



REGIOPLAN  
BELEIDSONDERZOEK

# De Youth Challenge

## Evaluatie van de pilotfase

### - EINDRAPPORT -

#### Auteurs

Noor Galesloot  
Miranda Witvliet

Amsterdam, 22 november 2022  
Publicatienr. 21151

© 2023 Regioplan, in opdracht van Goldschmeding Foundation.

Het gebruik van cijfers en/of teksten als toelichting of ondersteuning in artikelen, scripties en boeken is toegestaan mits de bron duidelijk wordt vermeld. Niets uit deze uitgave mag worden veeleenvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand en/of openbaar gemaakt in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen of op enige andere manier zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van Regioplan. Regioplan aanvaardt geen aansprakelijkheid voor drukfouten en/of andere onvolkomenheden.

# Inhoudsopgave

|                                                     |           |
|-----------------------------------------------------|-----------|
| <b>1. Inleiding</b>                                 | <b>1</b>  |
| 1.1 De Youth Challenge                              | 1         |
| 1.2 Dataverzameling                                 | 1         |
| 1.3 Leeswijzer                                      | 1         |
| <b>Inhoud van de Youth Challenge</b>                | <b>3</b>  |
| 2.1 Opzet van de Youth Challenge                    | 3         |
| 2.2 Theory of Change                                | 4         |
| <b>Resultaten van de Youth Challenge</b>            | <b>7</b>  |
| 3.1 Deelnemers                                      | 7         |
| 3.2 Vaardigheden                                    | 8         |
| 3.3 Self-efficacy                                   | 9         |
| 3.4 Vergelijking met de controlegroep               | 10        |
| <b>Ervaringen met de Youth Challenge</b>            | <b>13</b> |
| 4.1 Ervaringen van de deelnemers                    | 13        |
| 4.2 Ervaringen van de mentoren                      | 14        |
| <b>Dynamische leeragenda</b>                        | <b>17</b> |
| 5.1 De dynamische leeragenda                        | 17        |
| 5.2 Co-creatie                                      | 17        |
| 5.3 Ideeën                                          | 18        |
| 5.4 Buitenwereld                                    | 19        |
| <b>Conclusie</b>                                    | <b>21</b> |
| 6.1 Samenvatting                                    | 21        |
| 6.2 De YC en het Platform Jongeren & Werk           | 21        |
| 6.3 Vervolg                                         | 20        |
| <b>Bijlage 1: Design Thinking</b>                   | <b>24</b> |
| <b>Bijlage 2: Toelichting op de ToC</b>             | <b>27</b> |
| <b>Bijlage 3: Vergelijking tussen de metingen</b>   | <b>29</b> |
| <b>Bijlage 4: Vergelijking met de controlegroep</b> | <b>36</b> |



# Inleiding



# 1. Inleiding

## 1.1 De Youth Challenge

Eind '21 is UNICEF Nederland gestart met een nieuw project – de Youth Challenge (YC) – met als doelstelling het bevorderen van de succesvolle overgang van onderwijs naar werk. De YC is onderdeel van het Platform Jongeren & Werk, gesubsidieerd door de Goldschmeding Foundation. In de YC ontwikkelen jongeren oplossingen voor obstakels die zij zelf tegenkomen in de transitie van school naar werk.

RegioPlan en UNICEF Nederland slaan graag de handen ineen om meer inzicht te krijgen in de werking van de YC. Wat zijn de werkzame elementen en effecten? Waar zitten de verbeterpunten? In dit rapport beschrijven wij onze bevindingen van deze evaluatie.

## 1.2 Dataverzameling

In tabel 1.1 zijn de verschillende onderdelen van deze evaluatie opgenomen.

**Tabel 1.1** Dataverzameling voor de evaluatie van de YC

| Activiteit                     | Doel activiteit                                                                                                                                                                                                                                                                                               | Planning activiteit                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|--------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Vragenlijsten bij deelnemers   | Inzicht verkrijgen in de ontwikkeling van talenten, 21 <sup>e</sup> -eeuwse vaardigheden en self-efficacy van de deelnemers.                                                                                                                                                                                  | 0-meting: uitgevoerd voorafgaand aan de bootcamp (23 maart), ingevuld door 16 deelnemers<br>1-meting: uitgevoerd na afloop van de bootcamp (4/5 april), ingevuld door 10 deelnemers<br>2-meting: uitgevoerd na de YC (juni/juli), ingevuld door 12 deelnemers                                                    |
| Vragenlijst bij controlegroep  | Een vergelijking trekken tussen de ontwikkeling van studenten die wel en niet hebben meegedaan aan de YC, om meer inzicht te krijgen in de meerwaarde van de YC op het reguliere lesprogramma.                                                                                                                | 0-meting: uitgevoerd in maart/april 2022, ingevuld door 32 studenten<br>1-meting: uitgevoerd in september 2022, ingevuld door 6 studenten                                                                                                                                                                        |
| Focusgroep met ex-deelnemers   | Meer inzicht verkrijgen in de ervaringen van jongeren en mogelijke verbeterpunten voor het programma.                                                                                                                                                                                                         | Uitgevoerd na afloop van het programma (juli 2022), gesprekken met drie deelnemers                                                                                                                                                                                                                               |
| Gesprekken met mentoren        | Meer inzicht verkrijgen in de succesfactoren en knelpunten binnen de begeleiding van jongeren en mogelijke verbeterpunten voor het programma.                                                                                                                                                                 | Uitgevoerd na afloop van het programma (juni/juli 2022), gesprekken met vier mentoren                                                                                                                                                                                                                            |
| Werksessie met projectpartners | Ontwikkelen en bijstellen van een <i>Theory of Change</i> (ToC), waarin wordt beschreven hoe de YC haar doelstellingen beoogt te bereiken.<br>Ontwikkelen en bijstellen van een dynamische leeragenda, waarin wordt weergegeven hoe de partners het verloop van het proces en de samenwerking hebben ervaren. | Eerste werksessie voor het opstellen van de <i>Theory of Change</i> en de dynamische leeragenda is uitgevoerd in november 2021<br>Tweede werksessie voor het bijstellen van de dynamische leeragenda is uitgevoerd in juni 2022<br>Derde werksessie voor het bijstellen van de ToC is uitgevoerd in oktober 2022 |

## 1.3 Leeswijzer

Dit rapport is als volgt opgebouwd:

- In hoofdstuk 2 gaan we in op de inhoud van de YC en de *Theory of Change*;
- In hoofdstuk 3 beschrijven we de resultaten van de YC;
- In hoofdstuk 4 geven we weer hoe de deelnemers en mentoren de YC hebben ervaren;
- In hoofdstuk 5 gaan we in op de dynamische leeragenda en de geleerde lessen;
- Ten slotte geven we in hoofdstuk 6 een samenvatting van de bevindingen en enkele aanbevelingen voor het vervolg van de YC.



REGIOPLAN  
BELEIDSONDERZOEK

# Inhoud van de Youth Challenge

# 2

# Inhoud van de Youth Challenge

## 2.1 Opzet van de Youth Challenge

### 2.1.1. Doelgroep

Aan de YC kunnen in totaal dertig jongeren meedoen. De doelgroep van de YC bestaat uit jongeren op het mbo. De deelnemers worden geworven onder de studenten van het Albeda. De YC richt zich specifiek op 'kwetsbare jongeren' en daarbinnen gaat de voorkeur uit naar een gemêleerde groep (dat wil zeggen diversiteit in: gender, opleiding, type obstakels en 'problematiek'). Tegelijkertijd heeft elke student op het Albeda de kans om zich aan te melden voor dit project, ongeacht mbo-niveau of achtergrond.

#### Definitie 'kwetsbare jongeren' volgens het Albeda

Op het Albeda College verwijst de term 'kwetsbare jongeren' naar een diverse groep met verschillende achtergronden en vanuit verschillende opleidingen. De jongeren hebben vaak verschillende uitdagingen waar zij in hun leven tegenaan lopen. Hierbij kun je denken aan financiële schulden, mantelzorg, depressies, eenzaamheid of taalachterstand. Veel jongeren zijn op zichzelf aangewezen en hebben geen sociaal vangnet. Sommigen hebben wel een sociaal vangnet, maar voelen zich thuis niet veilig. Het is voor veel jongeren balanceren tussen straatcultuur, thuiscultuur en schoolcultuur. Dat kan soms voor moeilijkheden zorgen en vraagt veel van jongeren.

### 2.1.2. Opzet van het project

In het begin van het project identificeren jongeren zelf de uitdagingen en obstakels waar zij tegenaan lopen bij de transitie van school naar werk. En vervolgens zijn het de jongeren die in co-creatie<sup>1</sup> werken aan oplossingen. Human Centered Design (zie bijlage 1) – een methodiek die gebruikmaakt van de creativiteit, het talent en de wijsheid van de doelgroep, in dit geval jongeren – neemt in de YC een centrale plek in. Tijdens het project werken jongeren samen met mentoren uit het bedrijfsleven. Deze mentoren worden geworven onder de medewerkers van de twee bedrijven die zich hebben aangemeld, Cognizant en Randstad. In een-op-een gesprekken met de werkgever wordt gekeken welke medewerkers de rol als mentor kunnen vervullen. Vervolgens doorlopen deze mentoren een training. Daarnaast kunnen jongeren deelnemen aan een 21st century skills training, als optionele aanvullende activiteit. Deze trainingen worden georganiseerd door de betrokken bedrijven.

### 2.1.3. Programma

Het programma van de YC bestaat uit de volgende onderdelen:

- Er is een driedaagse **bootcamp** waarin jongeren intensief aan de slag gaan met het identificeren van hun obstakel en mogelijke oplossingen.
- De laatste dag van de bootcamp is de **pitchdag**, waarbij de jongeren hun idee aan elkaar presenteren.
- Vervolgens brengen de jongeren tijdens de **incubatiefase** van drie maanden hun idee in de praktijk.
- De incubatiefase sluit af met de **demodag**, waarbij de jongeren hun ideeën presenteren aan medestudenten en de vakjury. Op deze dag worden twee winnende teams aangewezen.
- De twee winnende teams krijgen de mogelijkheid hun idee verder uit te werken en in te bedden binnen een school of bedrijf. Ook kunnen ze geselecteerd worden voor de **internationale competitie**, waaraan teams uit ruim veertig verschillende landen deelnemen.

### 2.1.4 Projectdoelen

Het doel van de YC is meerledig:

**Vaardigheden:** Enerzijds richt het project zich direct op jongeren, op hun recht om te participeren, en op het creëren van een omgeving waarbinnen zij hun 21<sup>e</sup>-eeuwse vaardigheden kunnen verbeteren:

<sup>1</sup> Door een cocreatieproces brengen we de perspectieven van jongeren, leraren, werkgevers en anderen samen. De kracht zit in de verschillende perspectieven. De jongeren kunnen in interactie met anderen tot vernieuwende oplossingen komen. Het start wel met het perspectief van de jongeren, zeker wat betreft de obstakels: wat de jongeren als obstakel ervaren en voorzien zal ze ook daadwerkelijk gaan belemmeren. Het is wellicht niet het enige obstakel, maar wel heel relevant voor hun ervaring en dus een goed startpunt. In het proces wordt dit wel verrijkt met andere perspectieven (hier spelen ook de mentoren een belangrijke rol).

- Jongeren ontdekken hun sterktes en zwaktes en ervaren dat ze zelf in staat zijn eigen uitdagingen aan te pakken en op te lossen.
- Jongeren leren verschillende bedrijven kennen, ontdekken waar hun interesses liggen, en bouwen een relevant netwerk op.
- Jongeren ontwikkelen 21<sup>e</sup>-eeuwse vaardigheden – zoals veerkracht en aanpassingsvermogen – die van pas komen op de snel veranderende arbeidsmarkt.

**Oplossingen:** Onderdeel van de YC is dat jongeren hun talenten inzetten voor sociale innovaties. Jongeren ontwikkelen oplossingen die hen – maar ook hun leeftijdsgenoten – helpen bij de transitie van school naar werk. De ambitie van het project is enkele succesvolle oplossingen in te bedden en te laten groeien binnen de context van school of werk.

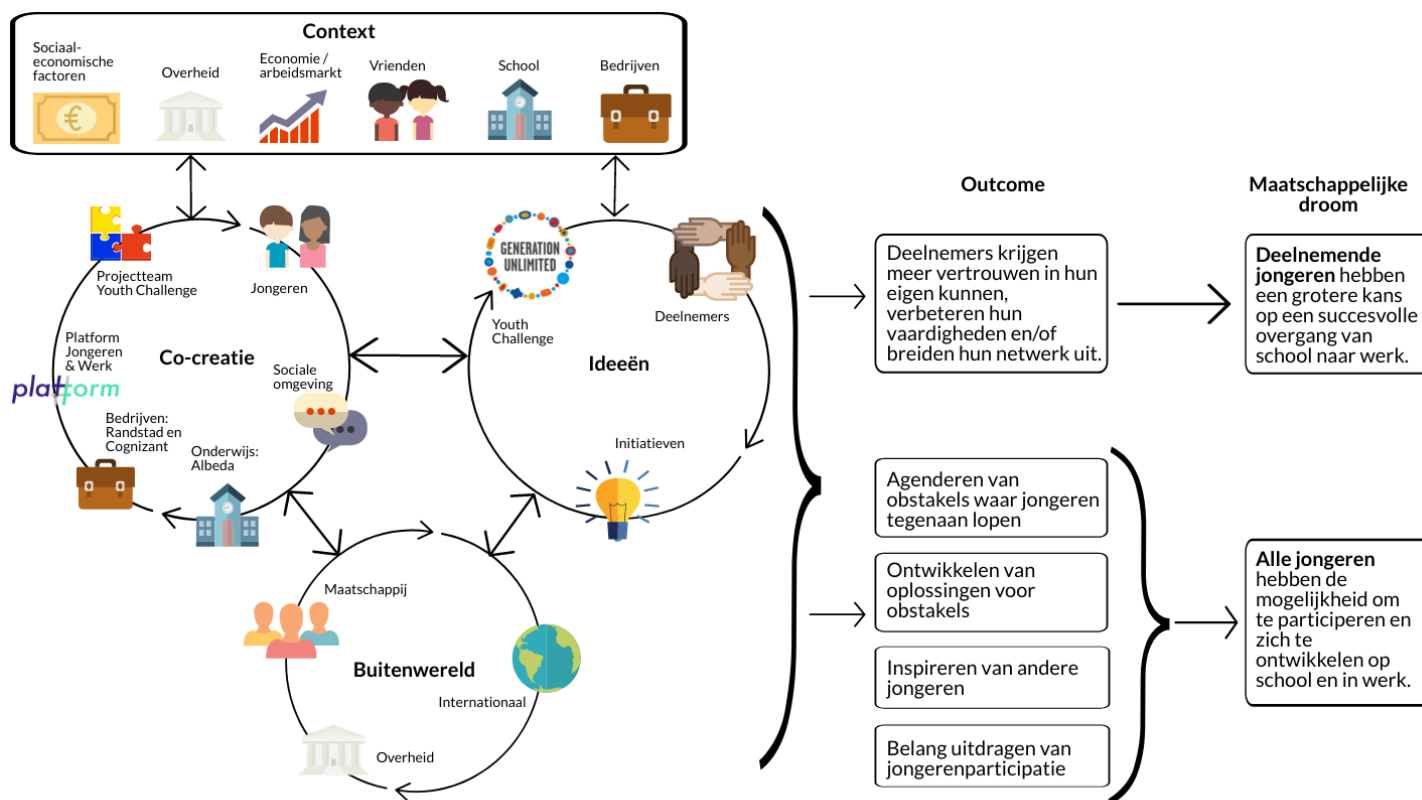
**Jongerenparticipatie:** De YC richt zich ook op de directe omgeving van jongeren, zoals werkgevers, onderwijsinstellingen en de gemeente. Het doel is om de belanghebbenden te laten ervaren en realiseren dat het centraal stellen van jongerenparticipatie – en daarmee het serieus nemen van de meningen, ervaringen, ideeën en suggesties van jongeren – niet alleen een recht is van jongeren, maar ook bijdraagt aan jong ondernemerschap en een succesvolle transitie van jongeren naar de arbeidsmarkt. Bij de projecten van de jongeren worden de onderwijsinstellingen en bedrijven in een vroeg stadium betrokken, via de docenten en de mentoren vanuit het bedrijfsleven. Het projectteam beoogt ook de gemeente te betrekken, onder andere door enkele vertegenwoordigers van de gemeente uit te nodigen voor de demodag, waarbij vijf geselecteerde teams hun projecten presenteren. Ook zou het een mogelijkheid kunnen zijn dat het winnende team in gesprek gaat over hun project met bijvoorbeeld de wethouder.

## 2.2 Theory of Change

Samen met UNICEF Nederland en de overige partners van de YC (CNV Jongeren, Butterfly Works en het Albeda) heeft RegioPlan in de tweede helft van 2021 een *Theory of Change* (ToC) opgesteld. Ook is met zeven jongeren vanuit het YC Jongerenpanel, CNV Jongeren en het Albeda besproken wanneer de YC een succes is en wat er voor nodig is om het project succesvol te laten verlopen. In de ToC is in kaart gebracht welke interventies worden ingezet, hoe de YC tot de beoogde veranderingen leidt en wat de achterliggende aannames zijn. Deze ToC vormde de basis van de leeragenda en het monitoring- en evaluatieplan.

In onderstaand figuur is de ToC van de YC weergegeven. Onder het figuur is een beknopte toelichting op dit figuur opgenomen, zie bijlage 2 voor een uitgebreide toelichting.

Figuur 2.1 Theory of Change voor de YC



#### Toelichting op de Theory of Change:

In de YC gaan de volgende partijen met elkaar aan de slag:

- Co-creatie: De **jongeren** gaan onder begeleiding van mentoren aan de slag met het opstarten van een eigen initiatief. Het **projectteam** faciliteert en motiveert de jongeren om actief deel te nemen aan het project. Betrokken **bedrijven** zijn onderdeel via het geven van trainingen en mentoring. Het **onderwijs (Albeda)** faciliteert de YC door jongeren te werven, voldoende tijd te bieden voor deelname en de aansluiting te vinden op de reguliere LOB-lessen. Het **Platform Jongeren & Werk** is aangesloten als kennispartner en verzorgt de evaluatie van de YC.
- Ideeën: In de YC werken de jongeren aan **initiatieven** om een succesvolle overgang van school naar werk te bevorderen. De **werkgevers** ondersteunen in de projecten door input te leveren op de initiatieven.
- Buitenwereld: De YC beoogt te realiseren dat het belang van jongerenparticipatie onderkend wordt door **overheden** en de **maatschappij**. Internationaal is er een link met de **internationale Youth Challenge**, waar de winnaars van de YC hun ideeën kunnen pitchen.



REGIOPLAN  
BELEIDSONDERZOEK

# Resultaten van de Youth Challenge

# 3

# Resultaten van de Youth Challenge

## 3.1 Deelnemers

In '22 deden vijf jongerenteams mee aan de YC. In totaal deden zestien studenten mee, waaronder twee mannelijke studenten en veertien vrouwelijke studenten. Deze jongeren waren tussen de 17 en 25 jaar oud, met een gemiddelde leeftijd van 19,4 jaar (N=16). Bijna alle jongeren volgden een middenkaderopleiding (mbo niveau 4), slechts één jongere volgde een vakopleiding (niveau 3). Al deze jongeren deden een BOL-opleiding (beroepsoriënterende leerweg).

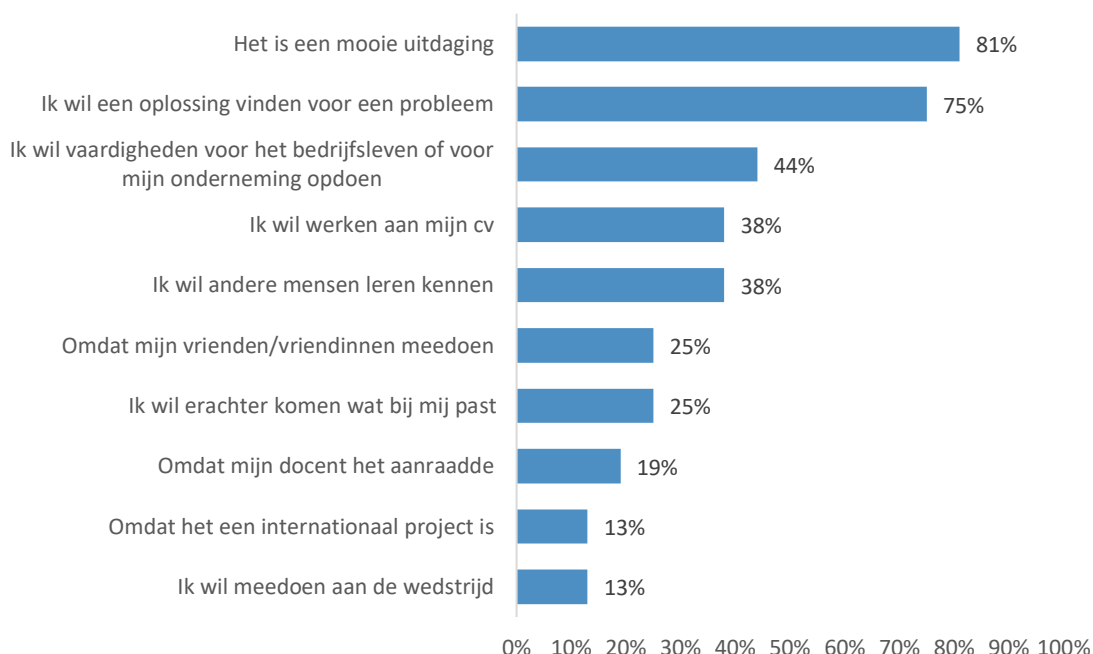
In tabel 3.1 is weergegeven hoeveel deelnemers de vragenlijsten hebben ingevuld. Alle deelnemers vulden de 0-meting in, de respons op de volgende metingen was iets lager.

**Tabel 3.1** Respons op de vragenlijsten (N=16)

| Meting   | Absolute respons | Respons in % |
|----------|------------------|--------------|
| 0-meting | 16               | 100%         |
| 1-meting | 10               | 63%          |
| 2-meting | 12               | 75%          |

Voorafgaand aan de YC hebben we aan de deelnemers gevraagd waarom zij zich hebben aangemeld voor dit project. De jongeren konden meerdere redenen aankruisen. Zoals in figuur 3.1 te zien is, deden de meeste jongeren mee om zichzelf te kunnen uitdagen. Ook sprak het vinden van een oplossing voor een probleem jongeren sterk aan. Een iets kleiner deel van de jongeren zag de YC als een goede manier om zich voor te bereiden op de arbeidsmarkt, namelijk door vaardigheden voor het bedrijfsleven of een onderneming opdoen. De internationale aard van het project en het wedstrijdelement leek voor weinig jongeren een reden om mee te doen.

**Figuur 3.1** Redenen om mee te doen aan de YC (N=16)\*



\*Deelnemers konden meerdere redenen aankruisen.

In onderstaand tekstvak staat kort beschreven welke initiatieven de jongerenteams hebben ontwikkeld.

#### Initiatieven in de eerste editie

De vijf teams zijn aan de slag gegaan met de volgende initiatieven:

- Team **Djovicolon** zag dat het voor studenten binnen de richting verpleegkunde erg lastig is om voor jezelf op te komen tijdens je stage, bijvoorbeeld om hulp te vragen als iets te moeilijk is. Daarom ontwikkelden zij een training voor studenten om meer zelfvertrouwen te verkrijgen, o.a. door middel van rollenspellen.
- Team **Care for you** merkte dat er vaak een mismatch is bij de studie verpleegkunde tussen de stageplek en interesse van de student. Om studenten te helpen bij hun keuze ontwikkelden zij een digitale game, waarbij studenten meer leren over het werk op specifieke afdelingen binnen een ziekenhuis. Studenten krijgen vervolgens een top 3 van passende werkvelden.
- Team **Basic Pitches** vond dat studenten van de kappersopleiding te weinig informatie hebben over het starten van een eigen onderneming. Zij wilden daarom een evenement organiseren voor studenten, docenten en ondernemers, om zo informatie te kunnen uitwisselen.
- Team **Equal** merkte dat verpleegkundestudenten vaak geen goede begeleiding krijgen tijdens hun stage. Zij kaartten dit probleem aan door een filmpje te ontwikkelen. Vervolgens gingen zij in gesprek met o.a. een wethouder over dit probleem.
- Team **Babyspecialisten** vond dat studenten te weinig feedback krijgen bij het solliciteren naar werk of een stageplek. Daarom organiseerden zij een workshop, waarbij studenten leren hoe ze bijvoorbeeld een cv moeten opstellen en werkgevers kunnen ontmoeten.

## 3.2 Vaardigheden

In deze pilot van de YC wilden we graag in beeld brengen op welke 21<sup>e</sup>-eeuwse vaardigheden de YC ingrijpt. Om deze reden hebben we de jongeren in de vragenlijsten gevraagd zichzelf te beoordelen op verschillende 21<sup>e</sup>-eeuwse vaardigheden. Deze stellingen zijn afkomstig uit een vragenlijst voor het meten van 21<sup>e</sup>-eeuwse vaardigheden.<sup>2</sup> In bijlage 3 is een overzicht opgenomen van de resultaten op deze verschillende stellingen. Hieronder geven we per thema een beknopte beschrijving van de resultaten. De verschillen tussen de metingen zijn niet getest op significantie vanwege de kleine groepsgrootte.

### 3.2.1. Zelfinzicht

Ten eerste beoogt de YC jongeren meer inzicht te geven in wat ze leuk vinden en waar hun talenten liggen. Dit zelfinzicht is uitgevraagd door middel van de drie stellingen (zie bijlage 3). Gedurende de YC lijken de deelnemers vooral meer inzicht te krijgen in hun eigen talenten. Na afloop van de bootcamp rapporteren jongeren vaker dat ze weten waar ze blij van worden, maar na het eindevent is dit op een vergelijkbaar niveau als de 0-meting. Tenslotte zien we weinig verschil tussen de metingen op de stelling 'ik weet waar ik goed in wil worden', maar dit komt wellicht doordat relatief veel jongeren van tevoren al aangaven dat ze dit wisten.

### 3.2.2. Denkvermogen

In de YC worden de deelnemers gestimuleerd creatief na te denken over obstakels en mogelijke oplossingen voor deze obstakels. Hiermee beoogt de YC het denkvermogen van de deelnemers te vergroten. Het denkvermogen is met drie stellingen uitgevraagd (zie bijlage 3). Het grootste verschil zien we bij de stelling 'Ik kan ideeën bedenken die niet voor de hand liggen'. Bij de 0-meting zagen we nog dat enkele jongeren het niet eens waren met deze stelling, bij de 1- en 2-meting rapporteerden alle jongeren dat ze dit konden. Bij de 1-meting (na de bootcamp) was het grootste deel van de jongeren het helemaal eens met deze stelling.

Na de bootcamp lijken de deelnemers ook iets positiever over hun probleemoplossend vermogen, dit is echter slechts een klein verschil en is bij de 2-meting weer afgenomen. Bij 'Ik kan mijn mening onderbouwen met argumenten' zien we nauwelijks verschil. Hierbij moet worden opgemerkt dat jongeren al relatief positief antwoordden op deze stellingen voorafgaand aan de YC.

<sup>2</sup> Baay, P., Coppens, K., Hofland, A., Klaijns, A., Scholten, E., Jenniskens, T., Leest, B. (2020). *Toekomstgerichte vaardigheden in ontwikkeling in het MBO*. 's Hertogenbosch: ECBO.

### 3.2.3. Interpersoonlijke vaardigheden

De YC beoogt ook interpersoonlijke vaardigheden te vergroten bij haar deelnemers. Jongeren werken namelijk samen binnen het team om hun oplossing te ontwikkelen. Deze interpersoonlijke vaardigheden zijn uitgevraagd met vijf stellingen (zie bijlage 3).

Ten eerste lijken jongeren positiever te oordelen over hun inlevingsvermogen na de YC, vergeleken met de 0-meting. Bij het vermogen om leiding te geven aan een groep zien we dat na afloop van de YC alle jongeren vinden dat ze hier (enigszins) toe in staat zijn. Wat betreft de stellingen 'Ik kan mijn verhaal of mening aan anderen vertellen' en 'Ik kan werken in een groep' oordelen de jongeren positiever over hun vaardigheden na de bootcamp, bij de 2-meting is dit weer iets afgenomen. Tot slot oordelen jongeren iets positiever over hun bekwaamheid in het spreken voor een publiek bij de 2-meting.

### 3.2.4. Intrapersoonlijke vaardigheden

Intrapersoonlijke vaardigheden zijn uitgevraagd aan de hand van vijf stellingen (zie bijlage 3). Opvallend is dat de deelnemers minder positief oordelen over hun eigen interpersoonlijke vaardigheden na afloop van de YC, vergeleken met de 0-meting. Zo vinden minder deelnemers na afloop van het programma dat ze zich kunnen concentreren als ze ergens mee bezig zijn of dat ze iets kunnen volhouden als ze het moeilijk vinden.

### 3.2.5. Loopbaanvaardigheden

Zoals eerder benoemd beoogt de YC jongeren voor te bereiden op de arbeidsmarkt, onder andere door hun loopbaanvaardigheden te vergroten. Loopbaanvaardigheden zijn uitgevraagd met vier stellingen (zie bijlage 3). Na de YC rapporteren meer jongeren dat ze weten welk werk bij hun talenten past en dat ze in staat zijn om hun talenten aan anderen te laten zien, vergeleken met voorafgaand aan de YC. Ook lijken jongeren beter in staat informatie te vinden over bedrijven. Wat betreft de stelling 'Ik weet wat ik belangrijk vind in een stage of toekomstig werk' is het beeld minder eenduidig, na afloop van de YC lijken juist minder jongeren dit te weten.

### 3.2.6. Burgerschapsvaardigheden

De YC beoogt ook jongerenparticipatie te bevorderen, onder andere door jongeren burgerschapsvaardigheden mee te geven. Burgerschapsvaardigheden zijn uitgevraagd met drie stellingen (zie bijlage 3). Het belangrijkste verschil zien we bij de stelling 'Ik kan bij een ruzie een oplossing verzinnen waarmee iedereen tevreden is', na afloop van de YC zijn alle studenten het (helemaal) eens met deze stelling. Ook geven deelnemers vaker aan dat ze kunnen opkomen voor hun eigen mening na de bootcamp vergeleken met de 0-meting, maar na het eindevent is dit weer afgenomen tot het niveau van de 0-meting. Weinig verschil zien we bij de stelling 'Ik vind het belangrijk om dingen te verbeteren in de maatschappij', maar hiermee waren alle deelnemers het al eens voorafgaand aan de YC.

### 3.2.7. Inzicht in het eigen netwerk

Ten slotte wil de YC jongeren meer inzicht geven in hun eigen netwerk. Dit is uitgevraagd met één stelling: 'ik weet wie me kan helpen bij het vinden van werk, een stageplek of een opleiding' (zie bijlage 3). Het zelf-gerapporteerde inzicht in het eigen netwerk iets toe te nemen tijdens de bootcamp en daarna weer af te nemen tot het niveau van de 0-meting. Na het project rapporteert echter geen enkele deelnemer helemaal niet te weten bij wie ze terecht kunnen voor advies over het vinden van werk, een stageplek of een opleiding.

## 3.3 Self-efficacy

Naast 21<sup>e</sup>-eeuwse vaardigheden is het ook goed denkbaar dat de YC een positieve invloed heeft op de self-efficacy van deelnemers, oftewel het vertrouwen in het eigen kunnen. De YC geeft jongeren namelijk de mogelijkheid om hun project zelf in te vullen en uit te voeren, zodat ze erachter kunnen

komen waar hun talenten liggen. Op deze wijze kan de YC het vertrouwen in het eigen kunnen vergroten.

Self-efficacy is uitgevraagd met twee stellingen (zie bijlage 3). Na de bootcamp lijken de studenten inderdaad een hogere mate van self-efficacy te rapporteren: bij de 1-meting zijn de meeste studenten het helemaal eens met de stelling 'Ik denk positief over mijn toekomst'. Bij de 2-meting lijken studenten hier juist minder positief over vergeleken met de 0-meting. Wel zijn na de YC alle studenten het eens met de stelling 'De dingen die ik probeer te doen lukken meestal', voorafgaand aan de YC was een klein deel het nog niet eens met deze stelling.

### 3.4 Vergelijking met de controlegroep

Om te onderzoeken of de deelnemers van de YC verschillen van studenten die niet deelnamen aan de YC is er tevens een vragenlijst afgenomen bij een controlegroep van 32 studenten. Vergeleken met de YC-groep bestond de controlegroep uit relatief veel vrouwen, zie tabel 3.2. Ook was de controlegroep gemiddeld iets jonger dan de YC-groep. Tot slot volgden alle deelnemers van de controlegroep een BOL-opleiding bij het Albeda, net zoals de YC-groep.

**Tabel 3.2** Kenmerken van de YC-groep en de controlegroep

| Kenmerk             | YC-groep<br>(N=16) | Controlegroep<br>(N=32) |
|---------------------|--------------------|-------------------------|
| Geslacht            |                    |                         |
| Man                 | 12,5%              | 3,1%                    |
| Vrouw               | 87,5%              | 96,9%                   |
| Gemiddelde leeftijd | 19,4               | 18,7                    |
| BOL-opleiding       | 100%               | 100%                    |

De deelnemers van de controlegroep zijn gevraagd om zichzelf te beoordelen op dezelfde stellingen over 21<sup>e</sup>-eeuwse vaardigheden als de YC-groep. Deze scores hebben wij vergeleken met de scores van de YC-groep bij de 0-meting. Vanwege de kleine groeps grootte van de YC-groep zijn deze verschillen niet getest op significantie. Een overzicht van deze resultaten is opgenomen in bijlage 4. Hierbij zien we de volgende verschillen tussen de YC- en controlegroep:

- Deelnemers aan de YC rapporteren beter in staat te zijn om hun mening te onderbouwen met argumenten en ideeën te bedenken die niet voor de hand liggen dan de controlegroep.
- Wat betreft interpersoonlijke vaardigheden scoren YC-deelnemers zichzelf hoger op leidinggeven en spreken voor een publiek dan met de controlegroep.
- Ook rapporteren YC-deelnemers een relatief hoge mate van verschillende intrapersoonlijke vaardigheden vergeleken met de controlegroep, namelijk op het gebied van concentratie, volhouden en flexibiliteit.
- Tot slot lijken de deelnemers van de YC het belangrijker te vinden om dingen te verbeteren in de maatschappij dan de controlegroep, en rapporteren de YC-deelnemers beter in staat te zijn om een oplossing te verzinnen bij een ruzie waar iedereen tevreden mee is.

Op de overige vaardigheden, bijvoorbeeld loopbaanvaardigheden of self-efficacy, zien we weinig (eenduidige) verschillen. Bovenstaande verschillen suggereren dat de YC voornamelijk studenten heeft geworven die zichzelf in staat achtten om de YC tot een goed einde te volbrengen. Op basis van de ervaringen met de eerste editie van de YC lijken vaardigheden als flexibiliteit, volhouden en concentratie inderdaad belangrijk te zijn voor deelname aan de YC, zeker aangezien het een vrijwillig programma is dat bovenop de reguliere onderwijsactiviteiten komt. Tot slot heeft de YC een groep studenten geworven die het relatief belangrijk vinden om de maatschappij te verbeteren.

Omdat de verschillen tussen de controlegroep en YC-groep niet getest zijn op significantie is het echter niet mogelijk gedegen uitspraken te doen over deze verschillen. Daarnaast hadden wij beoogd om de veranderingen over de tijd met betrekking tot de 21<sup>e</sup>-eeuwse vaardigheden te vergelijken tussen

deze groepen. Echter was de respons op de 1-meting bij de controlegroep te laag om deze vergelijking te maken.



# Ervaringen met de Youth Challenge

# 4

# Ervaringen met de Youth Challenge

Hieronder gaan we in op de ervaringen van de deelnemers en de mentoren met de YC.

## 4.1 Ervaringen van de deelnemers

De ervaringen van de deelnemers zijn uitgevraagd in de enquête en in een focusgroep met enkele deelnemers. Over het algemeen zijn de deelnemers zeer positief over de YC. Dit wordt geïllustreerd door onderstaande quote uit de enquête:

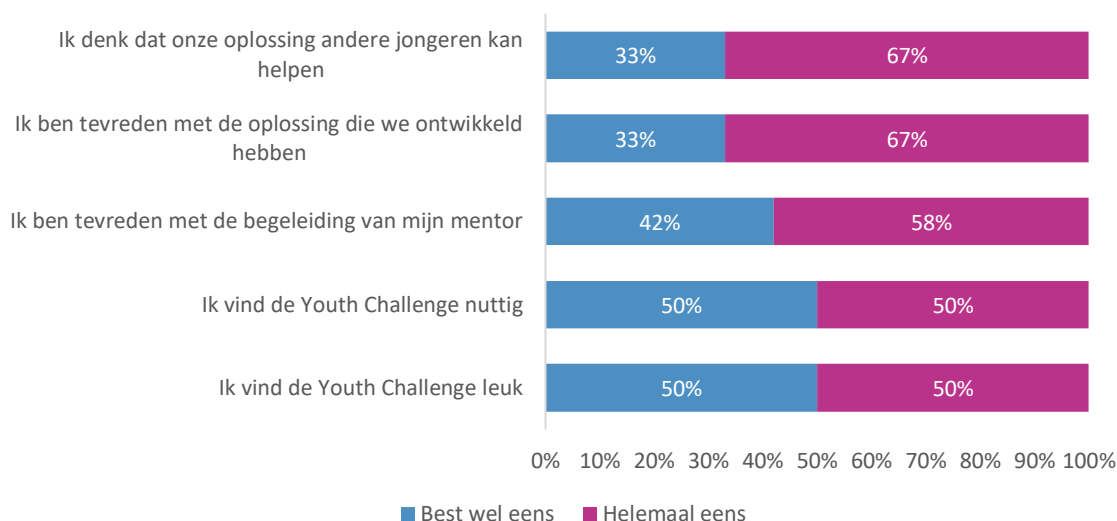
*“Heel leerzaam! Positieve vibes en leuke samenwerking met verschillende mensen!”*

Ook in de focusgroep gaven de deelnemers aan dat ze de YC leuk vonden. Zo gaven de studenten aan dat ze geleerd hebben anders na te denken:

*“Het was een hele gave ervaring. Je krijgt een andere kijk. Vaak denk je simpel na over problemen en zoek je naar een makkelijke oplossing die het meest voor de hand ligt. In de Youth Challenge leerden we veel breder kijken naar oplossingen.”*

In figuur 4.1 is weergegeven hoe de deelnemers de YC in de enquête beoordeelden aan de hand van enkele stellingen. Uit hun antwoorden komt duidelijk naar voren dat de studenten positief oordelen over de YC. Ze zijn het meest tevreden over hun oplossingen.

**Figuur 4.1 Beoordeling van de YC (N=12)**



### 4.1.1. Succesfactoren volgens de deelnemers

In de gesprekken benoemden de deelnemers verschillende factoren die ze waardeerden aan de YC. Ten eerste vonden ze de grote mate van vrijheid in de YC prettig:

*“Dit project is een goede toevoeging [op het reguliere lespakket] omdat je jouw eigen idee uitwerkt, dan ben je ook enthousiaster om het project uit te voeren. Je doet het niet voor een cijfer en we mochten ook stoppen als we het niet meer zagen zitten. Die vrijblijvendheid was fijn, je doet het echt voor jezelf.”*

Ten tweede waardeerden de deelnemers de bootcamp sterk. Deelnemers gaven aan dat ze de sfeer en de locatie erg gezellig vonden. Eén deelnemer zei het volgende over de bootcamp:

*“De bootcamp was heel leuk, heel gezellig. Je bent de hele dag creatief bezig.”*

Een derde succesfactor was de rol van de mentor. De deelnemers gaven aan dat de belangrijkste taak van de mentor processturing was. Voor de deelnemers was het namelijk soms onduidelijk wat ze precies moesten doen voor het project (zie ook paragraaf 4.1.2). De mentor kon hierbij helpen, door het project in haalbare taken op te delen en een planning te maken:

*“Haar rol was om grip te geven. Ze gaf ons de duidelijkheid die we soms misten.”*

*“Zij zorgde ervoor dat het project niet te groot werd. Samen keken we wat we echt wilden doen en deelde ze dat op in taakjes. En dan vroeg ze wie dat wilde doen en of dat te doen is in één week.”*

Tot slot vonden de deelnemers de betrokkenheid van de projectgroep prettig. Zo plande de projectgroep een overleg in met de deelnemers als zij twijfelden over het voorzetten van het project. Hierin kregen de deelnemers meer handvaten voor eventuele voortzetting.

#### 4.1.2. Verbeterpunten volgens de deelnemers

De deelnemers benoemden als verbeterpunt dat het prettig was geweest als er meer duidelijkheid over het proces was geweest. Af en toe wisten de deelnemers niet goed wat ze precies moesten doen of moesten bereiken in die week. De deelnemers gaven aan dat de tijd die ze moesten besteden aan de YC wel meeviel, dit kwam neer op een paar uur per week. Echter door het gebrek aan overzicht voelde het project zwaarder. Dit wordt geïllustreerd door onderstaande quotes:

*“Ik vond de bootcamps goed gepland. Alleen daarna was het soms voor ons onduidelijk, vooral hoe we nu verder moeten.”*

*“Ik denk dat we omdat we dat (handvatten) misten, het voor ons heel groot leek terwijl het niet zo groot hoefde te zijn.”*

Zoals eerder benoemd kon de mentor de deelnemers ondersteunen bij het inplannen van taken. De deelnemers gaven aan daarnaast behoefte te hebben aan een tijdlijn of stappenplan, waarin staat weergegeven wat per week moet gebeuren.

Een tweede verbeterpunt is de aansluiting op de school. De deelnemers gaven aan dat docenten af en toe vroegen hoe de YC verliep, maar dat zij verder niet betrokken waren bij het project. Volgens de deelnemers is het goed om de docenten meer te betrekken bij de YC. Ondanks dat de YC niet veel tijd vereiste van de deelnemers was het voor hen af en toe lastig om een teamoverleg in te plannen vanwege stages en het reguliere lesprogramma. Een docent kan de deelnemers helpen een geschikt moment te vinden onder lestijd. Daarnaast gaven de deelnemers aan dat docenten soms beter in staat zijn om de leiding te nemen binnen een team, omdat ze de studenten beter kennen dan de mentor.

## 4.2 Ervaringen van de mentoren

Om de ervaringen van de mentoren uit het bedrijfsleven uit te vragen hebben we vier mentoren gesproken. De mentoren deden mee aan de YC om studenten te kunnen helpen en een bijdrage te leveren aan de maatschappij. Slechts één van de mentoren had zelf een achtergrond in coaching. De mentoren waren overwegend positief over de YC:

*“Het is heel belangrijk dat studenten de ruimte krijgen om oplossingen te vinden voor hun obstakels. Het is fijn dat ze in de Youth Challenge een podium krijgen.”*

#### 4.2.1. Rol van de mentoren

In de focusgroep vroegen we de mentoren hoe zij hun rol als mentor hebben ingevuld. Alle mentoren gaven aan dat ze het ontwikkelen van de oplossing aan de studenten zelf overlieten, zodat het zoveel mogelijk hun project bleef. De mentoren zetten voornamelijk in op processturing. Zo gaven de mentoren aan dat ze met de studenten bespraken wat er gedaan moest worden en deelden ze dit vervolgens op in haalbare taken:

*“Ik wilde het niet voorkauwen. Ik luisterde vooral naar wat zij wilden doen en gaf hen de ruimte. Mijn rol was het structureren van hun ideeën.”*

Deze vorm van processturing was voor de mentoren een belangrijke taak, omdat zij soms zagen bij de studenten dat het project erg groot voelde. Het was voor de studenten niet altijd duidelijk wat ze precies moesten doen, voornamelijk na de bootcamp. Dit komt overeen met wat we hoorden van de studenten (zie paragraaf 4.1). Zo zei één mentor het volgende:

*“Soms was het overweldigend wat er allemaal kon en mocht. De studenten zijn eraan gewend dat ze voor school precies weten wat ze moeten doen om een voldoende te halen. Bij de Youth Challenge is dat niet zo maar het blijft toch doorspelen.”*

Het verschilt wel per mentor hoe intensief ze betrokken waren bij het project. Hierin probeerden ze vooral aan de sluiten bij de behoeften van de deelnemers. Zo bleven twee mentoren veel op de achtergrond en checkten ze geregeld in bij de deelnemers, om zo nodig te kunnen ondersteunen. Eén mentor zag echter dat de deelnemers intensievere ondersteuning nodig hadden om gemotiveerd te blijven en voldoende tijd aan het project te kunnen besteden. Deze mentor was daarom fysiek aanwezig bij wekelijkse afspraken met het groepje. Tot slot vond één mentor het vrij lastig om in te schatten hoeveel ondersteuning de groep nodig had. Deze mentor had moeite om de balans te bewaren tussen voldoende ondersteuning bieden en tegelijk voldoende vrijheid bieden aan de jongeren om het project zelf in te vullen. Deze mentor bleef naar eigen zeggen te veel op de achtergrond en dacht na afloop dat de jongeren wellicht meer ondersteuning nodig hadden.

#### 4.2.2. Verbeterpunten volgens de mentoren

De meeste mentoren zagen ook dat het voor de deelnemers soms lastig was om voldoende tijd te vinden voor de YC naast school en stage. Zo gaf één mentor aan dat de studenten wel uitstel konden krijgen voor bepaalde onderdelen, maar dat ze dit later alsnog moeten inhalen. Dit leverde stress op. Een andere mentor gaf aan dat het voor de studenten lastig was om bij elkaar te komen vanwege hun andere verplichtingen. Om deze reden vonden de mentoren dat de school meer ruimte moet geven voor de YC.

Ondersteuning van de school kan de mentoren ook helpen om hun de studenten beter te begeleiden. Voor docenten kan het namelijk duidelijker zijn hoeveel de groep nodig heeft. Zo zei één mentor het volgende:

*“Soms is het lastig om in te schatten wat een groep nodig heeft, of het gaat lukken om een taak uit voeren. Soms zei de student dat het wel ging lukken maar hoorde ik later van een docent dat de student er veel stress over had. De docent heeft vaak beter contact met de leerling.”*

Tot slot zagen de mentoren dat de studenten meer behoefte hadden aan duidelijkheid, bijvoorbeeld in de vorm van een programmaboekje of tijdlijn waarin per week wordt aangegeven wat er moet gebeuren. Dit geeft zowel de studenten als de mentoren meer handvatten binnen het proces. Zo kunnen de mentoren tussen afvinken wat de studenten al hebben bereikt.



# Leerpunten uit de dynamische leeragenda

# 5

# Leerpunten uit de dynamische leeragenda

## 5.1 De dynamische leeragenda

De Dynamische Leeragenda (DLA) is een instrument om de doelstellingen van het project te verbinden aan concrete handelingsperspectieven door de uitdagingen die zich voordoen te formuleren, vast te leggen en bij te houden. De uitdagingen zijn geformuleerd als leervragen: 'hoe kunnen we ...'. De DLA is dynamisch omdat we deze gedurende het project hebben aangepast, in de drie werksessies met het projectteam. In deze sessies hebben we besproken welke vragen in de DLA al beantwoord zijn, welke we aan het oplossen zijn en met welke vragen het team nog worstelt. De oplossingen van de leervragen kunnen op verschillende niveaus liggen: zowel binnen het project als via het betrekken van actoren buiten het project.

De DLA voor de YC is opgenomen in Bijlage 4. De leervragen zijn onderverdeeld naar de drie cycli van de YC: co-creatie, ideeën en de buitenwereld. Hieronder gaan we in op de belangrijkste leervragen met betrekking tot deze drie cycli.

## 5.2 Co-creatie

### 5.2.1. Hoe werven we voldoende (kwetsbare) studenten?

In de pilot van de YC bleek het werven van voldoende (kwetsbare) studenten een uitdaging. Zo trokken sommige geïnteresseerde studenten zich bij nader inzien toch terug uit de YC gedurende de werving, omdat het project hen te groot leek of omdat ze niet goed begrepen wat het project inhield. Voor een volgende editie van de YC is het daarom belangrijk om tijdens de werving aan studenten voldoende duidelijk te maken wat het project inhoudt en hoeveel tijd het zal kosten. Hiervoor kunnen docenten en het projectteam bondige materialen gebruiken, zoals een tijdlijn of beeldmateriaal uit de pilot. Aan de pilot heeft een diverse groep jongeren meegedaan. Het is echter de vraag of het gelukt is om kwetsbare studenten te werven. Aangezien de YC geen verplicht onderdeel is van het reguliere lesprogramma is het goed denkbaar dat alleen de meest leergierige jongeren zich aanmelden, die bovendien voldoende ruimte kunnen maken voor het project. Voor kwetsbare studenten zal het project wellicht eerder te groot aanvoelen. Om in een volgende editie meer kwetsbare studenten te werven is het dus nog belangrijker om voldoende uitleg te geven over het project. Daarnaast kan het projectteam aansluiting zoeken op een andere projecten voor kwetsbare jongeren en de betrokken docenten te vragen ook kwetsbare jongeren aan te dragen voor de YC.

### 5.2.2. Hoe motiveren we docenten om de YC te faciliteren?

In de pilot is naar voren gekomen dat het bevorderend is wanneer docenten betrokken zijn bij de YC. Zo kunnen zij de studenten tijd geven binnen het reguliere lesprogramma om aan hun project te werken. Ook hebben mentoren vanuit de school en SLB'ers vaak goed contact met studenten en kennis over hun persoonlijke situatie. Voor een volgende editie zou het dus goed zijn als mentoren vanuit de YC samenwerken met deze docenten, zodat ze de studenten nog beter kunnen begeleiden. In de pilot blijkt echter dat weinig groepjes contact hadden met hun docenten over de YC. In de volgende editie is het daarom belangrijk de docenten actiever te betrekken. Dit kan door een mini-les te organiseren binnen het reguliere onderwijs, waarin de studenten ideeën bedenken voor een project. Daarnaast kan het projectteam SLB'ers vragen jongerenteams aan te dragen. Tot slot zou het goed zijn als SLB'ers in een volgende editie in reguliere lessen bespreken wat de jongeren geleerd hebben tijdens de YC en hoe ze dit in hun dagelijks leven kunnen inzetten. Zo kan de YC ook beter aansluiten op het reguliere onderwijs.

## 5.3 Ideeën

### 5.3.1. Hoe motiveren we de studenten om actief te participeren in de YC?

In de pilot van de YC zagen we dat de studenten enthousiast aan de slag gingen met de YC. Met het projectteam identificeerden wij een aantal factoren die daaraan bijdroegen:

- De gezellige sfeer tijdens de bootcamp, onder andere door de leuke locaties.
- Het projectteam was zeer betrokken en ondersteunden de jongeren waar nodig. Deze betrokkenheid zorgde voor vertrouwen bij de jongeren.
- De hoge mate van vrijheid in het programma, met name doordat jongeren zelf kozen deel te nemen aan de YC en zelf hun project konden inrichten.
- De flexibiliteit in het programma: het projectteam het programma probeerden aan te passen waar nodig, bijvoorbeeld wanneer eerder ingeplande afspraken toch niet pasten in de planning van de jongeren.
- Het thema 'overgang naar de arbeidsmarkt' sloot goed aan op de leefwereld van de jongeren. De deelnemers slaagden er goed in ideeën te bedenken die betrekking hadden op dit thema. In een volgende editie zal de YC mogelijk focussen op andere thema's, zoals duurzaamheid of mentale gezondheid. Centraal staat dat deze thema's voldoende moeten aansluiten op wat speelt binnen de leefwereld van de jongeren en dat de thema's breed genoeg zijn om ideeën te bedenken.

Tijdens de incubatiefase bleek het lastiger voor jongeren om actief te blijven participeren aan de YC. Dit kwam met name doordat het voor jongeren onvoldoende duidelijk was waar ze naartoe moesten werken en welke stappen ze daarvoor konden ondernemen. Daarom is goed om in een volgende editie een programmaboekje en/of tijdlijn op te stellen, waarin duidelijk staat beschreven wat van de jongeren verwacht wordt. Ook kan het projectteam voorbeelden delen uit de pilot. Tot slot hadden jongeren in de pilot behoefte aan terugkomdagen tijdens de incubatiefase. In een volgende editie kan het projectteam van te voren dergelijke terugkomdagen inplannen, zodat de jongeren ook in deze fase gemotiveerd blijven.

### 5.3.2. Hoe houden we rekening met het drukke schema van studenten?

Zoals in hoofdstuk 4 beschreven stond vonden de studenten het project soms iets te zwaar. Dit kwam met name doordat het niet altijd duidelijk was wat van hen verwacht werd, met name tijdens de incubatiefase. Het eerder genoemde programmaboekje kan de jongeren in een volgende editie dus ook helpen hun activiteiten in te plannen. Daarnaast kan een hogere mate van betrokkenheid van docenten de jongeren ook helpen bij het plannen van activiteiten, bijvoorbeeld als ze werkzaamheden onder leiding kunnen uitvoeren.

### 5.3.3. Hoe draagt de YC bij aan de voorbereiding op de arbeidsmarkt?

Zoals we in Hoofdstuk 4 beschreven rapporteren jongeren na afloop van de YC een hogere mate van verschillende vaardigheden, waaronder inzicht in de eigen talenten, interpersoonlijke vaardigheden en het vermogen om nieuwe ideeën te bedenken. Daarnaast lijken jongeren na de YC iets meer vertrouwen te hebben in hun eigen kunnen en weten ze beter welk werk bij hun talenten past. Deze vaardigheden kunnen jongeren later helpen bij hun loopbaan. In de volgende editie van de YC beoogt het projectteam ook bedrijfsbezoeken te organiseren en meer aandacht te besteden aan netwerken, om jongeren nog beter voor te bereiden op de arbeidsmarkt.

### 5.3.4. Hoe helpen mentoren de jongerenteams om tot innovatieve oplossingen te komen?

De rol van de mentor werd zeer gewaardeerd door de deelnemers in de pilot, vooral op het gebied van processturing. Wel kan het voor mentoren lastig zijn om in te schatten hoeveel ondersteuning het team nodig heeft. In de volgende editie kan het projectteam de mentoren meer ondersteunen bij het invullen van hun taak, bijvoorbeeld door duidelijker te zijn over verwachtingen van de mentor. Ook kunnen docenten de mentoren ondersteunen, bijvoorbeeld door informatie te geven over de studenten en de dynamiek binnen het groepje.

## 5.4 Buitenwereld

### 5.4.1. Hoe helpen de ontwikkelde oplossingen andere jongeren en personen buiten de directe scope van dit project?

Om de ontwikkelde oplossingen verder te brengen is het belangrijk dat ze worden opgepakt door het onderwijs, bedrijven en/of de gemeente. Na afloop van de YC zijn enkele groepjes inderdaad in gesprek gegaan met de gemeente en het Albeda Collega over hun projecten.

Er zijn echter ook andere manieren waarop de YC impact kan hebben op de buitenwereld. Zo kunnen jongeren ervoor kiezen een probleem in de YC te agenderen waar zij tegenaan lopen. Ook kunnen hun ideeën andere jongeren inspireren om actief te participeren in de maatschappij of deel te nemen aan de YC. Tot slot beoogt Unicef het belang van jongerenparticipatie uit te dragen naar de (lokale) overheid, onder andere door de positieve resultaten van de YC te delen.



# Conclusie

# 6

# Conclusie

## 6.1 Samenvatting

In totaal deden 16 studenten mee aan de eerste editie van de YC. Vergeleken met de controlegroep rapporteerden de deelnemers voorafgaand aan de YC relatief hoge intra- en interpersoonlijke vaardigheden. Dit suggereert dat voornamelijk studenten die verwachtten het programma tot een goed einde te kunnen volbrengen zich hebben aangemeld voor het project. Ook binnen de projectgroep bestaat de indruk dat de meest kwetsbare groep studenten niet heeft deelgenomen aan de YC, hoewel het programma wel beoogd was voor deze studenten. In een volgende editie zal daarom gekeken moeten worden of de werving en de opzet van het programma moet worden aangepast om beter aan te sluiten op deze doelgroep.

Uit de enquête en gesprekken met deelnemers komt naar voren dat de deelnemers de YC positief waardeerden. Zo benoemden de deelnemers dat ze het project leuk vonden en veel geleerd hadden van de YC. Na afloop van de YC rapporteren deelnemers een hogere mate van een aantal vaardigheden dan voorafgaand aan de YC, zoals inzicht in de eigen talenten, het vermogen om originele ideeën te bedenken en verschillende interpersoonlijke vaardigheden. Ook rapporteren deelnemers na afloop van de YC een iets hogere mate van self-efficacy. Vanwege de kleine groepsgrootte zijn deze verschillen in vaardigheden voor en na de YC echter niet getoetst op significantie. Ook kunnen we niet met zekerheid zeggen dat de vaardigheden van jongeren zijn toegenomen *doordat* ze hebben deelgenomen aan de YC.

Uit de gesprekken met deelnemers bleek dat zij de bootcamp een sterk onderdeel vonden van de YC. Ook hebben ze veel gehad aan de hulp van de mentor en de steun van het projectteam. De rol van de mentor was vooral het structureren van het proces. Dit was vooral belangrijk omdat de deelnemers soms duidelijkheid misten in het programma. Tot slot vonden de deelnemers dat er meer aansluiting op de school zou mogen zijn.

De mentoren rapporteerden ook goede ervaringen met de YC. Zoals ook benoemd door de studenten zetten zij vooral in op processturing. Het verschilde echter hoe intensief de mentoren betrokken waren bij het project. Over het algemeen slaagden de mentoren erin om de intensiviteit van de begeleiding te laten aansluiten op de behoeften van de deelnemers, echter bij één groepje vond de mentor het lastig om hier een inschatting van te maken. Net als de deelnemers benoemden de mentoren meer duidelijkheid binnen het programma en meer aansluiting op de school als verbeterpunten voor de YC.

## 6.2 Vervolg

De projectgroep is voornemens om in de volgende editie meer duidelijkheid aan te brengen in het programma, bijvoorbeeld door middel van een tijdlijn of programmaboekje. Ook willen de leden van de projectgroep docenten actiever betrekken bij de werving en het programma. De docenten en het projectteam kunnen ook in een volgende editie meer ondersteuning bieden aan de mentoren. Tot slot beoogt de projectgroep in de volgende editie de jongeren nog beter voor te bereiden op de arbeidsmarkt, bijvoorbeeld door tevens bedrijfsbezoeken te organiseren.

Wat betreft het onderzoek is het belangrijk om in de volgende editie meer inzicht te verkrijgen in de vaardigheden die jongeren ontwikkelen tijdens het project. Een grotere groep deelnemers (rond de 30 studenten) stelt ons in staat meer gedegen uitspraken te doen over de veranderingen door de tijd heen. Ook is het belangrijk om in de volgende editie een hogere respons op de 1-meting bij de controlegroep te behalen, zodat we ook een vergelijking kunnen maken tussen de ontwikkelde vaardigheden van de YC- en de controlegroep.

## 6.3 De YC en het Platform Jongeren & Werk

Het Platform Jongeren & Werk streeft naar een betere wereld waarin alle jongeren (15-27 jaar) hun talenten kunnen ontwikkelen en vrije keuzes kunnen maken om onderwijs te volgen en te werken. De

YC werkt toe naar verschillende outcomes die bijdragen aan dit streven. Zo ontwikkelen de studenten hun vaardigheden in het project, krijgen ze meer vertrouwen in hun eigen kunnen en breiden ze hun netwerk uit. Daarnaast bedenken jongeren ideeën gericht op een goede transitie van school naar werk, die tevens jongeren buiten het programma kunnen helpen. De opzet en de beoogde outcomes van de YC sluiten daarmee goed aan bij het Platform. Tot slot zet de YC in op jongerenparticipatie als werkzaam mechanisme. Dit element staat meer centraal binnen de YC vergeleken met de andere initiatieven van het Platform. De inzet op jongerenparticipatie biedt een duidelijke meerwaarde voor het Platform Jongeren & Werk.



# Bijlagen

# B

# Bijlage 1: Design Thinking

## Onze aanpak

### Design thinking en co-creatie

Butterfly Works is een social design studio. Wij geloven in een wereld waarin iedereen kan bijdragen aan hoe de toekomst eruit ziet. We hebben 20+ jaar ervaring in het ontwerpen van educatie en communicatie oplossingen met sociale impact door middel van onze co-creatie en design thinking aanpak. Wij zijn de innovatie en human-centered design partner van de grote en minder grote spelers in de wereld van sociale impact. Door te co-creëren met stakeholders zorgen we ervoor dat elke oplossing zijn wortels heeft in gedeelde waarden en echte behoeften. Ons werk is maatwerk: nooit kopiëren-plakken en altijd met de mens centraal.



#### Design thinking en co-creatie

We zijn pionier in de inzet van de combinatie van co-creatie en design thinking voor internationale samenwerking. Design methodes stimuleren nieuwe ideeën, een empathisch perspectief en onderzoeken door te maken. Co-creatie is gebaseerd op het idee dat niemand van ons zo slim is als wij allemaal samen en dat problemen het beste kunnen worden opgelost door degenen die het ervaren. Het resultaat is gedeeld eigenaarschap over oplossingen die uit een co-creatie ontstaan. In de loop der jaren hebben we methodes en technieken ontwikkeld die we kunnen aanpassen aan verschillende contexten en die worden gebruikt om bijna elk maatschappelijk probleem aan te pakken. Als facilitator van het proces verbinden we verschillende mensen met een verscheidenheid aan vaardigheden, perspectieven en achtergronden. We stimuleren hierin ieders creativiteit en expressie wat leidt tot innovatieve oplossingen die we vooraf niet hadden kunnen bedenken.

#### The advantages of our method

##### Eigenaarschap

Door in elke stap van het ontwerpproces mee te doen, ervaren de betrokkenen een gedeelde verantwoordelijkheid en eigenaarschap over het probleem en de oplossing. Door tijd en aandacht te investeren in het bedenken en maken van oplossingen, zijn zij gemotiveerd om ook de bruikbaarheid op lange termijn te garanderen.

##### Praktische oplossingen

Door als groep samen de details en toepassing van een oplossing te ontwerpen en concreet te maken, zorgen we ervoor dat een product of de dienst passend is voor de specifieke context.

##### Insider perspectief

Door gebruikers en betrokkenen zelf onderzoeks- en design activiteiten te laten uitvoeren, is het mogelijk om een uniek perspectief van binnenuit te krijgen. De onderzoeksactiviteiten leiden ook voor de betrokkenen tot nieuwe inzichten en leiden tot een gevoel van erkenning.

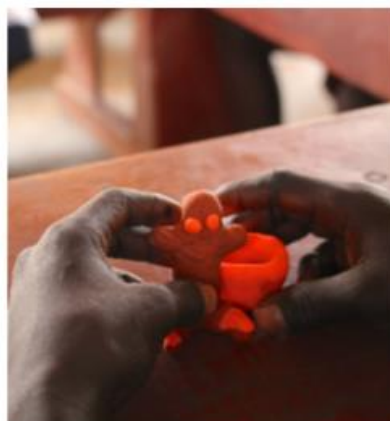
##### Gedeelde beslissingen

De perspectieven van gebruikers en betrokkenen zijn nodig om de juiste beslissingen te nemen. Door te starten vanuit gedeelde waarden kunnen we de individuele perspectieven gebruiken om samen beslissingen te maken.

**BUTTERFLY WORKS**

## De menselijke ervaring staat centraal in het ontwerp

Onze design aanpak gaat uit van de overtuiging dat mensen zelf het beste in staat zijn om hun eigen problemen en oplossingen te bepalen. We bieden methodes en faciliteren het proces dat mensen helpt om zichzelf en anderen uit te dagen bij het begrijpen van het probleem en het creëren van kansen om het probleem aan te pakken. Dit leidt tot oplossingen die verder gaan dan de gebruikelijke antwoorden en logische redeneringen. Butterfly Works werkt met veelgebruikte design processen en vult die aan met co-creatie en participatieve methoden. Co-creatie is meer dan samenwerking alleen. De eindgebruiker is betrokken bij elke stap van het ontwerpproces in een actieve rol. Omdat verschillende inzichten van de betrokkenen in alle ontwerpstappen worden meegenomen, is er een sterk gevoel van eigenaarschap. Dit leidt tot werkbare, praktische oplossingen, die ook op de lange termijn werken.



Setting the Scene



Design Research



Ideation



Create & Test Loop



Handover

### Setting the scene

Alle projecten starten met een helder gedefinieerde maatschappelijke behoefte, die gedurende het hele project als rode draad dient. Dit zorgt ervoor dat iedereen op één lijn zit, het laat zien wat er nog onderzocht moet worden, geeft een eerste richting aan van mogelijke oplossingen en brengt in kaart welke mensen betrokken moeten worden.

### Design research

Met het doen van creatief onderzoek willen we een volledig beeld krijgen van de context. We bouwen voort op bestaand onderzoek en breiden dat uit met participatieve, creatieve, cultureel relevante methoden van design research. Door een insider en outsider perspectief te combineren kunnen we de context op nieuwe manieren begrijpen en verbinding maken met de dagelijkse ervaringen van de gebruikers.

### Ideation

Ideation is een creatief proces dat draait om het genereren en visualiseren van (zoveel mogelijk) nieuwe ideeën. Hierbij laten wij ons inspireren door inzichten uit het

research en de ontwikkelingen in de creatieve en technologische sector. Een open houding en creativiteit staan voorop, en daarmee kunnen we frisse en innovatieve ideeën ontwikkelen.

### Create and test loop

De specifieke details van de oplossing worden verder bepaald in een proces van testen, aanpassen, testen en aanpassen, totdat deze helemaal aansluiten op de behoeften van de gebruikers. Ruwe, snelle prototypes, eerste test producten en test sessies met echte gebruikers zorgen ervoor dat mislukkingen niet te kostbaar worden en leiden tot succesvolle oplossingen.

### Successful handover

De klant en de eindgebruiker zijn de drijvende kracht achter het succes van een project. Zij zijn degenen die de nieuwe oplossingen zullen uitvoeren en laten groeien. Om dit te ondersteunen plannen we een overdracht moment waarin we geleerde lessen en tips en tricks voor de langere termijn delen.

**BUTTERFLY WORKS**



### De Designer mind-set

Design thinking is meer dan een proces of een set technieken. Het draait om een mindset die gedeeld wordt door iedereen die betrokken is in het co-creatie en design thinking proces:

- Empathie: je inleven in de ervaring van de doelgroep en andere belangrijke betrokkenen.
- Bevraag de vraag: ga verder dan de eerste vragen en antwoorden en spreek aannames uit.
- Inspireer en laat je inspireren: oefen verbeeldingskracht en sta open voor het onverwachte.
- Bouw voort op wat er is: alles is al opgelost, je hoeft alleen maar te weten waar je moet zoeken.
- Vertrouw op het proces: er zal altijd een resultaat zijn – vertrouw erop dat het de juiste is.
- Omarm chaos en onduidelijkheid: geniet van niet-weten.
- Wees optimistisch: We kunnen complexe problemen oplossen maar niet door alleen maar naar blokkades te kijken, maar door van kansen uit te gaan.
- Zoom in en zoom uit: beweeg heen en weer tussen grote lijnen en specifieke details, zorg voor chaos en weet op de juiste momenten weer focus aan te brengen.
- Leer te falen: probeer ideeën snel uit om al vroeg fouten tegen te komen, ze helpen om oplossingen te verbeteren.

### Het resultaat

Co-creatie en design thinking processen leiden tot innovatieve oplossingen die geworteld zijn in de echte behoeftes van mensen. Bekijk voorbeelden van deze oplossingen op onze [website](#).

#### Enthousiast om samen te werken?

We hebben graag contact om samenwerkingsmogelijkheden te verkennen. Neem contact met ons op door een e-mail te sturen naar [inspire@butterflyworks.org](mailto:inspire@butterflyworks.org)

Als je direct zelf aan de slag wil met Design Thinking en co-creatie, bekijk dan de methodes en technieken die we gebruiken in de [Butterfly Works Toolbox](#).

[www.butterflyworks.org](http://www.butterflyworks.org)  
[twitter.com/butterflyWorks](https://twitter.com/butterflyWorks)  
[facebook.com/butterflyWorks](https://facebook.com/butterflyWorks)  
[instagram: @butterflyworks.studio](https://instagram.com/butterflyworks.studio)

Ms. van Riemsdijkweg 57  
 1033 RC Amsterdam  
 The Netherlands

[www.butterflyworks.org](http://www.butterflyworks.org)  
 tel. +31 (0) 20 47 11 780  
[inspire@butterflyworks.org](mailto:inspire@butterflyworks.org)

**BUTTERFLY WORKS**  
 co-creating social change

## Bijlage 2: Toelichting op de ToC

### B1.1 Outcomes en maatschappelijke impact

De maatschappelijke droom gaat over de wisselwerking tussen jongeren en de buitenwereld (het onderwijs, werkgevers, overheid). Enerzijds gaat het over de vaardigheden die de YC jongeren wil meegeven, en anderzijds over de veranderingen die de YC bij partijen daaromheen wil bewerkstelligen. De maatschappelijke droom van de YC is tweeledig:

1. **Deelnemende jongeren** hebben een grotere kans op een succesvolle overgang van school naar werk. Deze kans wordt vergroot door de vaardigheden die deelnemende jongeren tijdens de YC ontwikkelen, doordat obstakels worden weggenomen of doordat zij door de YC een werk- of stageplek kunnen vinden.
2. **Alle jongeren** hebben de mogelijkheid om te participeren en zich te ontwikkelen op school en in werk. Jongeren hebben daarvoor de juiste toekomstgerichte vaardigheden\* en krijgen kansen binnen het onderwijs, van werkgevers en van de maatschappij als geheel.\*\* De YC leidt tot verschillende outcomes die bijdragen aan deze maatschappelijke droom:
  - Jongeren agenderen obstakels waar zij tegenaan lopen.
  - Jongeren ontwikkelen oplossingen voor de obstakels waar zij tegenaan lopen.
  - Deelnemende jongeren inspireren andere jongeren, bijvoorbeeld hun vrienden of medestudenten.
  - De YC draagt het belang uit van jongerenparticipatie, bijvoorbeeld door de ontwikkelde oplossingen te presenteren aan de buitenwereld.

\* Met toekomstgerichte vaardigheden bedoelen we: 21<sup>ste</sup>-eeuwse vaardigheden (zoals probleemoplossend denken en samenwerken), loopbaancompetenties (weten wat je kunt, wat je wilt, wat de arbeidsmarkt je te bieden heeft en hoe je daar achter komt) en burgerschapsvaardigheden (zoals omgaan met conflicten en omgaan met verschillen).<sup>3</sup>

\*\* Kansen bieden bestaat uit de waarde van jongeren erkennen, belemmeringen wegnemen, gebruikmaken van de kracht en creativiteit van jongeren en toegankelijk zijn voor jongeren.<sup>4</sup>

### B1.2 Interventies en aannames

#### B1.2.1. Cocreatie:

In de YC gaan verschillende partijen met elkaar aan de slag:

- **Jongeren** gaan onder begeleiding van mentoren aan de slag met een laagdrempelig en leuk project, waarin ze de kans krijgen om zelf hun eigen initiatief op te starten, hun vaardigheden te ontwikkelen en die in te zetten voor andere jongeren. Van de jongeren wordt verwacht dat ze een actieve houding hebben en nieuwe uitdagingen willen aangaan.
- **Het projectteam** moet voor jongeren duidelijk maken wat ze hebben aan het project en hoe dit aanvullend is op wat ze in hun opleiding leren. Het team faciliteert, motiveert en daagt de jongeren uit. De jongeren worden in de bootcamps via de methodiek Design Thinking actief en professioneel begeleid bij het ontwikkelen van de challenges en krijgen een mentor uit het bedrijfsleven. Belangrijk is dat de activiteiten leuk zijn voor de jongeren en dat er een gezellige sfeer is tijdens het project.
- Ook het **bedrijfsleven** is via het geven van trainingen en mentoring en via het stimuleren van ontmoetingen een onderdeel van de cocreatie, net als **het onderwijs**, waarbij het Albeda jongeren enthousiasmeert, hen tijd biedt om aan de YC mee te doen en bekijkt welke aspecten binnen hun lessen aansluiten op het project. Medewerking van docenten en voldoende tijd en ruimte zijn belangrijke randvoorwaarden vanuit het onderwijs om deze rol goed te kunnen vervullen.
- **Het Platform Jongeren & Werk** is aangesloten als kennispartner en verzorgt ook de evaluatie (de uitvoering van het MEL-plan).

<sup>3</sup> Zie Baay et al. (2020). *Toekomstgerichte ontwikkeling van vaardigheden in het mbo. Een nieuw perspectief op 21<sup>ste</sup>-eeuwse vaardigheden, loopbaancompetenties en burgerschapsvaardigheden uit de praktijk*. ECBO, KBA Nijmegen en de Open Universiteit.

<sup>4</sup> Zie bijvoorbeeld het project House of Skills (TNO) en de rapportages verschenen binnen het Platform Jongeren & Werk.

### B1.2.2. Ideeën:

Via het cocreatieproces worden in de challenges ideeën ontwikkeld die jongeren helpen bij een succesvolle overgang van onderwijs naar werk.

- De YC leidt tot de ontwikkeling van **initiatieven** die gericht zijn op een succesvolle overgang van jongeren van onderwijs naar werk.
- De initiatieven hebben ook betrekking op de rol van **werkgevers** in het verkleinen van het gat tussen onderwijs en arbeidsmarkt. Werkgevers geven in de ontwikkeling van de challenges op meerdere momenten input op de initiatieven en kunnen ook fungeren als klankbord. Van werkgevers wordt verwacht dat zij een open, inclusieve houding hebben en bereid zijn om gebruik te maken van de expertise van jongeren. Om werkgevers te kunnen aanhaken is het belangrijk om aan te sluiten bij hun beweegredenen om mee te doen. Dit kan zijn omdat ze zich via deelname willen inzetten voor de ontwikkeling van medewerkers, omdat ze willen dat jongeren als toekomstige werknemers hun skills optimaal ontwikkelen, of omdat zij jongeren aan zich willen binden.
- Ook het **informele netwerk (opvoeders/verzorgers en vrienden)** speelt als indirecte partij een rol bij het ontwikkelen van de ideeën. Het informele netwerk kan bijvoorbeeld tijdens de ideeontwikkeling (incubatiefase) gevraagd worden om ervaringen te delen die kunnen helpen bij het ontwikkelen en toetsen van ideeën. Ook is het goed om het informele netwerk te betrekken bij de presentatieronde en pitch.

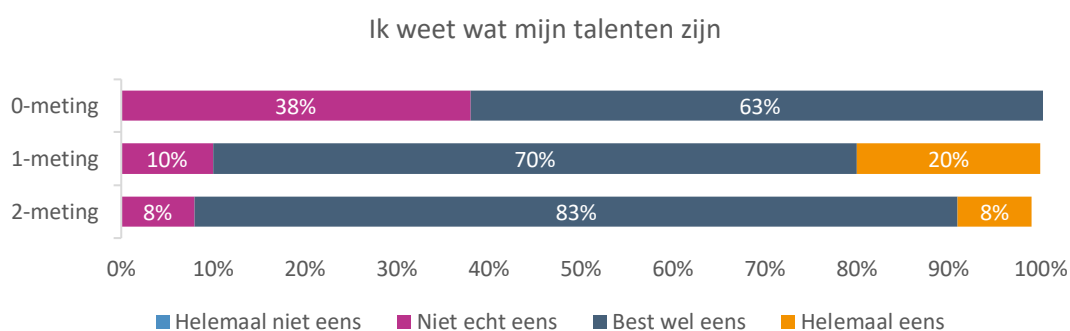
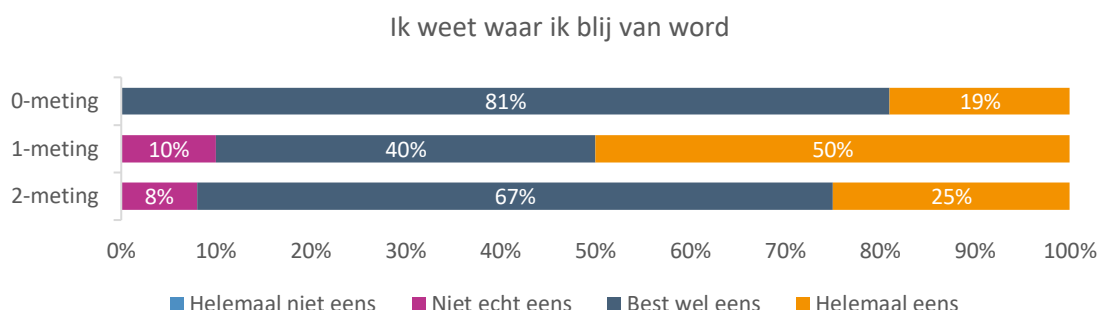
### B1.2.3. Buitenwereld:

Het cocreatieproces en de initiatieven die worden ontwikkeld om het gat tussen onderwijs en arbeidsmarkt te verkleinen staan in verbinding met de bredere buitenwereld:

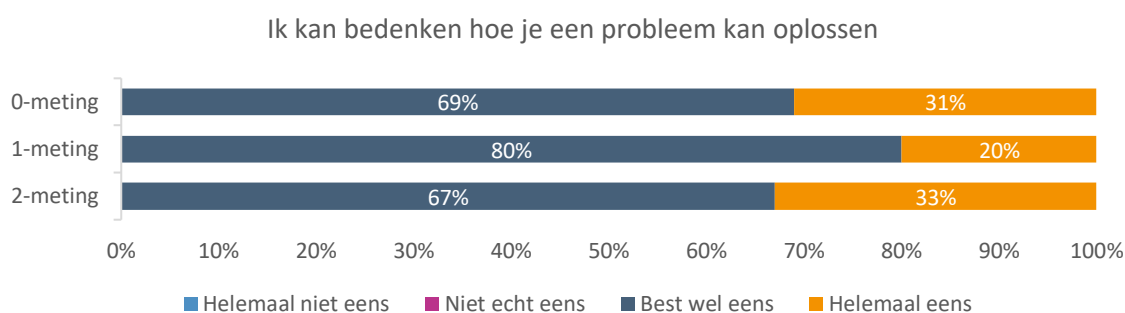
- **Instituties en overheden** kunnen de YC gebruiken om aan te sluiten bij projecten waar zij al mee bezig zijn. Het biedt hen bovendien de kans om kennis te updaten over wat wel en niet werkt. Het onderkennen van het belang van jongerenparticipatie is daarvoor belangrijk. Behalve dat instituties en overheden hun voordeel kunnen doen met de YC, is het ook belangrijk dat de initiatieven die worden ontwikkeld rekening houden met de bestaande wet- en regelgeving en met de kansen die er daarbinnen zijn om de overgang van onderwijs naar werk te optimaliseren.
- Internationaal is er een link met de **internationale YC**, waar de winnaars van de YC hun ideeën kunnen pitchen.

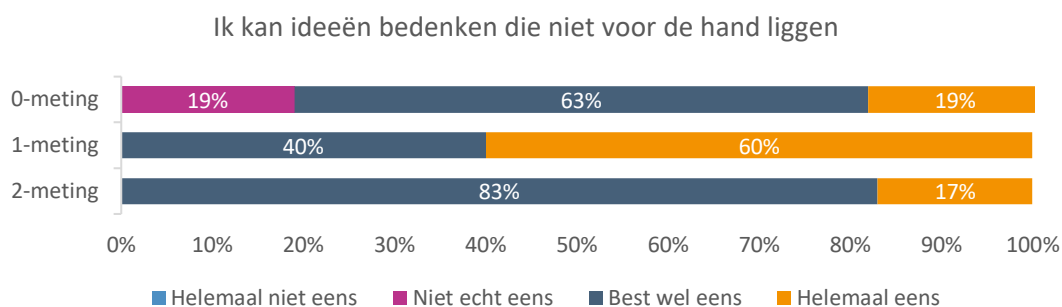
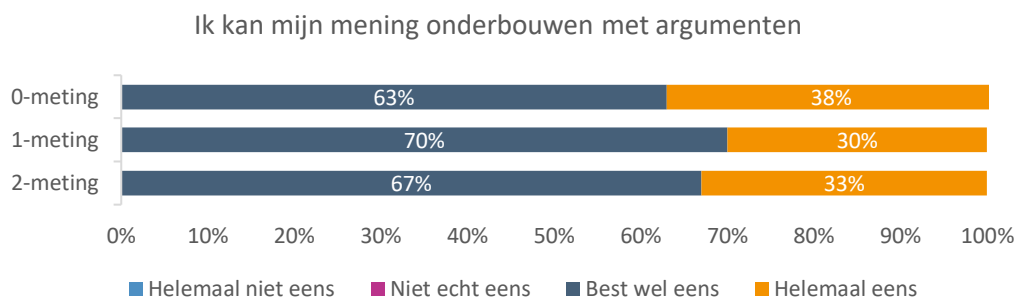
## Bijlage 3: Vergelijking tussen de metingen

**Figuur B.1** Mate waarin leerlingen het eens zijn met stellingen over zelfinzicht bij de 0-meting (N=16), de 1-meting (N=10) en de 2-meting (N=12)

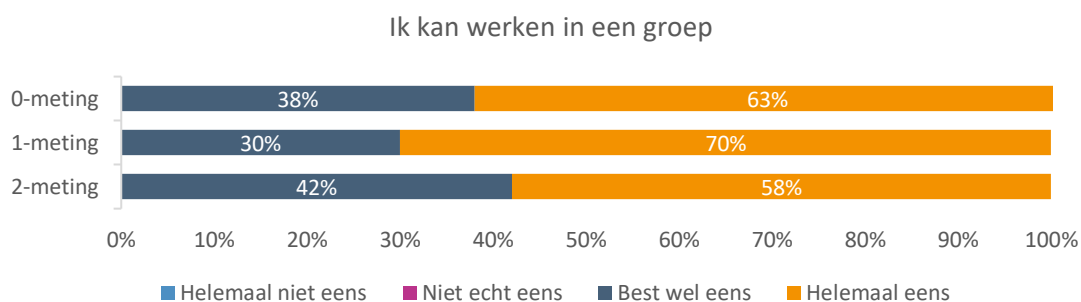
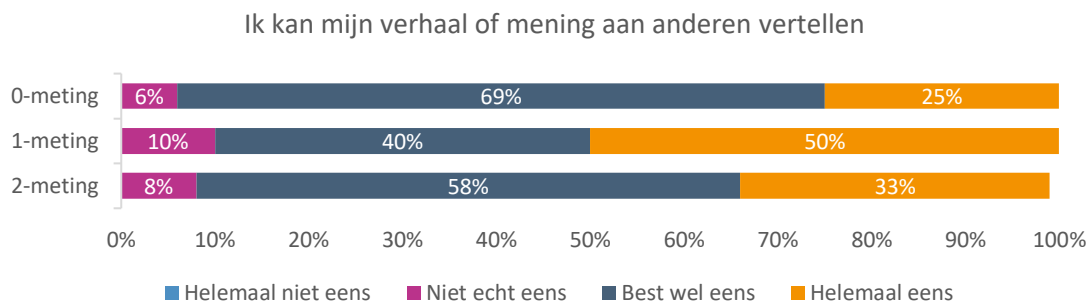


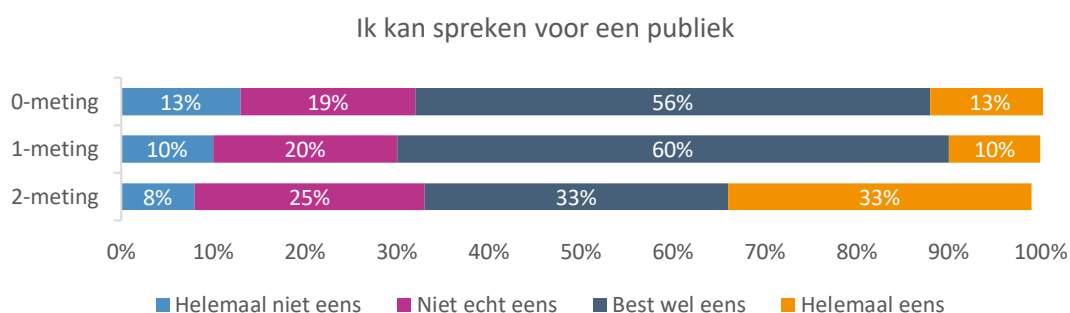
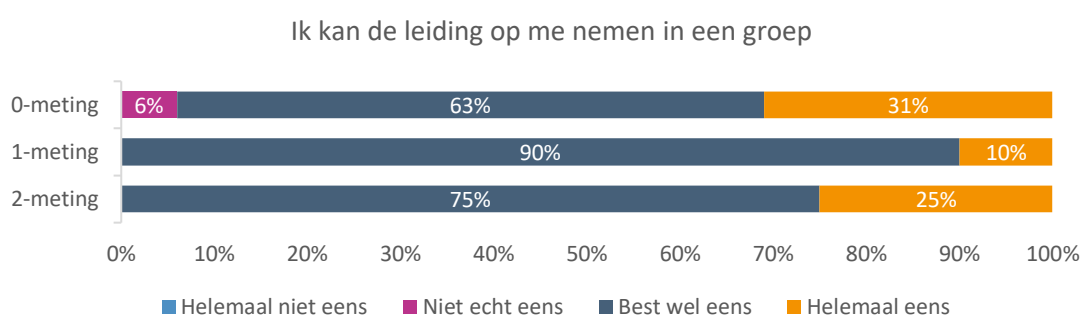
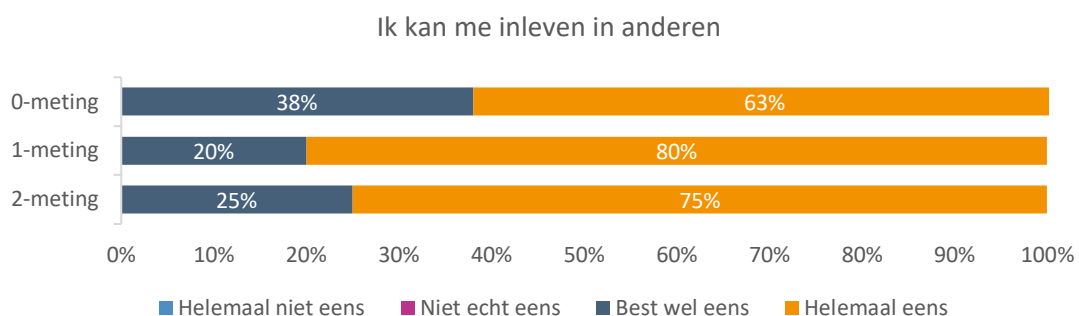
**Figuur B.2** Mate waarin leerlingen het eens zijn met stellingen over denkvermogen bij de 0-meting (N=16), de 1-meting (N=10) en de 2-meting (N=12)



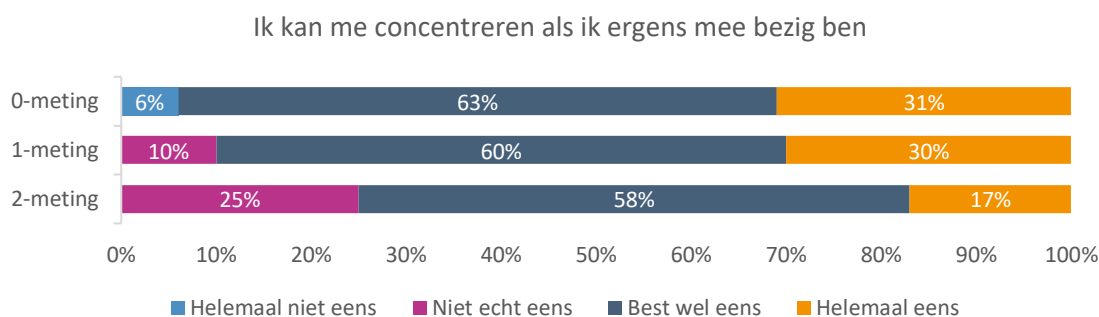


**Figuur B.3** Mate waarin leerlingen het eens zijn met stellingen over interpersoonlijke vaardigheden bij de 0-meting (N=16), de 1-meting (N=10) en de 2-meting (N=12)

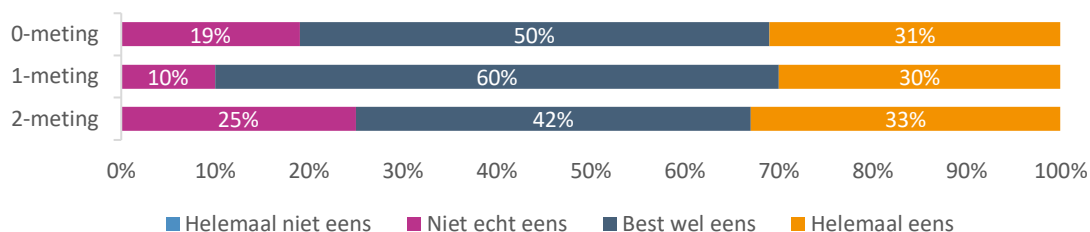




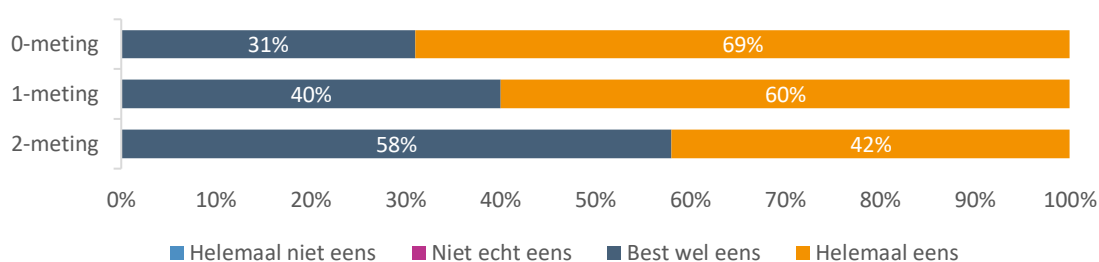
**Figuur B.4** Mate waarin leerlingen het eens zijn met stellingen over intrapersonlijke vaardigheden bij de 0-meting (N=16), de 1-meting (N=10) en de 2-meting (N=12)



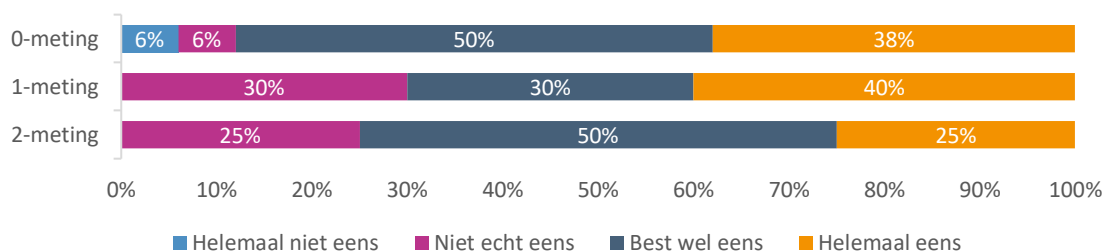
### Ik kan iets volhouden als ik het moeilijk vind



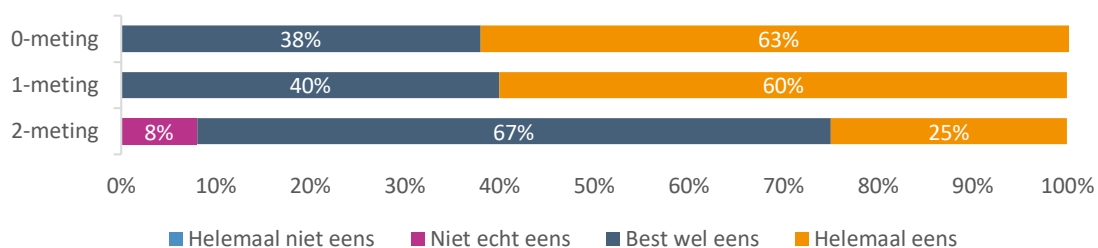
### Ik kan afspraken met anderen nakomen



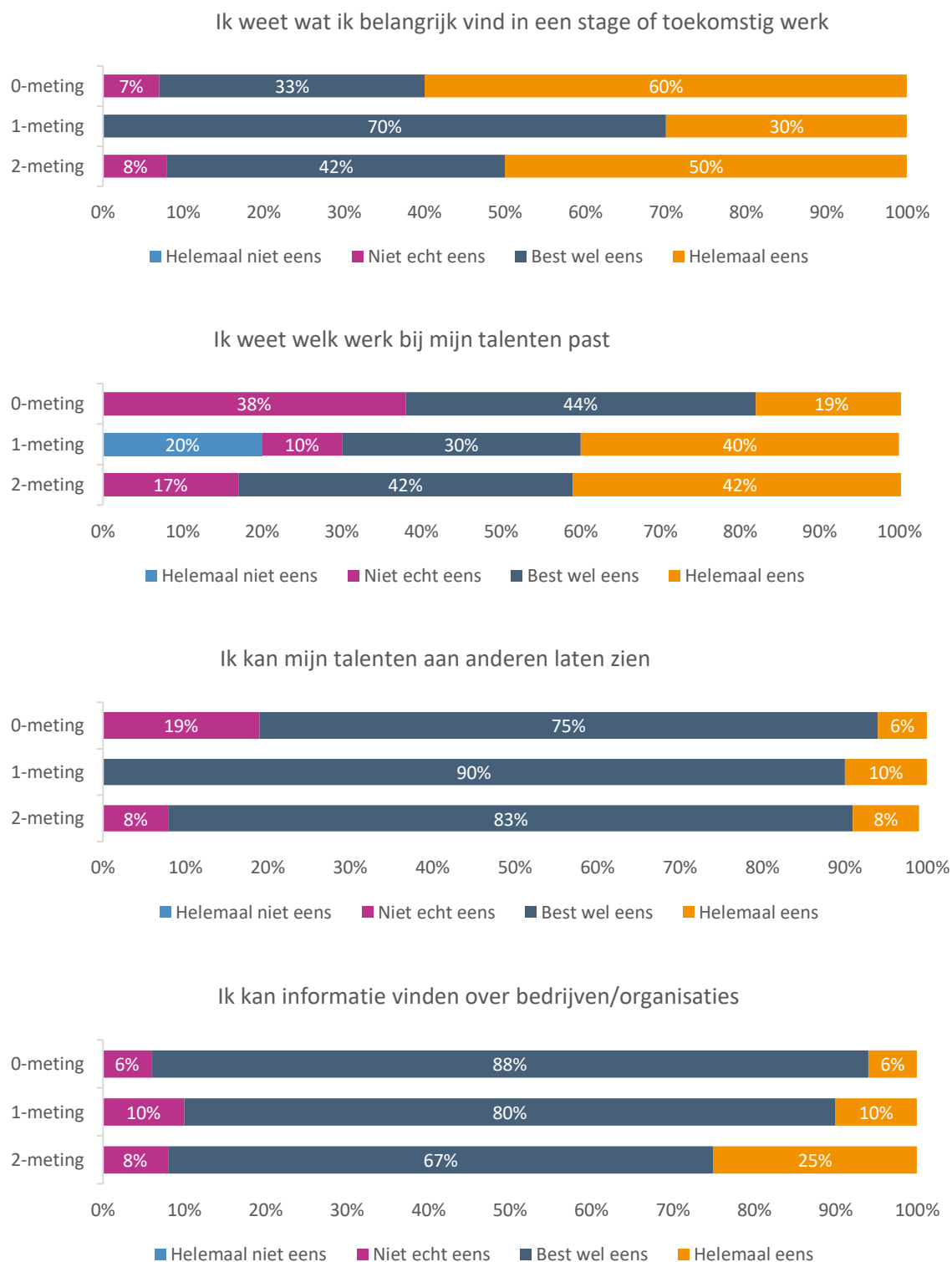
### Ik kan omgaan met veranderingen of nieuwe situaties



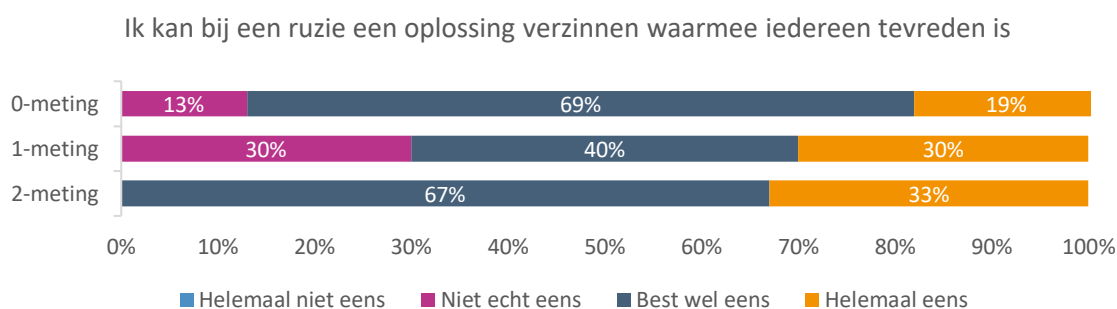
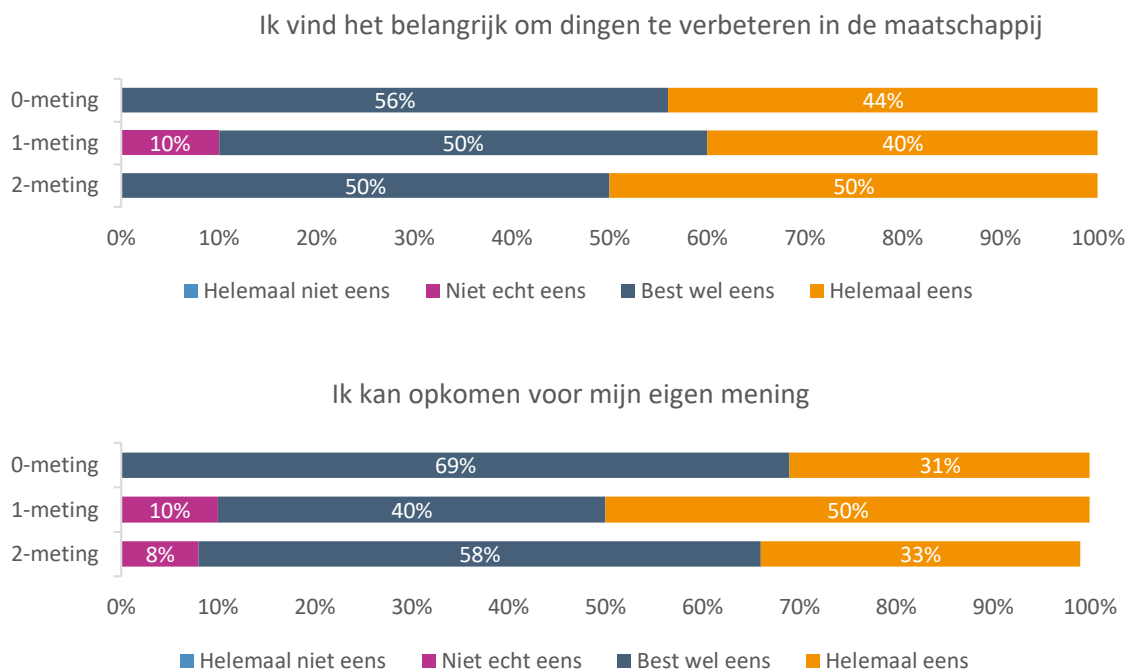
### Ik kan leren van mijn fouten



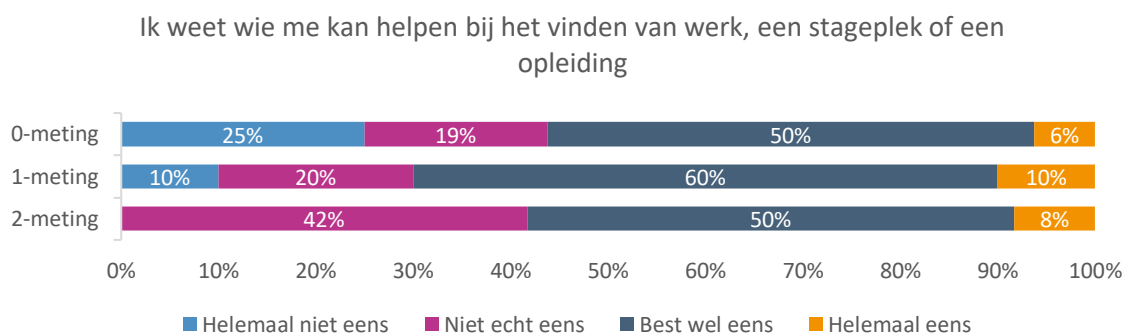
**Figuur B.5** Mate waarin leerlingen het eens zijn met stellingen over loopbaanvaardigheden bij de 0-meting (N=16), de 1-meting (N=10) en de 2-meting (N=12)



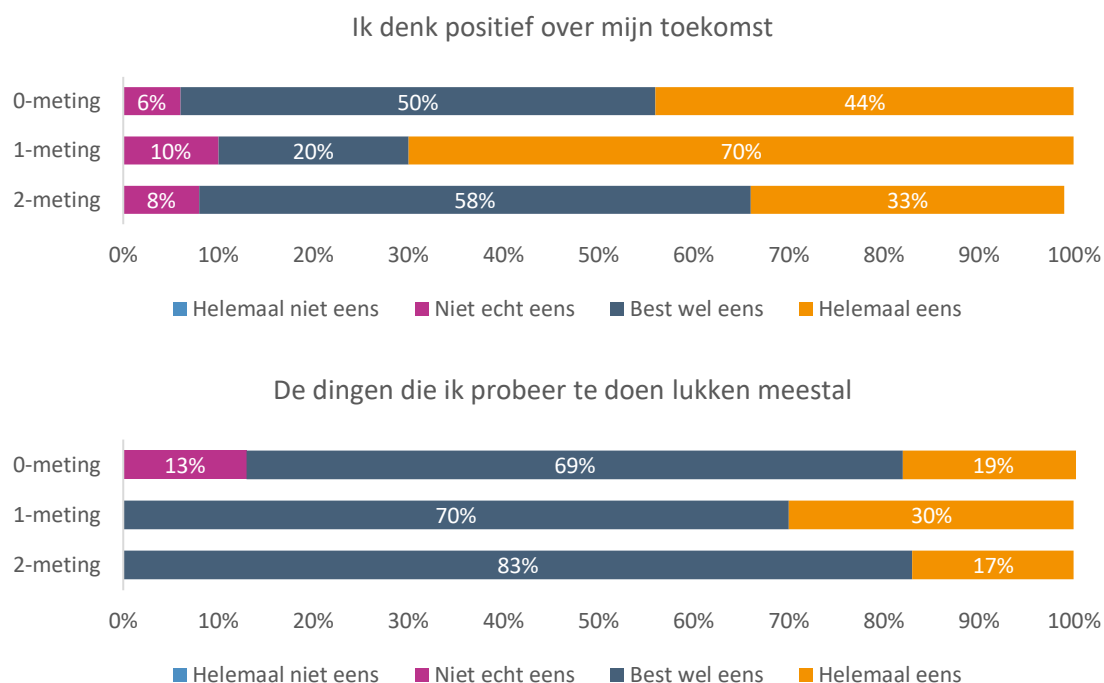
**Figuur B.6** Mate waarin leerlingen het eens zijn met stellingen over burgerschapsvaardigheden bij de 0-meting (N=16), de 1-meting (N=10) en de 2-meting (N=12)



**Figuur B.7** Mate waarin leerlingen het eens zijn met een stelling over inzicht in het eigen netwerk bij de 0-meting (N=16), de 1-meting (N=10) en de 2-meting (N=12)

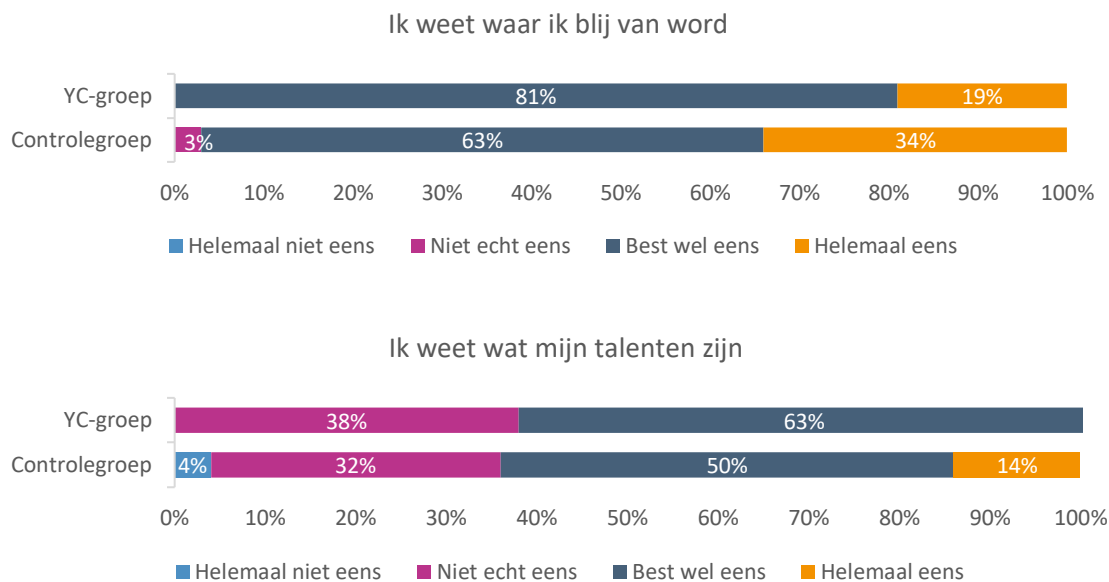


**Figuur B.8** Mate waarin leerlingen het eens zijn met een stellingen over self-efficacy bij de 0-meting (N=16), de 1-meting (N=10) en de 2-meting (N=12)

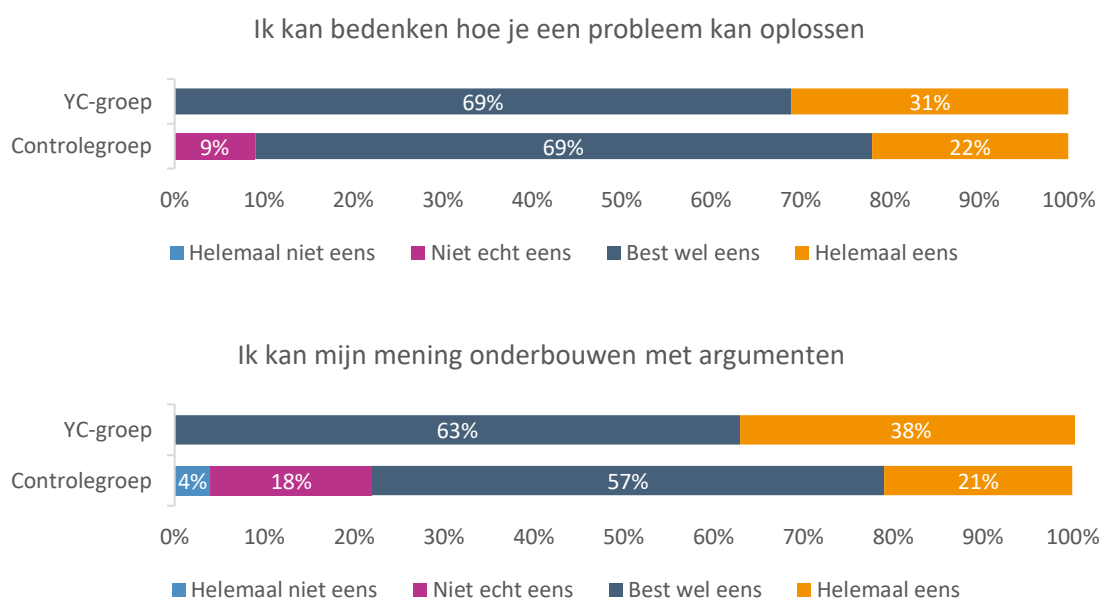


## Bijlage 4: Vergelijking met de controlegroep

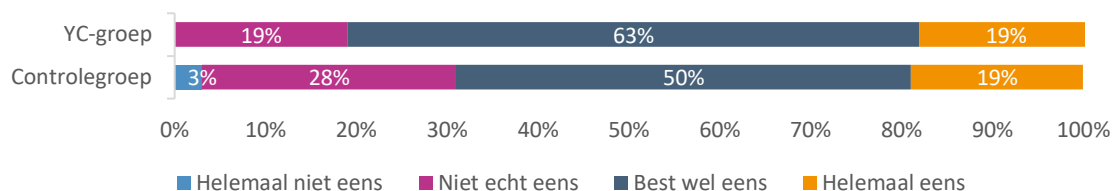
**Figuur B.9** Mate waarin de deelnemers van de YC-groep (N=16) en de controlegroep (N=32) het eens zijn met stellingen over zelfinzicht bij de 0-meting



**Figuur B.10** Mate waarin de deelnemers van de YC-groep (N=16) en de controlegroep (N=32) het eens zijn met stellingen over denkvermogen bij de 0-meting

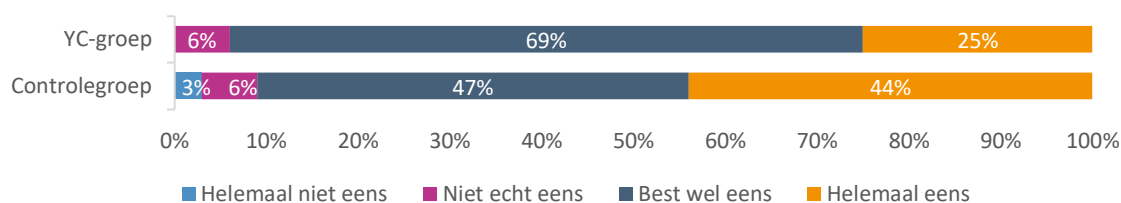


### Ik kan ideeën bedenken die niet voor de hand liggen

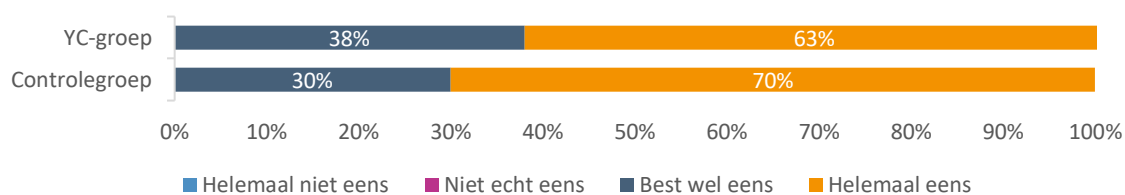


**Figuur B.11** Mate waarin de deelnemers van de YC-groep (N=16) en de controlegroep (N=32) het eens zijn met stellingen over interpersoonlijke vaardigheden bij de 0-meting

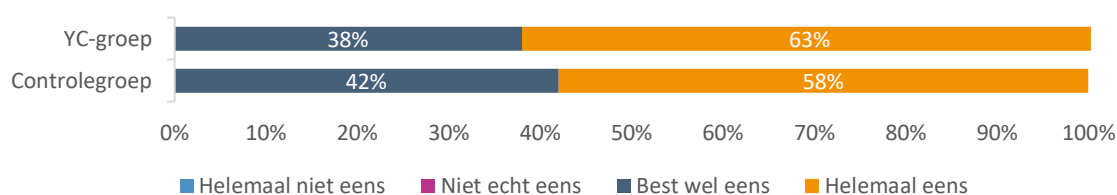
### Ik kan mijn verhaal of mening aan anderen vertellen



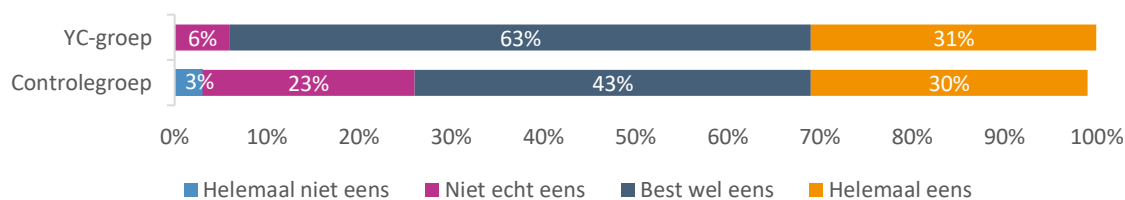
### Ik kan werken in een groep

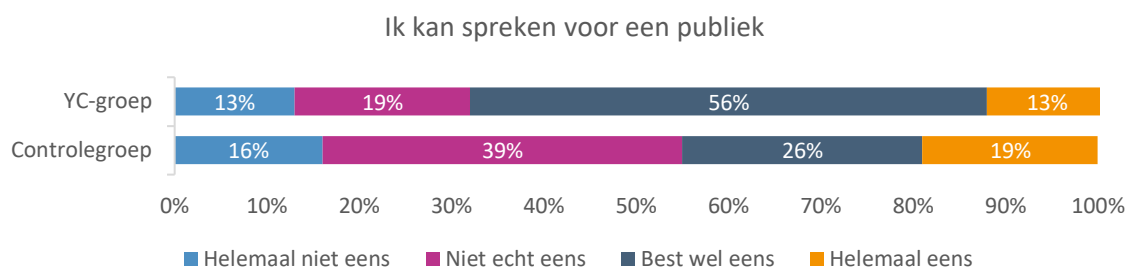


### Ik kan me inleven in anderen

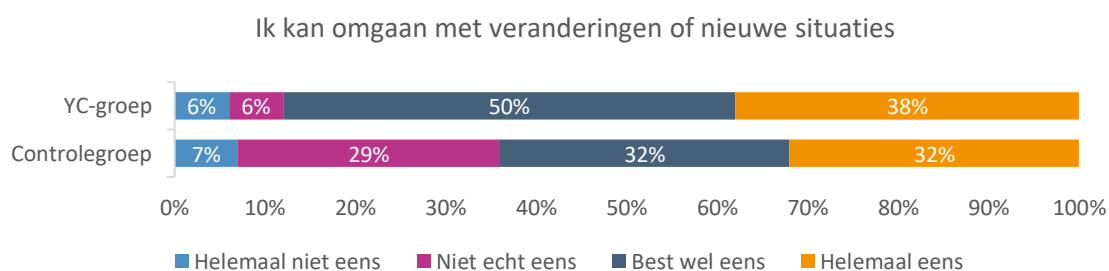
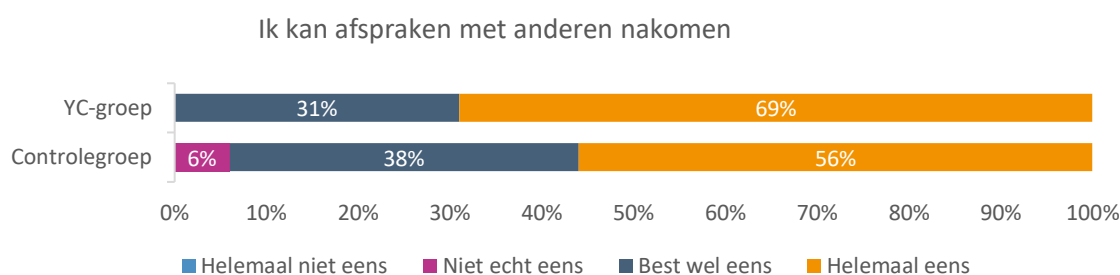
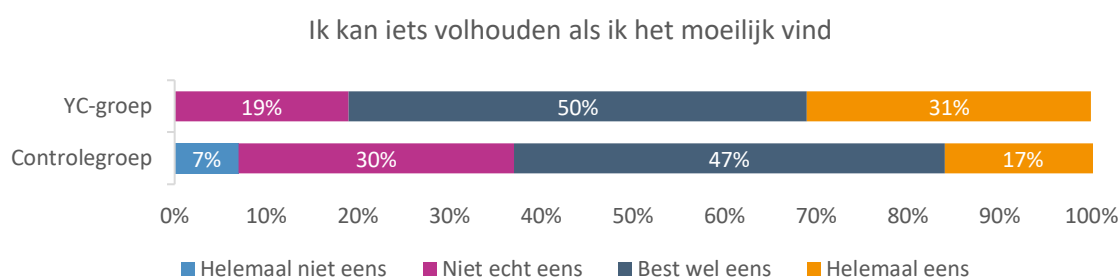
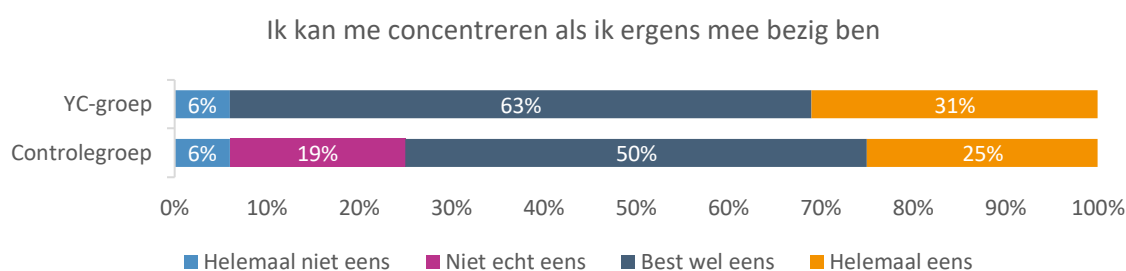


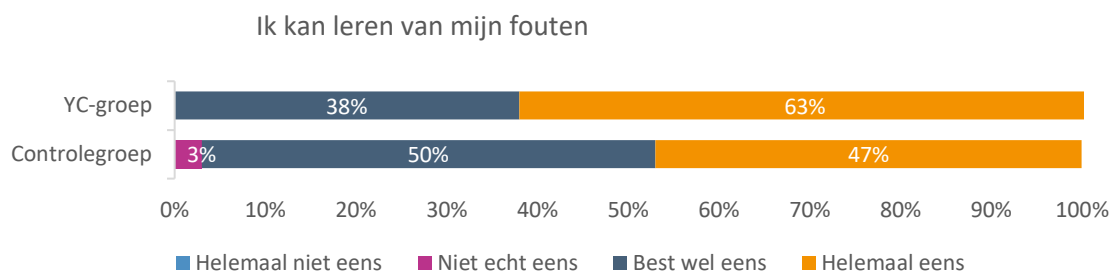
### Ik kan de leiding op me nemen in een groep



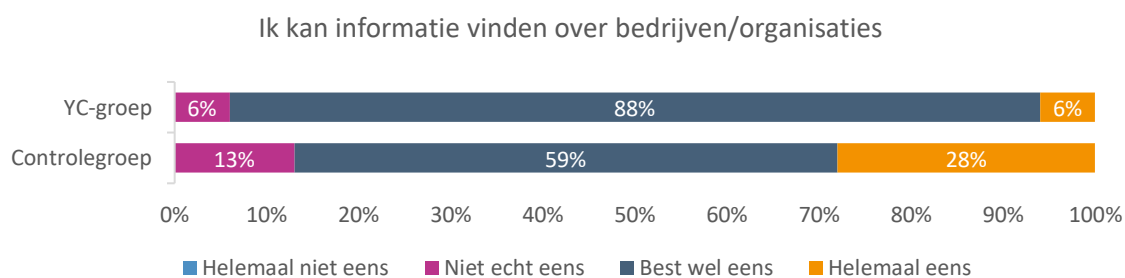
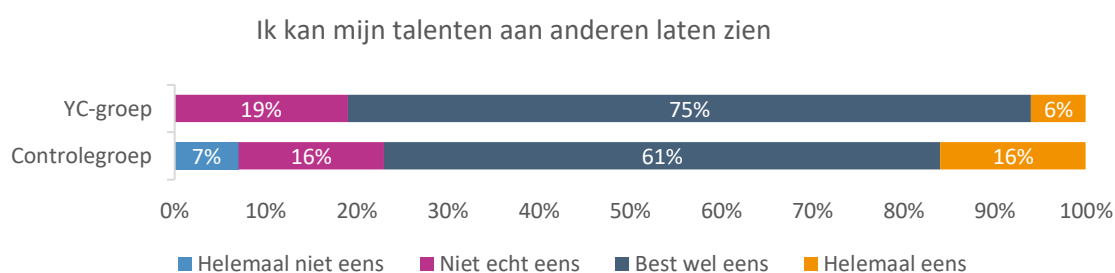
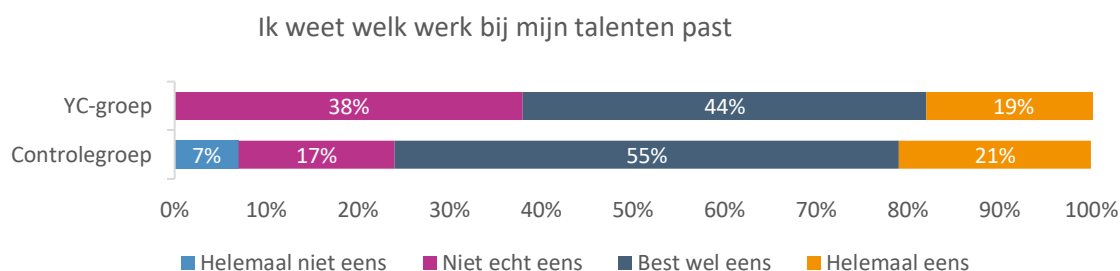
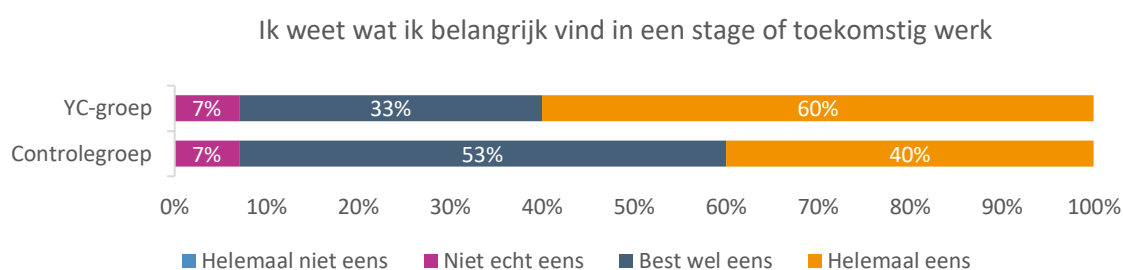


**Figuur B.12** Mate waarin de deelnemers van de YC-groep (N=16) en de controlegroep (N=32) het eens zijn met stellingen over intrapersoonlijke vaardigheden bij de 0-meting

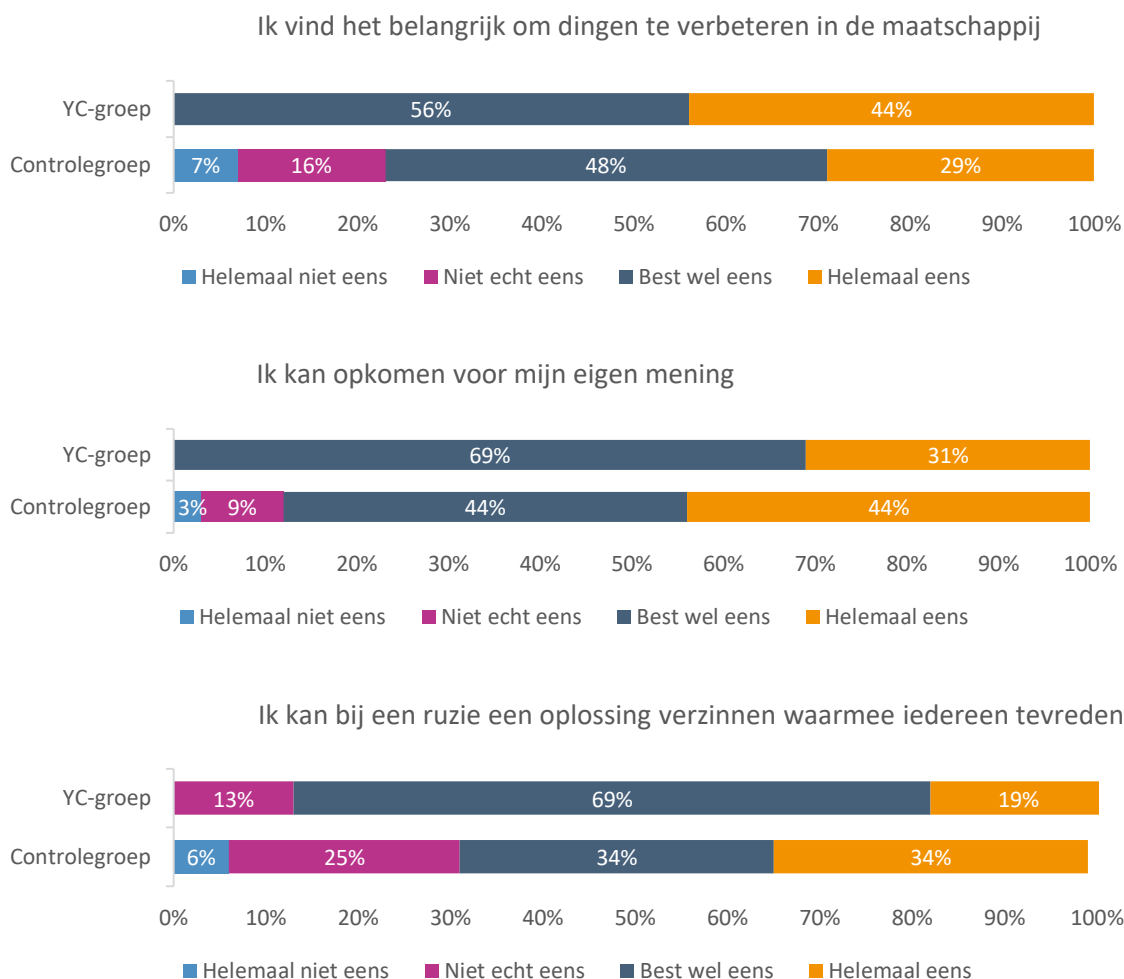




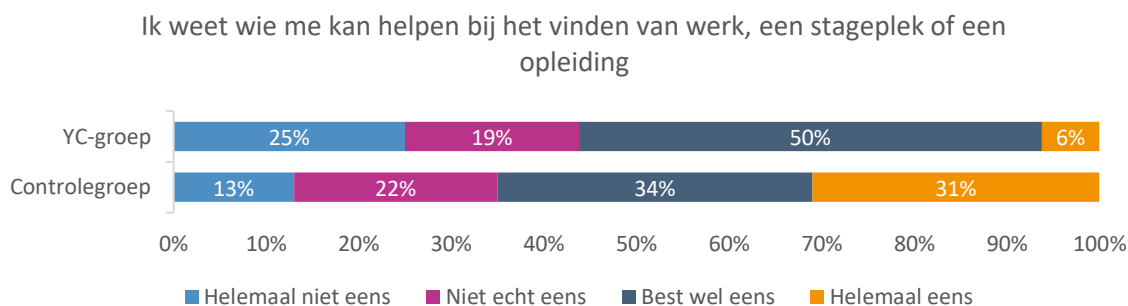
**Figuur B.13** Mate waarin de deelnemers van de YC-groep (N=16) en de controlegroep (N=32) het eens zijn met stellingen over loopbaanvaardigheden bij de 0-meting



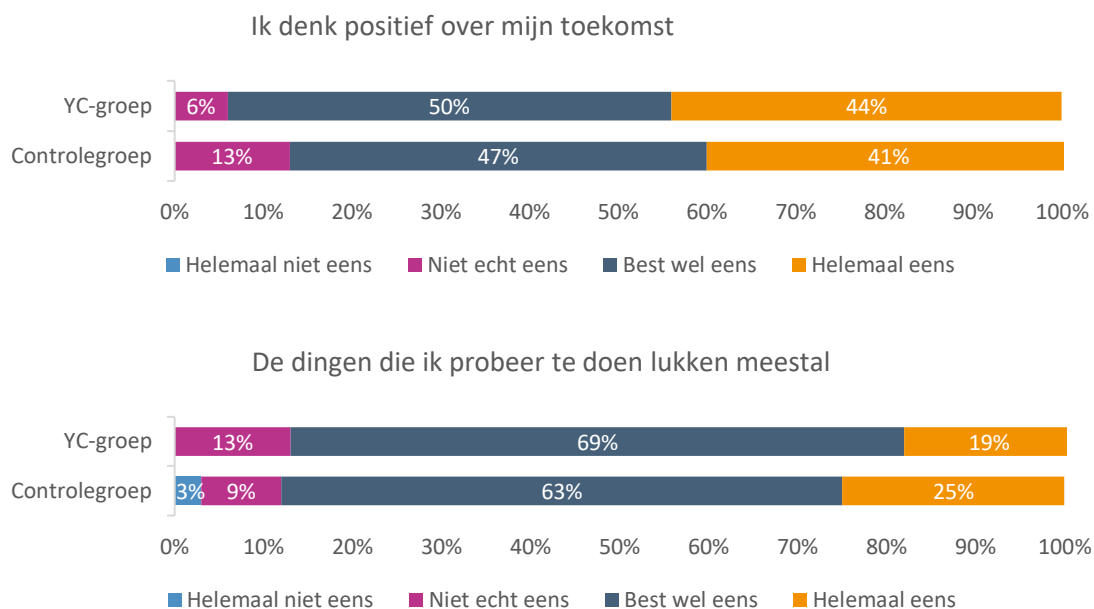
**Figuur B.14** Mate waarin de deelnemers van de YC-groep (N=16) en de controlegroep (N=32) het eens zijn met stellingen over burgerschapsvaardigheden bij de 0-meting



**Figuur B.15** Mate waarin de deelnemers van de YC-groep (N=16) en de controlegroep (N=32) het eens zijn met een stelling over inzicht in het eigen netwerk bij de 0-meting



**Figuur B.16** Mate waarin de deelnemers van de YC-groep (N=16) en de controlegroep (N=32) het eens zijn met stellingen over self-efficacy bij de 0-meting





REGIOPLAN  
BELEIDSONDERZOEK

Regioplan  
Jollemanhof 18  
1019 GW Amsterdam  
T +31(0)20 531 53 15  
[www.regioplan.nl](http://www.regioplan.nl)