie en bekenden uit te nodigen. Om de zenuwen bij de deelnemers hierover weg te nemen kan het zinvol zijn om al een keer te oefenen op de locatie waar het plaats zal vinden, en zo de drempel te verlagen, volgens sommige professionals.

Een andere vaak genoemde en belangrijke succesfactor van de eindpresentatie is het uitnodigen van een hoogwaardigheidsbekleder, dat geeft het geheel extra uitstraling en een gevoel van erkenning. Regelmatig komt er een wethouder of een andere lokale bestuurder, en een enkele keer de burgemeester. Deze gasten zijn vaak enthousiast, echt betrokken en geïnteresseerd.

Van ouders krijgt men vaak terug dat zij eigenlijk geen idee hadden wat er bij de training werd gedaan. Ze zijn veelal trots en blij met het resultaat. Soms is er aandacht voor de uitreiking in de lokale media, bijvoorbeeld met een artikel in de lokale krant, en dit draagt nog extra bij aan de gevoelens van trots en competentie.

Jongeren vinden het echter vaak spannend om te presenteren en ze zien er meer dan eens flink tegen op, vertellen de professionals. Dit is begrijpelijk, en het vraagt van de trainers en jongerenwerkers om hier creatief mee om te springen en dit goed te begeleiden. Eén trainer vertelt:

*Toen we vroegen wie er dan in een video zou willen presenteren was er ook maar een enkele deelnemer die dit zag zitten. Ze kregen toch een opdracht om iets op te nemen met de boodschap: "Dit is de opdracht, kijk maar of jullie het willen doen". Uiteindelijk zijn ze dan toch in subgroepjes aan de slag gegaan. Dat werkte goed. Soms was het een beetje giechelen, maar iedereen komt kort aan het woord en het is een mooie video geworden.*

- trainer

Uit de evaluaties blijkt dat het niet voor alle professionals duidelijk is hoeveel vrijheid er binnen de formule van de eindpresentatie is. Er moet dus duidelijker gecommuniceerd worden dat er veel ruimte is om dit programmaonderdeel naar eigen inzicht in te vullen, zolang iedere deelnemer maar op een bepaalde manier aan het woord komt.

De maatschappelijke activiteiten worden op verschillende manieren ingevuld, en de organisatie verloopt ook met wisselende motivatie en inzet. Soms nemen de jongeren veel initiatief: idee vormgeven, locatie vinden, materiaal regelen, vrijwilligers op de

been brengen, subsidies en donaties regelen, promotie via sociale media en decoraties. Verschillende, vaak sport gerelateerde evenementen verlopen zeer succesvol, met grote aantallen deelnemers (40 tot 100 jongeren). Meermaals is de activiteit zo'n groot succes dat er plannen zijn om het vaker terug te laten keren.

De organisatie van de activiteit kost wel heel veel tijd, meer dan er volgens sommigen is ingecalculeerd in de geplande bijeenkomsten. Er zou al eerder in het proces een module over organiseren kunnen worden geplaatst. Na de ideale buurt waarin zij ideeën hebben geformuleerd, is het voor de deelnemers vaak te lang wachten op de zevende bijeenkomst, om daadwerkelijk aan de slag te gaan. In principe wordt er bij alle bijeenkomsten wel aan gerefereerd, maar het zou beter zijn om al in een eerdere bijeenkomst wat nadrukkelijker stil te staan bij het uitwerken van een plan, volgens meerdere trainers en jongerenwerkers. Nu komen de jongeren vaak met de vraag wanneer ze nou aan de slag gaan. Het is dus raadzaam om in een vroeg stadium afspraken te maken over de ingeschatte benodigde bijeenkomsten en wanneer deze plaats zullen vinden, en wat ieders rol hierin is.

Een vaak genoemd knelpunt bij het daadwerkelijk uitvoeren van de activiteit is dat er veel onduidelijkheid over het activiteitenbudget blijkt te bestaan. Het budget dat hier vanuit het programma beschikbaar voor is, is volgens de professionals meestal niet toereikend, en aanvragen bij subsidievertrekkers als 'Ik ben Geweldig' en 'Buurt Bestuurt' kosten meer tijd dan verwacht, en er worden ook aanvragen afgewezen. In het vervolg moet er helderheid zijn over het budget en moet er ook meer aandacht zijn in de training om de jongeren bewust te maken dat er een lange adem voor nodig is. Verwachtingsmanagement is ook hier essentieel.

Ten slotte bestaat bij één uitvoerlocatie het gevoel dat de kaders voor de activiteit erg strikt zijn. Deze groep heeft de indruk dat hun idee niet in de kaders van een concrete buurtactiviteit past, terwijl de jongerenwerkers het juist een erg waardevol en meer duurzaam initiatief vinden in vergelijking met een eenmalige activiteit. Het jongerenwerk zou graag binnen de ideeën die de jongeren aandragen iets meer naar eigen inzicht kunnen 'sturen' of in ieder geval prioriteiten kunnen leggen. Nu hebben zij het idee dat hier geen ruimte voor is en dat er aan het vaste beeld van een buurtvent moet worden vastgehouden.

### *Individuele coaching*

De individuele coaching die in de laatste fase van het programma gepland staat, vindt vaak ongepland al gedurende het hele programma plaats. Jongeren komen vaak al vooraf of na afloop met vragen bij de jongerenwerkers aankloppen. Er is in veel gevallen al contact met de jongeren voor deelname aan het Young Leaders programma, waardoor bij hen veelal bekend is waar sprake is van problematiek of behoefte aan contact. Individuele trajectbegeleiding is voor de jongerenwerkers een vast onderdeel van het reguliere werk en stopt dus niet bij de deur van de Young Leaders trainingen.

De onderdelen waar de deelnemers individuele coaching bij ontvangen betreffen de motiverende gesprekken en het leren benoemen van kwaliteiten. Jongerenwerkers en



trainers geven aan dat feedback geven een belangrijke aspect van het programma is: tips en tops benoemen, goed observeren en teruggeven wat je ziet, complimenten geven. Zo leren jongeren zich dat ook eigen te maken.

Soms blijkt echter uit de evaluaties dat er onduidelijkheid bestaat onder de professionals over hoe dit programmaonderdeel in te vullen. De coaching is soms gericht op de subgroepen en het organiseren van hun activiteit: plan van aanpak, financiën. Sommige deelnemers hebben volgens enkele professionals beperkt behoefte aan ondersteuning. Sommige professionals hebben vragen over het doel van de individuele coaching.

Dit onderdeel is toegevoegd omdat er tijdens de training een proces in gang is gezet van persoonlijke ontwikkeling. Dit kan ervoor zorgen dat er bepaalde hulpvragen naar boven komen of dat duidelijk wordt aan welke vaardigheden de jongeren verder willen werken. Afhankelijk van de behoefte kan de coaching meer gericht zijn op het aanpakken van een hulpvraag of het bieden van mogelijkheden om zich verder te ontplooiën. Ook gericht doorverwijzen naar zorg- of hulpverlening hoort daarbij. Daarnaast biedt het ook de kans om verder te werken aan de maatschappelijke betrokkenheid van de deelnemers: hoe willen zij zich in de toekomst blijven inzetten als Young Leader? Door nadrukkelijk terug te grijpen op de eerder geformuleerde leerdoelen en te bespreken wat een deelnemer meeneemt en welke stappen er nu gezet gaan worden wordt de leeropbrengst bij de jongeren hoger.

Deze achterliggende gedachte kan duidelijker overgebracht worden aan de trainers en jongerenwerkers. Ook is vanuit hen behoefte uitgesproken aan tools en uitwisseling voor de inrichting van de individuele coaching. Hoe zou dat eruit kunnen zien? Wat wordt er precies besproken? Hoe gebeurt dit op andere plekken? Ook op dit punt heeft men dus behoefte om ideeën te verzamelen en te delen via een Young Leaders platform.

### *Trainers/jongerenwerkers*

Over de trainers zijn de jongerenwerkers vaak zeer tevreden. Ze zijn bijvoorbeeld heel goed voorbereid, kijken goed naar de planning, maar kunnen ook improviseren en rekening houden met de groep. Ook met eventuele initiële weerstand wordt professioneel omgegaan en ze spelen in op de behoeften van deelnemers, bijvoorbeeld door meer aandacht te besteden aan het organiseren van de activiteit al aan het begin van het traject als dit gewenst was.

Trainen in duo verband werkt volgens alle professionals goed. Op die manier zijn er twee rolmodellen waar de deelnemers aansluiting bij kunnen vinden. De ene deelnemer trekt meer naar de ene trainer toe en de ander juist naar de andere trainer. Aan de andere kant geeft het ook een extra uitdaging, want je moet wel met elkaar blijven afstemmen en een goede samenwerking vinden. Toch heeft het de voorkeur om niet alleen een groep te begeleiden, omdat bij het werken in subgroepjes het handig is als je de aandacht kunt verdelen. Dit geldt ook voor wanneer een deelnemer extra persoonlijke aandacht nodig heeft.

In de meeste situaties neemt de trainer die vanuit de trainerspool van Noorda en Co wordt ingezet de leiding nemen en stemt met de betrokken jongerenwerker(s) als co-trainer(s) af wat er gaat gebeuren in de komende bijeenkomsten en hoe daarin kan worden samengewerkt. De meeste professionals vinden het prettig dat de co-trainer jongerenwerker is, omdat er met hen al een vertrouwensrelatie en een rolmodel bestaat. Met alleen externe trainers moet er toch nog een band opgebouwd worden in korte tijd. De 'nieuwe' rol van trainer die de jongerenwerker er dan bij krijgt levert meestal geen problemen op.

Voor sommige deelnemers is die dubbelrol echter lastig; er komen bijvoorbeeld veel individuele vragen tussendoor die losstaan van de training. De jongerenwerkers benoemen vaak wel duidelijk dat ze er in een andere rol staan, maar dat wordt voor de jongeren vaak toch niet heel duidelijk. Om toch de dubbelrol te kunnen vervullen is samen van te voren eten weer als oplossing genoemd; dan kan er al aangeklopt worden bij de jongerenwerker als nodig en kan er bij gekletst worden.

De ervaring leert ook dat de jongeren nu ook buiten de trainingen meer individueel contact zoeken met de jongerenwerkers. Ze komen eerder even binnen lopen met een vraag die ze een op een willen stellen. Dat stimuleert andere jongeren ook weer om hetzelfde te doen.

### *Duurzame betrokkenheid van deelnemers*

In veel gevallen worden er oud-deelnemers als gastsprekers uitgenodigd. Dat zij uit eigen ervaring kunnen spreken over hun deelname, en wat dat bijvoorbeeld voor hun netwerk en CV heeft betekend, zorgt ervoor dat het veel indruk maakt. Bovendien kunnen de jongeren daardoor ook direct vragen stellen. Zo treden oud-deelnemers op als Young Leaders ambassadeurs.

Recente oud-deelnemers worden soms gevraagd om nieuwe potentiële deelnemers te betrekken. Zij zijn het visitekaartje en via hen kunnen nieuwe deelnemers worden geworven. In enkele gevallen doen oud-deelnemers zelfs mee aan de train-de-trainer Young Leaders cursus voor jongeren, zodat zij worden opgeleid tot assistent-trainer.

In de evaluaties vertelt men dat bij veel deelnemers de motivatie om Young Leader te zijn uiteindelijk een beetje wegzakt en dat zij na de eigen activiteit vaak niet meer als vrijwilliger actief zijn in de buurt. Aan de andere kant nemen zij alle ontwikkeling wel mee voor hun toekomst en zetten ze het geleerde wel vaak in binnen hun opleiding. Sommige deelnemers zijn zelfs geïnspireerd geraakt om met een bepaalde opleiding te starten door hun deelname aan Young Leaders. Op die manier heeft deelname aan het programma ook op de lange termijn consequenties.

De verwachting van afleveren van Young Leaders ambassadeurs is dus niet voor iedere volledige groep haalbaar. De vraag is of ex-deelnemers zich actief als Young Leaders kunnen of moeten blijven inzetten, en waar naar gestreefd wordt met het programma. Gevraagd worden om mee te doen met het organiseren van activiteiten in de buurt is al een hele mooie verduurzaming, vertellen professionals. Sommige

oud-deelnemers zullen zich vaker gaan inzetten, anderen niet. Dat is niet erg. Het gaat in essentie om de ontwikkeling van de individuele deelnemers.

*De training is er voor kwetsbare jongeren, dus het is al een prestatie dat die jongeren wel die training volgen.* - jongerenwerker

*In de gemeente is Young Leaders nu heel bekend, het wordt als een soort evangelie verkondigd. Het is mooi dat het omarmd wordt, maar de verwachtingen moeten wel realistisch blijven. Het blijven jongeren en ze zullen niet ineens de top-organisators worden die een heel evenement zelfstandig uit de grond gaan stampen.* - jongerenwerker

Om de opbrengst van de trainingen binnen de groep en de individuele jongeren te verduurzamen wordt er door professionals gesproken over de integratie van het Young Leaders traject in het reguliere jongerenwerk en het structureel aan te bieden. Zo kunnen jongeren op een later moment deelnemen als het op dit moment niet past, kan het ambassadeurschap van oud-deelnemers structureler uitgevoerd worden, en wordt een *community* gecreëerd van Young Leaders die elkaar kunnen blijven opzoeken. Ook trainers en jongerenwerkers hebben behoefte aan *community building*: door trainers en oud-deelnemers te blijven informeren, bijeenkomsten te organiseren en Young Leaders-merchandise te verspreiden wordt een samenhang ontwikkeld die de kwaliteit van het Young Leaders programma verhoogt.

### **§ 3. Ervaringen vanuit maatschappelijke organisaties**

Bij de organisatie van de activiteiten hebben de deelnemers in meerdere gevallen samengewerkt met lokale buurtinitiatieven en andere maatschappelijke organisaties, zoals wijkverenigingen, bewonersgroepen en vrijwilligerscentrales. In sommige gevallen hebben zij gezamenlijk een activiteit opgezet, maar het is ook voorgekomen dat zij naar aanleiding van hun inzet binnen het Young Leaders programma geënthousiasmeerd zijn om voor een lokale organisatie als vrijwilliger actief te worden. Meestal was dit gelieerd aan het welzijns- of sportwerk van waaruit ook het Young Leaders programma is opgezet, maar het is ook voorgekomen dat zij aan de slag zijn gegaan bij externe organisaties.

De maatschappelijke organisaties die betrokken zijn geweest bij het organiseren van de activiteiten die de jongeren uit MDT1 hebben bedacht zijn telefonisch geïnterviewd om hun ervaringen op te halen. Voor hen was het in veel gevallen een eerste ervaring om met jongeren samen te werken. Ook contact met het jongerenwerk was meestal nog niet of slechts beperkt aanwezig. Voor hen is deze nieuwe ontstane samenwerking een opbrengst van de initiatieven die zijn ondernomen. Zij weten elkaar nu beter te vinden.

Omdat het contact nieuw was, leverde de samenwerking op bepaalde punten echter ook beperkingen op. Zo waren de verwachtingen over en weer niet altijd helder. Omdat het vaak om grotere evenementen ging waarbij in de voorbereiding een lange adem nodig is, was het lastiger om de jongeren bij alle vergadermomenten

aangehaakt te houden. Dat betekende dat de jongerenwerkers voor hun gevoel soms moesten inspringen om ervoor te zorgen dat de actiepunten die nodig waren ook daadwerkelijk werden uitgevoerd. Dit zorgde er volgens de maatschappelijke organisaties soms echter ook voor dat de jongeren in de voorbereiding minder een gevoel van eigenaarschap kregen bij de activiteit.

*Per saldo was de activiteit en ook de samenwerking een succes, maar doordat de jongeren in het voortraject te weinig verantwoordelijkheid hebben gekregen liep de mate waarin zij initiatief namen terug.* - vertegenwoordiger wijkvereniging

De maatschappelijke organisaties hebben ervaring met het organiseren van grotere evenementen, maar de jongeren evenals hun begeleiders hadden hier naar hun mening minder zicht op. Voor de jongeren was het niet altijd duidelijk wat er van hen verwacht werd. De maatschappelijke organisaties hebben de ervaring dat het goed werkte om de voorbereiding op te delen in concrete opdrachten en onderdelen.

*Bij kleine opdrachtjes ging de samenwerking heel goed. Zo heb ik met een van de jongeren een vergunning aangevraagd, en flyers rondgebracht. Ook bij de laatste vergadering voor de uitvoering van de markt kwam de pit er echt in bij de jongeren, ze kregen er zin in. En ook op de dag zelf waren ze echt heel actief en echt in hun element. Ze hebben hard gewerkt.*  
- vertegenwoordiger vrijwilligerscentrale

Ook op de dag van het evenement was de bijdrage van de jongeren erg belangrijk, alsmede hun inspraak voorafgaand hieraan. De input die jongeren leverden was van waarde voor de opzet van de activiteiten en gaf meer inzicht over wat jongeren aanspreekt.

*In de voorbereiding van de activiteit was het fijn om ook jongeren aan boord te hebben. Zij hebben ook hun visie op wat er nodig was kunnen geven, zij hebben zicht op wat de jeugd aan zou spreken. En ook de taakverdeling met ons als wijkcommissie, de jongerenwerker en de jongeren was fijn.* - vertegenwoordiger wijkvereniging

Ondanks de hobbels die soms genomen moesten worden in de samenwerking, hebben de betrokken maatschappelijke organisaties het contact met jongeren en met het jongerenwerk als positief ervaren en beschouwen zij dit als een belangrijk resultaat van de samenwerking.

*We weten elkaar nu beter te vinden. Ook hebben we ondersteuning gehad bij het uitvoeren van het evenement en was het goed voor de uitstraling naar de gemeenschap dat ook jongeren bij de organisatie betrokken waren. Nu waren een groot aantal verschillende groepen vertegenwoordigd in de organisatie. In de toekomst weten we nu ook beter wat er mogelijk is om samen met jongeren te doen.* - vertegenwoordiger vrijwilligerscentrale

Tot slot wordt als belangrijkste resultaat van de samenwerking het realiseren van de evenementen benoemd. Uiteindelijk zijn de maatschappelijke organisaties zeer tevreden met het eindresultaat en kijken zij terug op een succesvol evenement waar de jongeren een belangrijke bijdrage aan hebben kunnen leveren.

*Het resultaat was dat iedereen een succesvol buurtsportfeest heeft ervaren. De wijk heeft ervan kunnen genieten en het was een mooi evenement voor de jeugd uit de omgeving. Dat was zonder de inzet van de Young Leaders niet mogelijk geweest.*

- vertegenwoordiger wijkvereniging

## Hoofdstuk 3. Conclusies en vervolg

### Inleiding

In dit hoofdstuk gaan we in op de belangrijkste conclusies die kunnen worden getrokken op basis van de evaluaties zoals beschreven in Hoofdstuk 2.

Achtereenvolgens staan we stil bij een samenvatting van de gedeelde hoogtepunten en knelpunten van het Young Leaders programma per thema (overeenkomstig genummerd), zoals uit de procesevaluaties bleek (§ 1) en de manier waarop die bevindingen en verbeteringsuggesties zijn verwerkt in vervolgvatvoer van het Young Leaders programma (§ 2). We eindigen met een korte beschrijving van de procesevaluaties die op korte termijn uitgevoerd gaan worden (§ 3).

### § 1. Gedeelde hoogtepunten, knelpunten en verbeteringsuggesties

1.

Het programma wordt door deelnemers gemiddeld **beoordeeld** met een 8,3. De aandacht voor groepsgevoel en plezier, de afwisseling in het programma en de praktische (groeps)opdrachten worden hoog gewaardeerd. Veel deelnemers hebben de persoonlijke verhalen van gastsprekers en van elkaar bij de module 'Mijn leerpad' als hoogtepunt ervaren. Het overgrote merendeel van de deelnemers geeft aan veel plezier te hebben gehad, goede begeleiding te hebben gekregen, en de training heel leerzaam te hebben gevonden. Ook het feit dat zij Young Leaders met vrienden samen konden doen en zich deel voelden van een team werd hoog gewaardeerd.

2.

**Werving** loopt over het algemeen goed en vindt op allerlei manieren plaats. Jongerenwerkers en trainers geven aan dat een succesvolle eerdere lichte van Young Leaders voor veel nieuwe potentiële deelnemers zorgt, evenals mond-tot-mond reclame en het persoonlijk aanspreken van potentiële deelnemers door de jongerenwerkers. Er is wel behoefte uitgesproken aan meer en aansprekender promotiemateriaal, om jongeren enthousiast te maken voor deelname. Tevens is het belangrijk om bij de werving duidelijk te communiceren over het doel van Young Leaders, de vorm, de tijdsinvestering van de deelnemers, en de potentiële betekenis van het programma voor de deelnemers en de maatschappij.

3.

Over de **participatie** van de deelnemers zijn de professionals doorgaans heel tevreden en de motivatie binnen de groepen is hoog. Van te voren eten met elkaar wordt door veel van hen genoemd als verbindende en motiverende factor, omdat er daar ruimte is voor ontspanning en gesprekken waarvoor binnen de training geen tijd is. Uitval komt voor, bijvoorbeeld als deelnemers niet gemotiveerd zijn, er geen aansluiting met de groep is of er praktische obstakels zijn voor wekelijkse deelname.

Dit is niet erg, mits dit vroeg in het programma gebeurt, om de groepsdynamiek niet te veel te verstoren.

4.

De **groepsdynamiek** is volgens de professionals en de deelnemers namelijk een van de krachten van het programma. Groepen deelnemers worden vaak snel heel hecht en dit komt de motivatie van de deelnemers zeer ten goede. Soms kennen deelnemers binnen groepen elkaar al, soms nog niet, en dit heeft allebei voordelen. De jongerenwerkers streven in de meeste gevallen naar een zo homogeen mogelijke groep qua ontwikkelingsniveau, omdat dit de voortgang en leeropbrengst positief beïnvloedt. De deelnemers hebben behoefte aan niet te grote groepen en kleine leeftijdsverschillen binnen de groep.

5.

Over de **inhoud van het programma** zijn de professionals en de deelnemers doorgaans tevreden. De opbouw van de modules is goed en verloopt natuurlijk, al zou men graag de organisatie van de maatschappelijke activiteit eerder introduceren in het programma, zodat er meer tijd is voor een goed plan en gedegen subsidieaanvragen. De opdrachten en leeropbrengsten kunnen dan expliciet gekoppeld worden aan de organisatie van de activiteit. Verder is meteen veel aandacht voor veilige groepsvorming en het doel van het programma, wat het traject versterkt. Over de thema's in de modules is men tevreden en veel opdrachten maken indruk op de deelnemers, maar er is wel behoefte aan een grotere variëteit aan kwalitatief hoogwaardige werkvormen waar uit gekozen kan worden, om alle verschillende groepen iets te kunnen bieden wat bij hen past. Ten slotte is een samenwerking met scholen gewenst, bijvoorbeeld door het programma onderdeel van entree-opleidingen te laten zijn, zodat de meerwaarde en samenhang met hun loopbaan door jongeren duidelijk wordt.

6.

De **gast sprekers** die tijdens bepaalde bijeenkomsten worden uitgenodigd worden zowel door de deelnemers als de professionals als een hele grote meerwaarde voor het programma gezien. Gast sprekers kunnen allerlei verschillende achtergronden en verhalen hebben. De persoonlijke verhalen en de praktische tips maken veel indruk, en als de deelnemers ruimte krijgen om vragen te stellen maakt dat de leeropbrengst nog groter. Als er gast sprekers uit de lokale politiek langskomen is dat ook een erkenning van het Young Leaders programma van de gemeente. Gast sprekers uitnodigen die uiteindelijk ook de mogelijkheid hebben om langs te komen kost echter veel tijd. Een lijst met potentiële gast sprekers zou door jongerenwerkers zelf op voorhand opgesteld kunnen worden, die eventueel via een Young Leaders platform onderling te delen is.

7.

De **eindpresentatie** is een feestelijk en belangrijk onderdeel van het trainingsprogramma, maar de jongeren vinden dit vaak wel spannend en er moeten zodoende wat drempels verlaagd worden. Naar de trainers moet duidelijker gecommuniceerd worden dat er veel ruimte is om dit programmaonderdeel naar

eigen inzicht in te vullen, zolang iedere deelnemer maar op een bepaalde manier aan het woord komt. Elementen die ervoor zorgen dat het een succes wordt zijn: een feestelijke locatie, de aanwezigheid van vrienden en familie (mits gewenst door de individuele jongeren), formele genodigden en iemand uit de lokale politiek. Met deze ingrediënten is er vaak ook aandacht vanuit de lokale media.

De organisatie en uitvoer van een **maatschappelijke activiteit** is voor veel deelnemers en professionals het hoogtepunt van het traject. Vaak nemen de jongeren veel initiatief en laten ze grote inzet zien, waardoor de activiteit een succes wordt. Ze hebben wel behoefte aan goede en intensieve begeleiding. Het beschikbare budget vanuit het programma wordt soms als te krap beoordeeld. Hierdoor kunnen goede en op het oog realistische ideeën van deelnemers soms toch niet uitgevoerd worden. Geadviseerd wordt om helder te zijn naar de deelnemers over het budget en tijdens het programma voldoende aandacht te besteden aan het indienen van subsidieaanvragen. Ook belangrijk is om vroeg in het programma concrete stappen te zetten voor de activiteit, omdat deze anders nog veel en lang aandacht vraagt na afloop van de trainingsfase.

De **samenwerking** tussen de deelnemers en de maatschappelijke organisaties tijdens het organiseren van de activiteit zorgt dat het jongerenwerk, de jongeren en de organisaties elkaar beter weten te vinden. Het is raadzaam de activiteiten behapbaar te houden en op korte termijn plaats te laten vinden, om de jongeren aangehaakt en verantwoordelijk te houden. Over de uiteindelijke activiteiten zijn alle partijen zeer te spreken.

8.

De **individuele coaching** die in de laatste fase van het programma gepland staat, begint vaak al voor de start, via het al bestaande contact met de jongerenwerkers, en loopt vaak gedurende het hele programma door. Uit de evaluaties blijkt dat er onduidelijkheid bestaat onder de professionals over het doel en hoe dit programmaonderdeel in te vullen. Hier bestaat vanuit het programma wel een helder idee bij, en deze dient dus duidelijker gecommuniceerd te worden. Op een Young Leaders platform zouden trainers hierover hun ideeën en concrete handvatten, zoals gespreksleidraden, kunnen uitwisselen.

9.

Over de **trainers** zijn de **jongerenwerkers** doorgaans heel tevreden. Ze zijn professioneel en flexibel. Trainen in duo verband werkt volgens alle professionals goed. Daarbij heeft de combinatie van een trainer uit de trainerspool van Noorda en Co met jongerenwerker(s) als co-trainer(s) de voorkeur, vanwege respectievelijk de ervaring/kennis en de vertrouwensband met de jongeren. Voor sommige deelnemers is die dubbelrol echter lastig. Om deze toch te kunnen vervullen is samen van te voren eten als oplossing genoemd; zo is er voorafgaand aan de training ruimte voor één op één contact en prangende vragen.

10.



Over het duurzaam betrekken van (oud) Young Leaders deelnemers lijkt de consensus dat deelname aan één Young Leaders traject al behoorlijk veel vraagt van de jongeren. Het gaat in essentie om de ontwikkeling van de individuele deelnemers. Gevraagd worden om mee te doen bij de werving van nieuwe deelnemers en met het organiseren van activiteiten in de buurt is nastrevenswaardig, maar niet voor alle deelnemers haalbaar. Er is volgens de professionals wel behoefte aan een Young Leaders *community*, waarbinnen trainers en oud-deelnemers elkaar informeren, handvatten uitwisselingen, bijeenkomsten organiseren en Young Leaders-merchandise verspreiden. Zo ontstaat er samenhang en wordt er gezamenlijk aan kwaliteitsontwikkeling gewerkt.

## § 2. Verwerking in vervolgvatvoer

De uitkomsten van de procesevaluaties zijn verwerkt in aanpassingen en verbeteringen in de uitvoering van trajecten die daarna hebben plaatsgevonden. Dit betreft zowel aanpassingen in de praktijk, als de doorontwikkeling van programmaonderdelen en nieuwe programma-elementen. In sommige gevallen betekende dit ook dat er aanpassingen in de beschikbare toolkit voor het Young Leaders programma zijn gedaan. Hieronder beschrijven we voor ieder thema dat in de voorgaande paragraaf aan de orde is geweest (overeenkomstig genummerd), om welke aanpassingen het gaat.

1.

Omdat het **teamgevoel** een belangrijk element was in zowel de motivatie als de waardering van het programma is de aandacht voor samenwerking en het ontwikkelen van een hechte groep centraal blijven staan. Aan de trainershandleiding is een lijst toegevoegd met extra energizers die plezier bevorderen, werken aan teambuilding en de samenwerking versterken. Er is meer aandacht gekomen voor het belang van de module 'Mijn leerpad'. Tijdens de bijeenkomst voorafgaand aan deze module wordt afhankelijk van de groepsgrootte met deelnemers besproken of ze deze bijeenkomst willen opknippen in twee delen of dat het geen probleem vormt als het iets uitloopt. Op deze manier zorgen we ervoor dat er voor ieders verhaal voldoende aandacht is.

2.

Voor de **wervingsfase** is tegemoetgekomen aan de behoefte aan meer en aansprekender promotiemateriaal door hiervoor een online campagne te ontwikkelen, inclusief video's, posts en een contentkalender die jongerenwerkers kunnen benutten voor lokale promotie. Dit materiaal is beschikbaar voor iedereen die met het Young Leaders programma werkt. Daarnaast is er een landelijk Young Leaders kanaal op Instagram gekomen. Ook is een nieuwe website in ontwikkeling waar ouders, professionals, maar ook jongeren zelf en andere geïnteresseerden informatie kunnen vinden over het programma. Daar wordt beknopt weergegeven wat het doel is, hoe het programma er in grote lijnen uitziet en wat het voor deelnemers oplevert. Op basis van het reeds gepubliceerde effectonderzoek zijn de opbrengsten voor deelnemers in kaart gebracht. In een onlangs gestart

evaluatieonderzoek wordt ook aandacht besteed aan potentiële maatschappelijke effecten. Omdat er behoefte was aan een beknopt overzicht van het programma is een visueel gemaakt waarin de 10 trainingsbijeenkomsten overzichtelijk zijn weergegeven. Ook is in de handleiding een stappenplan opgenomen waarin alle elementen van het programma duidelijk op een rij staan. Tot slot is er een format voor een informatiebrief aan ouders/verzorgers beschikbaar die lokale begeleiders kunnen verspreiden.

3.

Omdat is gebleken dat een gezamenlijk informeel moment voorafgaand of na afloop van de trainingsbijeenkomst de **participatie** en motivatie kan bevorderen, wordt in het startgesprek met lokale begeleiders voorafgaand aan de start van een traject expliciet besproken welke mogelijkheden hiervoor zijn. Daarin wordt aan de hand van voorbeelden het belang daarvan geschetst, zodat er ruimte is voor ontspanning en (individuele) gesprekken waarvoor binnen de training geen tijd is.

Er wordt zoveel mogelijk geprobeerd om uitval te voorkomen door in individuele intakegesprekken de motivatie en behoefte te peilen, rekening te houden met de samenstelling van de groep en tegemoet te komen aan hun wensen wat betreft de planning van het traject. Desondanks is uitval van deelnemers niet geheel te voorkomen. In de procesbegeleiding worden lokale begeleiders gestimuleerd om een individueel gesprek te voeren indien een deelnemer aangeeft te willen stoppen met zijn of haar deelname om te verkennen op welke manier eventueel tegemoet kon worden gekomen aan hun behoeften (binnen of buiten het programma).

4.

Omdat is gebleken dat deelnemers behoefte hebben aan groepen die niet te groot zijn, maar ook niet te klein, wordt in de handleiding aangeraden om te starten met een groep van maximaal 15 deelnemers. De ideale groeps grootte lijkt te liggen tussen de 10 á 12 deelnemers. Mochten er een aantal deelnemers toch niet mee willen doen of stoppen met hun deelname zijn er alsnog genoeg deelnemers over. Hieraan wordt ook aandacht besteed in het startgesprek met lokale begeleiders als onderdeel van de procesbegeleiding. Daarin worden ook een aantal aandachtspunten besproken voor de groepsamenstelling en de potentiële effecten daarvan op de **groepsdynamiek**, waaronder het advies om de leeftijdsverschillen binnen de groep niet te groot te maken.

5.

Er zijn verschillende aanpassingen gedaan in de handleiding gericht op de verbetersuggesties voor de **inhoud van het programma**. In de eerste plaats is dat de aandacht voor de activiteitenfase. Door in de trainershandleiding nadrukkelijker bij iedere module de koppeling te maken met de maatschappelijke activiteit, wordt er meer ruimte gecreëerd in het programma voor de voorbereiding daarvan. Ook is in de handleiding beschreven welke bijeenkomsten er nog nodig zijn ter voorbereiding van de activiteit in de activiteitenfase na afloop van de trainingsfase. Op deze manier zijn de onderdelen van het programma meer met elkaar geïntegreerd. Dit is ook een aandachtspunt in het startgesprek met de lokale begeleiders als onderdeel van de procesbegeleiding. Daarin worden ook de mogelijkheden verkend om naast de

trainingsmodule een ander vast moment in de week te plannen om aan de activiteit te werken of om bijvoorbeeld de eerste module over organiseren eerder in het programma te plannen indien de deelnemersgroep al relatief snel een idee heeft voor een plan.

Er is een online platform opgericht waar professionals die met het Young Leaders programma werken ideeën kunnen uitwisselen en waar programmamateriaal en werkvormen worden gedeeld. Ook verslagen van intervisie-sessies worden via dit platform gedeeld zodat professionals die niet aanwezig zijn de uitkomsten kunnen teruglezen. Verder zijn er ter inspiratie in de trainershandleiding extra voorbeelden van werkvormen en type maatschappelijke activiteiten opgenomen. Daarnaast zijn de concrete producten die per module worden opgenomen in het portfolio beschreven in de trainershandleiding en zijn er voorbeelden van portfolio's gedeeld op het trainersplatform ter inspiratie.

Ten slotte is de behoefte aan samenwerking met scholen opgepakt, door het Young Leaders programma aan te bieden op verschillende vo-scholen en mbo-scholen als onderdeel van nieuwe MDT-projecten. Daarnaast wordt op basis van verschillende intervisie-sessies en pilotgroepen verkend op welke manier het programma het beste kan worden ingebed in het curriculum. Op een mbo-school in de Zaanstreek is het programma inmiddels structureel onderdeel van entree-opleidingen.

6.

Vanwege de meerwaarde die het persoonlijke verhaal van **gast sprekers** blijkt te hebben is hiervoor meer aandacht gekomen in zowel de handleiding als in de startgesprekken met lokale begeleiders. Er wordt gezamenlijk nagedacht over wie aansprekende gast sprekers zouden kunnen zijn op lokaal niveau en daarvan wordt een lijst opgesteld. Daarnaast zijn ook oud-deelnemers als gast spreker een vast onderdeel geworden van het programma. Dit is opgenomen in de trainershandleiding en trainers en projectleiders dragen er zorg voor dat voor zover mogelijk bij iedere deelnemersgroep een oud-deelnemer op bezoek komt. Zij worden o.a. uitgenodigd op informatiebijeenkomsten, bij een van de trainingsmodules of zij zetten zich in als co-trainer of coach van nieuwe groepen.

7.

Vanwege het belang en de impact van de **eindpresentatie** is er hiervoor meer aandacht gekomen in zowel de handleiding als in de startgesprekken met lokale begeleiders en andere contactmomenten in het kader van de procesbegeleiding. In de eerste plaats wordt daarin benadrukt welke waarde het heeft om in een officiële en feestelijke ceremonie erkenning te geven voor de inzet van de deelnemende jongeren en de meerwaarde die het heeft om hiervoor een hoogwaardigheidsbekleeder of andere gast uit te nodigen die de certificaten kan uitreiken.

Daarnaast wordt aan de hand van voorbeelden besproken op welke verschillende manieren invulling gegeven kan worden aan de eindpresentatie en hoe dit kan worden afgestemd op de betreffende deelnemers(groep): een videopresentatie, een live presentatie voor een kleinschalig publiek, een presentatie aan de gemeenteraad of een andere vorm, zolang iedere deelnemer maar op zijn of haar manier een

bijdrage kan leveren waarbij er wel sprake is van enige uitdaging maar deze niet te groot is zodat het risico op een negatieve ervaring beperkt blijft.

Ook voor de richtlijnen rond de organisatie van een **maatschappelijke activiteit** is meer aandacht gekomen in de handleiding en in de contactmomenten in het kader van de procesbegeleiding. Het beschikbare budget is voor alle deelnemersgroepen vastgesteld op een standaardbedrag van 500 euro. In de meeste gevallen is dit toereikend, maar de mogelijkheid om een aanvullende aanvraag te doen bij lokale of landelijke financieringsmogelijkheden wordt ook uitvoerig besproken in de modules over organiseren. Tot nu toe zijn aanvragen bij Ik Ben Geweldig altijd nog goedgekeurd, maar er wordt zowel naar de jongeren als de lokale begeleiders ook gecommuniceerd dat ze er ook rekening mee moeten houden dat een aanvraag wordt afgewezen. Er is veel ruimte voor eigen ideeën, maar bij grootse plannen wordt er wel besproken welke tijdsinvestering dit zal kosten en of de deelnemers daar toe bereid zijn. Daarnaast wordt geprobeerd om aan de hand van concrete tussenstappen de motivatie hoog te houden. Deze aandachtspunten zijn ook opgenomen in de handleiding. **Samenwerking** tussen de deelnemers en maatschappelijke organisaties kan hierbij behulpzaam zijn, om de lasten te verdelen en de activiteiten behapbaar te houden.

8.

Omdat er op sommige locaties onduidelijkheid bestond over de invulling van de **individuele coaching** van deelnemers aan het Young Leadersprogramma, is er een aantal stappen genomen om hierover meer helderheid te scheppen. In de eerste plaats wordt in het startgesprek met lokale begeleiders besproken op welke manier zij hier invulling aan zouden kunnen en willen geven. De algehele doelstelling van de coaching wordt toegelicht: het programma kan zaken in jongeren losmaken die een individuele opvolging verdienen nadat de training is afgelopen. Dat kan gaan om vragen over toekomstoriëntatie, maar ook om identiteitsvragen, het verkennen van nieuwe interesses en soms ook om coaching en/of doorverwijzen naar hulpverlening in geval van problematiek van dusdanige ernst waarvoor het jongerenwerk niet de juiste begeleiding kan bieden.

Daarnaast is er een gespreksformulier ontwikkeld die als leidraad kan dienen voor de individuele coachingsgesprekken en waarin jongerenwerkers samen met de individuele deelnemer persoonlijke doelen kunnen noteren, concrete stappen kunnen formuleren die nodig zijn om deze doelen te behalen en waarin zij de voortgang kunnen bijhouden. Dit formulier is ook toegevoegd aan het digitale Young Leaders platform waar lokale begeleiders hun ideeën en ervaringen kunnen uitwisselen.

9.

In de procesbegeleiding heeft de opbouw van een **samenwerkingsrelatie tussen de trainer en de lokale jongerenwerker** een meer prominente rol gekregen. Omdat is gebleken dat dit duo-verband goed blijkt te werken, wordt ook op de locaties waar een lokale jongerenwerker reeds is opgeleid als Young Leaders trainer gewerkt in tweetallen waar één van de professionals de training verzorgd (doorgaans buiten het eigen werkgebied) en de andere professional de lokale begeleidingsrol oppakt.

Om voldoende ruimte te bieden voor één op één contact tussen deelnemers en de lokale jongerenwerker die de groep begeleidt is zowel in de handleiding als tijdens het startgesprek met lokale begeleiders het verkennen van de mogelijkheid voor een informeel moment voorafgaand of na afloop van de trainingssessie een belangrijk aandachtspunt. Ook worden jongerenwerkers erop voorbereid dat zij rondom de groepsbijeenkomsten enige tijd moeten reserveren zodat zij ook individueel benaderd kunnen worden door jongeren met vragen of behoefte aan ondersteuning. Op deze manier kunnen zij vooraf al rekening houden met deze **dubbelrol** en ervoor zorgen dat zij zowel online via social media als offline bereikbaar zijn voor individueel contact met de deelnemers. Dit wijkt echter niet af van het reguliere groepswork in het jongerenwerk en past daarom in de meeste gevallen goed in de bestaande werkwijze.

10.

Wat het betreft het **duurzaam** betrekken van (oud) Young Leaders deelnemers zijn verschillende stappen genomen naar aanleiding van de uitkomsten van de procesevaluatie en evaluatiegesprekken met deelnemers in het kader van de effectevaluatie. Omdat er onder een deel van de oud-deelnemers behoefte bestond aan een vervolg, is er een verdiepingsprogramma ontwikkeld waarin jongeren hun competenties verder kunnen ontwikkelen en hun maatschappelijke participatie kunnen voortzetten door nieuwe activiteiten te organiseren en een dialoog op te zetten met beleidsmakers over een maatschappelijk vraagstuk dat hen aan het hart gaat. Aan dit vervolgprogramma Young Leaders Next Level, hebben inmiddels drie pilotgroepen meegedaan. Ook is er een co-trainer cursus ontwikkeld voor jongeren van 16 jaar en ouder die willen assisteren bij het verzorgen van de Young Leaders training. Daarnaast worden jongeren die hier interesse in hebben uitgenodigd als gastspreker voor nieuwe deelnemersgroepen. Andere jongeren blijven lokaal actief door samen met het jongerenwerk en andere maatschappelijke organisaties activiteiten te organiseren. Uiteraard is dat niet voor alle deelnemers het geval. Voor een groot deel van de jongeren is hun deelname na afloop van de activiteitenfase voldoende geweest en blijft hun inzet van tijdelijke aard. Deze verschillende opties worden in het startgesprek met lokale begeleiders geschetst en gedurende de procesbegeleiding wordt besproken voor welke deelnemers een vervolg relevant zou kunnen zijn. In de evaluatiegesprekken met deelnemers worden de mogelijkheden hiervoor besproken en indien zij interesse hebben in een vervolg ontvangen zij hierover nadere informatie via Whatsapp of per mail.

De behoefte aan een **Young Leaders community**, is opgepakt door het digitale platform op te richten en verder uitgewerkt in een plan voor landelijke en regionale intervisiebijeenkomsten. Zo wordt er een jaarlijkse landelijke Young Leaders dag georganiseerd met workshops en intervisie sessies en wordt intervisie in kleiner verband georganiseerd in deelnemersgroepen van maximaal 12 personen die meedoen aan de train-de-trainer cursus. Er staat ook een landelijke dag op de planning voor geïnteresseerde oud-deelnemers waar zij elkaar kunnen ontmoeten, ervaringen kunnen uitwisselen en mee kunnen doen aan verdiepende workshops. Op deze manier wordt een community opgebouwd van deelnemers, trainers, jongerenwerkers, onderzoekers en andere betrokkenen waarin gezamenlijk gewerkt

wordt aan kennisdeling, kwaliteitsbewaking en -verbetering en waarin nieuwe ideeën voor doorontwikkeling tot bloei kunnen komen. Naast het reeds bestaande Young Leaders T-shirt dragen ook **nieuwe merchandise** artikelen (o.a. bidons, sportshirts en stickers) bij aan het gevoel onderdeel te zijn van een community.

### § 3. Op handen zijnde procesevaluaties

Het samenwerkingsverband tussen de partijen uit de proeftuin heeft inmiddels op grote schaal vervolg gekregen in het kader van de landelijke uitrol van MDT, aangevuld met nieuwe geïnteresseerde gemeenten en organisaties. Daarnaast zetten verschillende partnerorganisaties ook zelfstandig de inzet van Young Leaders als vorm van MDT voort binnen hun reguliere werkzaamheden. Dit betekent dat na de projecten die geëvalueerd zijn in dit rapport ongeveer 1.000 jongeren aan Young Leaders deelnamen over de periode van 2020-2022. Binnen deze projecten zal er op dezelfde uitvoerige wijze op proces geëvalueerd worden als in Amersfoort en in de hier beschreven MDT projecten is gebeurd. De verwachting is dat deze evaluaties in 2023 zijn uitgevoerd en opgetekend, en tot verdere doorontwikkeling en optimalisering van het programma zullen leiden.

## **Bijlage 1. Bereik Young Leaders in de periode 2017-2020**

### **Young Leaders in Amersfoort**

In de periode 2017 – 2018 is het Young Leaders programma uitgevoerd in de gemeente Amersfoort. In deze periode hebben in totaal hebben 65 jongeren verdeeld over zes groepen deelgenomen aan het programma. Van de in totaal 65 deelnemers bij de start hebben 61 jongeren deelcertificaat 1 behaald voor deelname aan de training. Vier jongeren zijn voortijdig gestopt met hun deelname omdat zij aanwezigheid bij de training niet konden combineren met verplichtingen op school, thuis of anderszins. Niet alle deelnemers hebben hun betrokkenheid bij het programma voortgezet in de activiteitenfase. Dit bleek deels te maken te hebben met vakantieperiodes die de trainingsfase van de activiteitenfase heeft gescheiden, maar ook vanwege onvoldoende tijd en motivatie om te blijven investeren in het programma. In een deel van de gevallen had dit te maken met een te zware belasting vanwege problematiek in de persoonlijke situatie. Uiteindelijk hebben 46 deelnemers hun tweede deelcertificaat behaald voor het organiseren van sociale activiteiten.

### **Young Leaders Uit de Buurt (MDT)**

In de periode 2018 – 2020 is het Young Leaders programma ingezet als vorm van MDT op de volgende pilotlocaties:

- Amersfoort
- Amsterdam
- Gemert-Bakel en Geldrop-Mierlo
- Haarlem
- Maarssen, Vianen en Woudenberg
- Ooststellingwerf
- Ouder-Amstel
- Uitgeest

In deze periode hebben in totaal 181 jongeren verdeeld over 18 groepen deelgenomen aan het programma. Van dit totaal aantal deelnemers hebben 139 jongeren deelcertificaat 1 behaald voor deelname aan de training. Er zijn 42 jongeren voortijdig gestopt met hun deelname omdat zij onvoldoende motivatie bleken te hebben of aanwezigheid bij de training niet konden combineren met verplichtingen op school, thuis of anderszins. Vijftien deelnemers hebben hun betrokkenheid bij het programma niet voortgezet in de activiteitenfase. In een deel van de gevallen had dit te maken met een te zware belasting vanwege problematiek in de persoonlijke situatie of een keuze voor andere prioriteiten waaronder schoolwerk en bijbaan. Uiteindelijk hebben 124 deelnemers hun tweede deelcertificaat behaald voor het organiseren van sociale activiteiten.



## Totaaloverzicht 2017-2020

Bereik	2017-2018 Gemeente Amersfoort	2018-2020 YL Uit de Buurt (MDT)
Aantal deelnemers start	65 (100%)	181 (100%)
Aantal deelnemers deelcertificaat 1	61 (94%)	139 (78%)
Aantal deelnemers deelcertificaat 2	46 (71%)	124 (69%)