

Achter de motivatie van jongeren

Workshop door Tanja Kuijpers





Sessie van 15.00 – 17.00 uur

Vandaag:

Wat is Maatschappelijke Diensttijd?
Achtergrond onderzoek
Introductie verschillende profielen
Toepassing profielen

Wat is de Maatschappelijke Diensttijd?

- Netwerk van maatschappelijke organisaties, scholen, gemeenten, bedrijven & het Rijk
- Jongeren van 14-27 jaar door heel Nederland
- 3 pijlers centraal:
 - Ontdekken waar je goed in bent
 - Ontmoeten van anderen
 - Iets goeds doen voor een ander





Achtergrond onderzoek



opzet onderzoek

kwantitatief onderzoek

kwitatief onderzoek

uitgevoerd door

Kantar Public

NJR

deelname jongeren

1500 jongeren

70 jongeren

uitkomst

segmentatiemodel

verdieping & inkleuren + koppeling met ontwerp

Uitkomsten



algemene resultaten

- 65 % van de jongeren heeft mogelijk tot zeker wel interesse in de maatschappelijke diensttijd (doorgerekend 1,5 miljoen jongeren)
- 20% van de jongeren zet zich al vrijwillig in
- jongeren die een achterstand ervaren, staan meer open voor MDT
- voorkeur voor MDT tijdens middelbare school of in een tussenjaar

Wat zien jullie zelf terug komen?

- Welke motivaties hoor je vaak terug komen?
- Welke motivatie om je vrijwillig in te zetten is je bij gebleven?



Toelichting segmentatiemodel



- Hokjesdenken: meer inzicht krijgen in de factoren die bepalen waarom sommige jongeren zich wel en andere jongeren zie niet vrijwillig willen inzetten
- Differentiatie op score in 4 dimensies
 - **Proactiviteit**: de mate waarin jongeren oplossings- en doelgericht zijn en problemen die hen niet aanstaan, aanpakken
 - **Achterstand**: de mate waarin jongeren ervaren dat ze dingen hebben meegemaakt die een negatief effect op hun leven hebben gehad, waardoor ze nu nog niet zo ver zijn als dat ze zouden willen zijn
 - **Idealisme**: de mate waarin jongeren willen bijdragen aan een betere wereld
 - **Beïnvloedbaarheid**: de mate waarin jongeren bij het maken van hun keuzes rekening houden met de mening van anderen

**De
verschillende
motivaties:**

- **Carriéremakers**
- **Bijdragers**
- **Opklimmers**
- **Verbeteraars**
- **Teruggevers**
- **Comfortzoekers**
- **Overwegers**

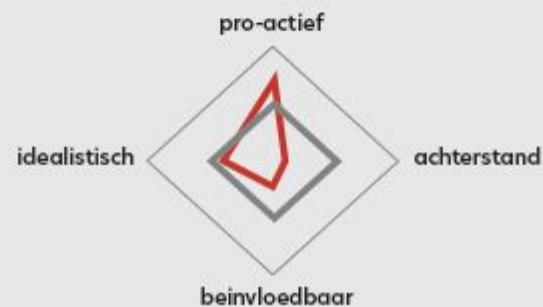
1 Carrière-makers

'Ik ben druk met mijn toekomst'

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

Houding

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



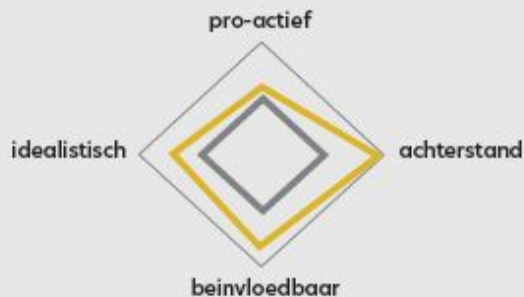
2 Bijdragers

'Mooi om iets te kunnen betekenen'

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

Houding

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



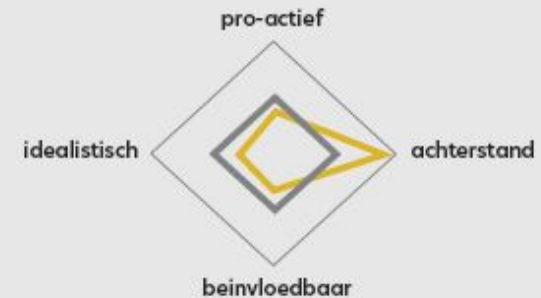
3 Opklimmers

'Het zat niet mee'

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

Houding

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



Algemene ontwikkeling & idealisme



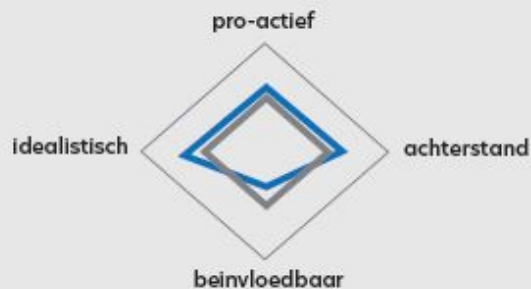
4 Verbeteraars

'Ik wil mijn blik verbreden'

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

Houding

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



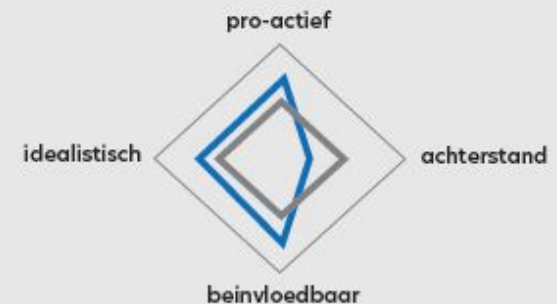
5 Teruggevers

'Met mij gaat het lekker'

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

Houding

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



Duidelijk resultaat & beloning



6 Comfortzoekers

'Wat krijg ik ervoor terug?'

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

Houding

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



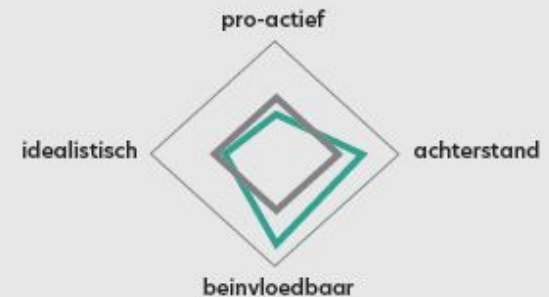
7 Overwegers

'Ik weet het niet zo goed'

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

Houding

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



1. Dit vind ik persoonlijk het meest interessante segment
2. Ik schat dat jongeren binnen mijn project(en) zich vooral in dit segment bevinden
3. Op dit segment zou mijn organisatie zich meer moeten richten

Succesfactoren

Bereiken

Carrière-makers hechten veel waarde aan status, maak in de werving gebruik van voorbeeldfiguren met aanzien en een 'doorpakkers'-mentaliteit

Maak duidelijk hoe een maatschappelijke diensttijd hun loopbaan verder kan helpen en laat zien dat het 'glans geeft op hun CV'

Behouden

Carrière-makers willen graag veel verantwoordelijk. Stuur ze bij in plaats van aan.

Zorg voor een professionele uitstraling, dit vinden carrière-makers belangrijk

Succesfactoren

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

Succesfactoren

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

Succesfactoren

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

Teruggevers



Succesfactoren

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

Succesfactoren

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

Succesfactoren

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

Toepassingsmogelijkheden



- Waarover ga je morgen met je collega in gesprek?
- Welk inzicht wil je meenemen naar het eerstvolgende wervingsmoment?
- Wat heeft je 'aan' gezet, waar wil je meer over weten?



Tot slot:

- ✓ Onderzoeksverslag is terug te vinden via: <https://www.njr.nl/nl/verhalen/onderzoeksverslag-mdt/>
- ✓ Vragen, doorpraten, sparren? Mail naar expertisebureau@njr.nl
- ✓ Meer info over MDT? www.doemeemetmdt.nl, of mail naar tanjakuippers@njr.nl