

Dit rapport is een uitgave van het Impact Centre Erasmus.

Onderbouwing doelstelling talentontwikkeling

Inleiding

In 2023 is een strategische herijking gestart op de drie pijlers van MDT: iets doen voor een ander en/of de samenleving, talentontwikkeling en betekenisvolle ontmoetingen. Onderdeel van deze strategische herijking is onderbouwend onderzoek naar de definities, effectieve interventies en werkzame elementen van deze pijlers. Voor de pijler 'talentontwikkeling' en 'iets doen voor een ander' zijn de onderzoeken in 2024 uitgevoerd en afgerond door Impact Centre Erasmus.

De onderbouwing van de pijler talentontwikkeling bestaat uit drie onderdelen: literatuuronderzoek, data-analyse en een duidingssessie met MDT-projecten.

1. Het **literatuuronderzoek** naar talentontwikkeling heeft tot doel om een helder beeld te krijgen van wat talentontwikkeling precies inhoudt binnen de context van MDT. In het literatuuronderzoek zijn verschillende interventies en werkzame elementen geïdentificeerd die belangrijk zijn voor het succes van talentontwikkeling. Ook is in het literatuuronderzoek gekeken in welke mate de werkzame elementen nu al terugkomen binnen MDT. Met die informatie kan worden bepaald in hoeverre MDT op dit moment al bijdraagt aan talentontwikkeling.
2. Aanvullend op het literatuuronderzoek is er een analyse uitgevoerd op de beschikbare data vanuit de jongerenvragenlijst op vragen en stellingen die gaan over talentontwikkeling. De **data-analyse** geeft inzicht in welke projecten hoog en laag scoren op de vragen en stellingen die gaan over talentontwikkeling. Daarnaast is in de data gezocht naar trends op basis van projectkenmerken die mogelijk verklaren waarom het ene project hoger scoort dan het andere project.
3. Tot slot is een **duidingssessie** georganiseerd met MDT-projecten die hoog scoren vanuit de data-analyse. In deze duidingssessie zijn werkzame elementen uit de praktijk gedestilleerd die MDT-projecten inzetten om succesvol bij te dragen aan de talentontwikkeling van jongeren.

Alle drie de onderdelen van het onderzoek worden hieronder samengevat.

1. Literatuuronderzoek¹

Om de term 'talentontwikkeling' goed te kunnen begrijpen is het belangrijk eerst het concept 'talent' te ontleden. Er kan op twee manieren naar talenten worden gekeken:

- Inclusieve zienswijze: Iedereen heeft talenten. Mensen hebben gelijke kansen nodig om hun talenten te kunnen ontdekken en ontwikkelen.
- Exclusieve zienswijze: Talent wordt gezien als iets dat slechts een selecte groep mensen heeft. Er is een passende en stimulerende omgeving nodig om deze talenten te stimuleren.

Binnen het verdere literatuuronderzoek is uitgegaan van de inclusieve benadering, deze benadering sluit het beste aan bij de zienswijze binnen MDT. Binnen MDT ligt de focus niet op een kleine groep jongeren die ergens erg goed in zijn, MDT is er voor alle jongeren en wil al deze jongeren helpen talenten te ontdekken en ontwikkelen.

Binnen deze inclusieve benadering is het uitgangspunt dat in iedereen talenten besloten liggen. Om die talenten te ontwikkelen is vervolgens talentontwikkeling nodig. In de literatuur worden

¹ Het volledig literatuuronderzoek lees je hier:

<https://organisaties.doemeemetmdt.nl/media/uploads/useruploads/67f7957d8175d.pdf>

talentontwikkeling en persoonlijke ontwikkeling regelmatig als synoniem voor elkaar gebruikt. In dit literatuuronderzoek wordt met ‘talentontwikkeling’ eveneens persoonlijke ontwikkeling bedoelt. De definitie van talentontwikkeling voor gebruik binnen MDT is: *“Talentontwikkeling betreft alles rondom de ontwikkeling van het zelfbewustzijn, identiteit, eigen talenten en potentieel, vergroten van de kwaliteit van het leven en het realiseren van dromen”*. Deze definitie van talentontwikkeling is erg breed. Voor het verdere onderzoek naar effectieve interventies en werkzame elementen is daarom focus aangebracht. Er is allereerst een verkennende analyse uitgevoerd op de wetenschappelijke literatuur rondom talentontwikkeling, vervolgens zijn de bevindingen vergeleken met databronnen van MDT. Daaruit bleek dat een aantal effectgebieden die binnen MDT veel voorkomen ook binnen de wetenschappelijke literatuur worden genoemd. Daarom is ervoor gekozen nader in te zoomen op de volgende impactgebieden, dit zijn overkoepelende thema’s waarop impact wordt beoogd:

- Zelfontdekking
- Weerbaarheid
- Vaardigheden ontwikkeling
- Zelfvertrouwen

Per impactgebied is uitgelegd welke aanpakken goed werken en wat belangrijke werkzame elementen zijn.

Zelfontdekking

Zelfontdekking gaat over het proces van inzicht krijgen in eigen vaardigheden, interesses en waarden. Dit is een doorlopend proces waarin een jongere zichzelf steeds beter leert kennen. Een belangrijk onderdeel binnen zelfontdekking is identificeren wat iemand wil bereiken, waarvoor vaak persoonlijke doelen worden geformuleerd. Een aantal voorbeelden van werkzame elementen binnen zelfontdekking zijn:

- *Reflecteren op succesvolle ervaringen*: aandacht voor reflectie op eerdere ervaringen, zoals ervaringen waarin iemand uitblonk, of veel voldoening haalde. Deze reflectie biedt inzicht in persoonlijke sterktes.
- *Plezier*: focus op het creëren van plezier in het ontdekken van talenten en activiteiten.

Weerbaarheid

Weerbaarheid houdt in dat iemand ondanks tegenslagen en stressvolle situaties blijft functioneren, of dat iemand terugveert na tegenslagen of moeilijke situaties. Weerbaarheid vraagt actieve betrokkenheid, dat betekent dat een persoon zelf in actie komt. Weerbaarheid is iets dat ontwikkelt kan worden en het is niet statisch.

Assets en *resources* zijn mechanismes die bijdragen aan weerbaarheid.

- *Assets* zijn individuele eigenschappen en vaardigheden van jongeren die bijdragen aan hun weerbaarheid. Bijvoorbeeld zelfvertrouwen, of een proactieve oriëntatie.
- *Resources* zijn de omgeving/gemeenschap van jongeren die hen ondersteunen in hun weerbaarheid. Bijvoorbeeld vrienden of familie.

Om weerbaarheid te stimuleren zijn in de literatuur groepen van interventies geïdentificeerd die bewezen effectief blijken te zijn. Een voorbeeld van zo’n interventiegroep zijn interventies die inzetten op het stimuleren van positieve relaties van jongeren, want een positief en stevig netwerk heeft een stimulerende invloed op weerbaarheid.

Vaardigheden ontwikkeling

Vaardigheden ontwikkeling houdt in: het ontwikkelen van vermogens die een persoon in staat stellen een bepaalde taak of activiteit uit te voeren. Vaardigheden is een breed concept. In de literatuur

worden verschillende categorieën gebruikt voor vaardigheden. In dit literatuuronderzoek worden de volgende vier categorieën gehanteerd:

- *Cognitieve vaardigheden*: dit zijn de vaardigheden die nodig zijn om informatie te verwerken, te leren en problemen op te lossen. Voorbeelden zijn: aandacht, probleemoplossend vermogen en redeneren.
- *Metacognitieve vaardigheden*: dit zijn vaardigheden die individuen in staat stellen controle te krijgen over hun eigen leerproces. Voorbeelden zijn: het vermogen om te plannen, bewustzijn van eigen denkprocessen.
- *Sociaal emotionele vaardigheden*: gaan over het inzicht in en omgaan met eigen gevoelens en die van de ander. Deze vaardigheden ontwikkelen door formele en informele leerervaringen. Goed ontwikkelde sociaal emotionele vaardigheden uit zich in consistente denk-, gevoels-, en gedragspatronen.
- *Praktische vaardigheden*: dit zijn vaardigheden die verwijzen naar het vermogen om fysieke of concrete taken uit te voeren in de realiteit. Voorbeelden zijn: samenwerken, sollicitatievaardigheden of presenteren.

Voor elk van deze categorieën van vaardigheden zijn vervolgens effectieve interventies geïdentificeerd. Ook worden verschillende werkzame elementen genoemd. Voorbeelden zijn:

- *Stel duidelijke doelen en verwachtingen*: Dit komt de ontwikkeling van vaardigheden ten goede. Jongeren presteren beter wanneer ze weten wat er van hen verwacht wordt en waar ze naartoe werken.
- *Inzet van coach of mentor*: Dit is een belangrijk werkzaam element in het ontwikkelen van vaardigheden. Een coach of mentor kan helpen bij het formuleren van heldere doelen en kan feedback geven.

Zelfvertrouwen

Zelfvertrouwen gaat over het hebben van zelfbewustzijn of persoonlijke zekerheid over vaardigheden, talenten, capaciteiten, competenties, oordelen, vermogens en kwaliteiten. Zelfvertrouwen is een interne ervaring, dat houdt in dat het voorkomt uit een persoon zelf en niet door anderen wordt bepaald. Uiteraard kan iemand wel bevestiging ontvangen die het zelfvertrouwen ondersteunt. Zelfvertrouwen is iets dat zich ontwikkelt en gevormd wordt door ervaringen. De andere effectgebieden kunnen daarmee ook invloed hebben op zelfvertrouwen. Bijvoorbeeld: het succesvol ontwikkelen van vaardigheden kan een positieve uitwerking hebben op zelfvertrouwen.

De mate van zelfvertrouwen kan wisselen over verschillende levensgebieden. Iemand kan bijvoorbeeld veel zelfvertrouwen hebben in zijn of haar werkvaardigheden, maar minder in sociale vaardigheden. In de literatuur worden vier domeinen van zelfvertrouwen onderscheiden:

- Positieve identiteit: dit gaat over het hebben van een positief zelfbeeld.
- Sociale vaardigheden: dit gaat over het vertrouwen in de eigen sociale vaardigheden en (aangaan en onderhouden van) sociale relaties.
- Zelfregie: dit gaat over het vertrouwen dat men controle heeft over het eigen leven.
- Zelfregulatie: dit gaat over het vertrouwen hebben om jezelf te kunnen reguleren, en in staat bent impulsen te beheersen in verschillende situaties.

2. Data-analyse

De jongerenvragenlijst bevat vragen en stellingen die te maken hebben met talentontwikkeling. In totaal gaat het om 11 stellingen en vragen. Om de analyse overzichtelijk te houden zijn deze stellingen onderverdeeld in de volgende vier constructen. Deze constructen belichten diverse facetten van talentontwikkeling:

1. Zelfontwikkeling: Gaat over de mate waarin jongeren ervaren dat ze regie hebben over hun eigen ontwikkeling.
2. Professionele ontwikkeling: Gaat over of jongeren door MDT geholpen worden om een baan, opleiding of stage te vinden.
3. Vaardighedenontwikkeling: Gaat over of jongeren nieuwe vaardigheden hebben geleerd of bestaande vaardigheden hebben ontwikkeld door MDT.
4. Zelfontdekking: Gaat over of jongeren beter weten wat ze leuk vinden en goed kunnen door MDT.

In de data-analyse is het gemiddelde op projectniveau berekend op deze vier constructen. Dit is vergeleken met het gemiddelde voor heel MDT. Op deze manier is geïdentificeerd welke projecten fors onder dit gemiddelde scoren, en welke projecten juist fors boven het gemiddelde scoren. Voor zowel de projecten die hoog als laag scoren zijn vervolgens een aantal kenmerken toegevoegd, daarna is gezocht naar overeenkomsten en/of verschillen tussen de groepen hoge en lage scoorders. Deze overeenkomsten en/of verschillen bieden mogelijk een verklaring voor het verschil tussen hoge en lage scoorders en kunnen duiden op een werkzaam element.

Wanneer er gekeken wordt naar de patronen binnen de groep hoger scorende projecten valt ten eerste op dat de hoger scorende projecten doorgaans kleinschaliger zijn qua aantal beoogde jongeren. Dit geldt voornamelijk voor de constructen zelfontwikkeling en professionele ontwikkeling. De lager scorende projecten zijn groter in omvang.

Daarnaast ligt de gemiddelde leeftijd binnen hoger scorende projecten hoger in vergelijking met de lager scorende projecten. Dit lijkt erop te duiden dat 'oudere jongeren' beter scoren op de hierboven genoemde constructen van talentontwikkeling. Naast deze hogere gemiddelde leeftijd valt ook op binnen de groep hoger scorende projecten dat zij zich doorgaans richten op jongeren in een minder kansrijke positie, de lager scorende projecten richten zich meer op de brede doelgroep jongeren.

Tot slot zijn binnen hoger scorende projecten bijna enkel maatschappelijke organisaties en gemeenten penvoerder. Binnen de lager scorende projecten is een sterke vertegenwoordiging te zien van projecten waarbij een onderwijsinstelling penvoerder is.

3. Duidingssessie

Met projecten die vanuit de data-analyse naar voren kwamen als hoge scoorders op de constructen van talentontwikkeling is een duidingssessie georganiseerd om werkzame elementen vanuit de data-analyse te toetsen met de praktijk. Daarnaast is het gesprek gevoerd over (aanvullende) werkzame elementen vanuit de praktijk die zij inzetten om talentontwikkeling te bevorderen:

- **Coaches en/of andere typen begeleiders hebben een essentiële rol binnen MDT.** Coaches kunnen jongeren bijvoorbeeld ondersteunen in het ontdekken van hun leervragen en talenten, en helpen met de ontwikkeling ervan.
Vanuit de praktijk komen twee belangrijke werkzame elementen naar voren binnen coaching:

- *Aandacht voor verbinding*: Het is belangrijk dat jongeren verbinding ervaren tijdens hun MDT-project, het is eigenlijk een basis die nodig is voor talentontwikkeling. Verbinding gaat over de verbinding tussen jongeren onderling, als ook met de coach. Deze verbinding moet actief gefaciliteerd worden, bijvoorbeeld door 1-op-1 momenten tussen de jongere en de coach, of door een kennismakingsopdracht waardoor jongeren elkaar beter leren kennen.
- *Coaches sluiten aan bij de belevingswereld van jongeren*: Een goede coach, is een coach die aan weet te sluiten bij de belevingswereld van jongeren. Om dat goed te kunnen doen moet een coach bereid zijn zich 'onder te dompelen in de wereld van jongeren.
- **Daarnaast blijkt ook dat projecten allemaal trainingen en/of workshops aanbieden om bij te dragen aan talentontwikkeling.** Er zijn twee belangrijke werkzame elementen die kunnen bijdragen aan het succes van trainingen en/of workshops:
 - *Jongeren regie geven*: Door jongeren regie te geven wordt de intrinsieke motivatie van jongeren gestimuleerd. Dit kan bijvoorbeeld door jongeren (tot op zekere hoogte) te laten bepalen welke trainingen/workshops ze willen bijwonen.
 - *Jongerenparticipatie*: Het is belangrijk jongeren invloed te geven op de trainingen/workshop die worden aangeboden.
- Verder werden nog een tweetal werkzame elementen benoemd tijdens de duidingssessie die volgens de aanwezigen belangrijk zijn om te zorgen dat de inspanningen die gedaan worden binnen de pijler talentontwikkeling ertoe leiden dat de talenten van jongeren daadwerkelijk ontwikkeld worden:
 - *Breed aanbod*: Een breed aanbod vraagt om een breed netwerk. Dit stelt vervolgens in staat om een divers aanbod aan te bieden aan jongeren, wat vervolgens de kans vergroot dat het aanbod aansluit op hun eigen leervragen en/of behoeften.
 - *Aandacht voor plezier*: Het is belangrijk om talentontwikkeling plezierig en leuk te maken. De meeste jongeren associëren leren of ontwikkelen met school, en daarmee met 'niet leuk'. Plezier kun je stimuleren door in groepsverband te werken, of ruimte te geven voor de eigen ideeën van jongeren.

Wat betekent dit voor MDT?

Het onderzoek heeft inzicht geboden in wat de pijler talentontwikkeling inhoudt binnen de context van MDT en werkzame elementen geïdentificeerd om bij te dragen aan de talentontwikkeling van jongeren.

De werkzame elementen, zowel vanuit het literatuuronderzoek als uit de duidingssessie, kunnen bijdragen aan het behalen van de beoogde effecten van de pijler 'talentontwikkeling'. Door deze werkzame elementen duidelijk te communiceren met het MDT-netwerk worden zij in staat gesteld om deze elementen te borgen binnen hun activiteiten en zo de pijler effectiever te maken.

Aanbevelingen:

- De impactgebieden weerbaarheid en zelfvertrouwen worden nog niet voldoende gemonitord. Gezien het belang van deze impactgebieden voor talentontwikkeling in het algemeen als voor MDT-projecten specifiek is het raadzaam om de effecten binnen weerbaarheid en zelfvertrouwen van jongeren. Vanuit de data-analyse komt een aantal projecten naar voren dat lager scoort op de stellingen over talentontwikkeling. Het is aan te raden met deze projecten in gesprek te gaan om te achterhalen wat de oorzaak is van deze lage score en wat gedaan kan worden om de scores in de toekomst te verbeteren.