



OPENEMBASSY

---

Analyse effectiviteit  
MDT en Meedoenbalie  
programma's  
Inzichten van jongeren en  
medewerkers

# Rapportage

# Inhoudsopgave

|                                                                                             |           |
|---------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>Inhoudsopgave</b>                                                                        | <b>1</b>  |
| <b>Managementsamenvatting</b>                                                               | <b>2</b>  |
| <b>Inleiding</b>                                                                            | <b>4</b>  |
| Jongeren                                                                                    |           |
| We onderzoeken de effecten van het programma MDT op verschillende aspecten van de jongeren: | 4         |
| Patronen en locatieverschillen                                                              | 4         |
| <b>Onderzoeksoptzet en methodologie</b>                                                     | <b>5</b>  |
| Dataverzameling                                                                             | 5         |
| Focusgroepen op 3 locaties en 1-op-1 interviews                                             | 5         |
| Medewerkerssessie                                                                           | 6         |
| Validatie en betrouwbaarheid                                                                | 6         |
| <b>Hoofdbevindingen van de jongeren</b>                                                     | <b>8</b>  |
| Fase 1. Enthousiasmeren: Aantrekken van Jongeren                                            | 8         |
| Fase 2. Start: Intakes en Administratie                                                     | 9         |
| Fase 3. Begeleiding: Ondersteuning en Coaching                                              | 10        |
| Fase 4. Afronding en Evaluatie: Erkenning en Vervolg                                        | 10        |
| Inburgering en integratie                                                                   | 12        |
| Taalontwikkeling                                                                            | 13        |
| Gevoel van bijdrage leveren en mentaal welzijn                                              | 17        |
| Toekomstperspectief                                                                         | 19        |
| <b>Samenwerking tussen de Meedoenbalies en MDT</b>                                          | <b>21</b> |
| Werving en motivatie                                                                        | 21        |
| Afstemming en rolverdeling                                                                  | 21        |
| Samenwerking met COA                                                                        | 21        |
| <b>Hoofdstuk bevindingen van medewerkers</b>                                                | <b>23</b> |
| Fase 1: Jongeren aantrekken                                                                 | 23        |
| Fase 2. Start: Intakes en Administratie                                                     | 24        |
| Fase 4: Afronding en evaluatie                                                              | 28        |
| <b>Discussie, conclusies en aanbevelingen</b>                                               | <b>29</b> |
| Bevindingen uit het perspectief van jongeren                                                | 29        |
| Conclusies                                                                                  | 30        |

## Auteurs

Naya Aljoudi | OpenEmbassy  
Fatih Aktas | OpenEmbassy  
Ani Popova | OpenEmbassy  
Soraya Shawki | OpenEmbassy  
Robert Hehakaya | OpenEmbassy

## Vormgeving

Femke Brand | OpenEmbassy

# Managementsamenvatting

Dit onderzoek evalueert de effectiviteit en uitdagingen van het programma Maatschappelijke Diensttijd (MDT) en de wijze waarop dit programma bijdraagt aan de inburgering en integratie van jongeren. Ten tweede wordt de samenwerking tussen MDT en Meedoenbalies in Nederland onderzocht om de kansen voor verbetering te identificeren. De onderzochte aspecten zijn taalontwikkeling, sociale contacten en het toekomstperspectief voor jonge nieuwkomers in het AZC.

Uit het onderzoek zijn de volgende positieve effecten en knelpunten naar voren gekomen. De positieve effecten zijn:

- MDT draagt bij aan taalontwikkeling, sociale cohesie en een gevoel van bij te dragen aan de samenleving;
- De betrokkenheid van jongeren wordt vergroot door persoonlijke begeleiding en flexibele deelname vormen;
- Netwerkvorming en praktijkgerichte taalontwikkeling helpen jongeren bij hun integratie;
- MDT biedt structuur en een zinvolle invulling van de wachttijd in AZC's.

*“Toen ik MDT begon, wist ik niet wat ik wilde doen. Nu heb ik via MDT een stageplek gevonden in de techniek en weet ik dat ik hierin verder wil”.*

**De knelpunten/kansen zijn:**

- De beperkte zichtbaarheid van MDT binnen AZC's, waardoor jongeren het programma vaak te laat ontdekken;
- Administratieve drempel en complexe aanmeldprocedures ontmoedigen deelname;
- Gebrek aan formele erkenning en dus civiel effect van MDT-deelname voor de inburgering en bij instanties zoals COA en IND.
- Beperkte doorstroombmogelijkheden naar werk, opleidingen of verdere maatschappelijke participatie
- Afhankelijkheid van een klein aantal medewerkers belemmert de continuïteit van de projecten.

*“Het succes van de afronding en evaluatie hangt vaak af van externe actoren. Zoals de mate waarin MDT is geïntegreerd in lokale samenwerkingen, de erkenning van MDT-ervaringen en de beschikbaarheid van vervolgtrajecten na MDT”*

MDT speelt een cruciale rol in het integratieproces van de jonge deelnemers. Het wordt gezien als een sleutel tot het creëren van nieuwe kansen binnen de Nederlandse samenleving. Het biedt de jongeren niet alleen de mogelijkheid om zich te integreren, maar ook om zich persoonlijk en professioneel te ontwikkelen. MDT fungeert als een brug naar nieuwe mogelijkheden en levert tools en steun die nodig zijn om een nieuw leven op te bouwen in Nederland. Het programma biedt een concrete route naar zowel integratie als persoonlijke groei, en opent deuren die anders misschien gesloten zouden blijven.

Op basis van dit onderzoek kan een aantal aanbevelingen worden gedaan. De belangrijkste zijn hierna op een rij gezet:

**Verbeter de wervingsstrategieën:**

- Promoot MDT actief binnen AZC's en werk nauwer samen met COA-medewerkers.
- Zet oud-deelnemers in als ambassadeurs om nieuwe deelnemers te enthousiasmeren.
- Organiseer laagdrempelige kennismakingsactiviteiten en bied proefperiodes aan.

**Vereenvoudig de administratie:**

- Maak het registratieproces eenvoudiger om deelname toegankelijker te maken.
- Geef duidelijke introductiesessies over de mogelijkheden binnen MDT.

**Zorg voor formele erkenning en certificering:**

- Laat MDT-ervaringen meetellen binnen inburgeringstrajecten.
- Werk aan erkenning door gemeenten en de IND om de motivatie van jongeren te verhogen.

**Versterk duurzame samenwerking en coördinatie:**

- Stem MDT beter af met Meedoenbalies en externe partners.
- Zorg voor meer vaste begeleiders per locatie om continuïteit te waarborgen.

**Verbeter de doorstroommogelijkheden na MDT:**

- Koppel MDT sterker aan werk, onderwijs en vrijwilligerswerk.
- Stimuleer langdurige betrokkenheid voor jongeren die hun MDT-project willen vervolgen.

**MDT zou landelijk geïmplementeerd moeten worden:**

- Er wordt gepleit voor het opzetten van MDT als één landelijke organisatie, actief in alle AZC's in Nederland. Dit zou de impact van het programma vergroten en ervoor zorgen dat alle nieuwkomers toegang hebben tot de mogelijkheden die MDT biedt.

Door deze verbeteringen door te voeren, kan MDT een grotere rol spelen in de integratie en participatie van jonge nieuwkomers in de Nederlandse samenleving.

# Inleiding

Het Programma Maatschappelijke Diensttijd (MDT) is een initiatief van het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW), in samenwerking met de afdeling Inburgeringsbeleid van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW), gericht op het bevorderen van de integratie en participatie van jongere nieuwkomers in asielzoekerscentra.

Het programma betreft jongere nieuwkomers actief bij maatschappelijke activiteiten om sociale cohesie in de samenleving te versterken. Om dit te realiseren zijn er op verschillende azc-locaties pilots gestart, die OpenEmbassy monitort en evalueert. Deze eindrapportage presenteert de bevindingen op basis van de data die tot en met februari 2025 zijn verzameld. In deze rapportage gaan we in op de volgende belangrijke thema's:

## Jongeren

We onderzoeken de effecten van het programma MDT op verschillende aspecten van de jongeren:

- **Inburgering en integratie:** Wat zijn de trends en bevindingen met betrekking tot hun integratie in de samenleving?
- **Taalontwikkeling:** Hoe heeft MDT bijgedragen aan de taalvaardigheden van de jongeren?
- **Sociale contacten:** Wat is de impact van MDT op hun sociale netwerken en interacties?
- **Gevoel van bijdrage leveren:** In hoeverre ervaren de jongeren dat zij bijdragen aan de samenleving door hun deelname aan MDT?
- **Toekomstperspectief:** Hoe beïnvloedt MDT het toekomstperspectief en de motivatie van jongeren voor hun verdere integratie?

## Medewerkers

We geven een overzicht van de samenwerking tussen de meedoenbalies en MDT, met de focus op: de werving van deelnemers, opstart van MDT-projecten, begeleiding tijdens het traject, de afronding van de trajecten en de samenwerking.

## Patronen en locatieverschillen

De patronen en verschillen tussen de verschillende azc-locaties zullen tevens besproken worden. Wat kunnen we leren van de variaties die we hebben waargenomen in de uitvoering van de pilots? Hoe kunnen deze inzichten bijdragen aan de verdere optimalisatie van MDT?

Dit rapport biedt daarmee een grondige analyse van het programma en vormt de basis voor aanbevelingen die de effectiviteit van MDT verder kunnen versterken.

# Onderzoeksopzet en methodologie

Dit onderzoek richt zich op twee belangrijke doelstellingen. Ten eerste beoogt het om de effecten te beschrijven die deelnemers ervaren tijdens hun deelname aan MDT, en hoe dit bijdraagt aan hun integratie en inburgering in de samenleving. Ten tweede richt het onderzoek zich op de samenwerking tussen de Meedoenbalies en de MDT-projecten, met als doel te begrijpen wat goed werkt en waar nog verbeterpunten liggen.

Het onderzoek heeft als doel om op basis van de verzamelde data concrete aanbevelingen te doen ter verbetering van zowel de projecten, als de samenwerking tussen de betrokken partijen. Deze aanbevelingen zullen in het eindrapport worden gepresenteerd. Om de gewenste effecten te beschrijven en de ervaringen van deelnemers en medewerkers in kaart te brengen, wordt het onderzoek uitgevoerd op vijf verschillende locaties met MDT-pilots. Het monitoren en evalueren van deze locaties biedt waardevolle inzichten in zowel de effectiviteit van de MDT-projecten als de dynamiek van de samenwerking.

We hanteren een kwalitatieve onderzoeksbenadering om niet alleen de samenwerkingsdynamiek te onderzoeken tussen de projecten Meedoenbalie en MDT, maar ook het perspectief van de jongeren. Daarbij leggen we de nadruk op het vinden van sterke punten, problemen en mogelijkheden voor verbetering. Elke stap van de reis van de deelnemers - werving, start, begeleiding en voltooiing - wordt beoordeeld aan de hand van een gefaseerde aanpak om de effectiviteit van de samenwerking te bepalen. We besteden ook aandacht aan de voordelen voor deelnemers in de ontwikkeling op belangrijke gebieden, namelijk taalvaardigheid, sociale connecties, gevoel van bijdrage en toekomstgerichtheid.

## Dataverzameling

### Focusgroepen op 3 locaties en 1-op-1 interviews

We organiseerden drie groepssessies in locatie A, locatie B en locatie C met jongeren die deelnamen aan een MDT-project. De sessies werden begeleid door OpenEmbassy-medewerkers met ervaringsdeskundigheid. Onderzoekers waren aanwezig om de ervaringen van de jongeren vast te leggen. We besteedden daarbij bijzondere aandacht aan het creëren van een veilige omgeving, waarin deelnemers hun ervaringen konden delen in de taal waarin zij zich het meest comfortabel voelden.

In locatie A namen slechts drie jongeren deel, waardoor we de werkvorm hebben aangepast van een focusgroep naar individuele interviews. In locatie B namen acht deelnemers deel en kon de oorspronkelijk geplande expertpool doorgaan. In locatie C was er een focusgroepsessie met zes deelnemers, en aanvullend namen we daar vier één-op-één interviews af.

## **Medewerkerssessie**

De gegevens werden verzameld via een georganiseerde focusgroep met zes deelnemers voor de medewerkers-sessie: twee medewerkers van een Meedoenbalie en vier betrokkenen bij MDT-projecten. Daarnaast is een online vragenlijst verspreid onder medewerkers die niet konden deelnemen aan de werksessie. In totaal hebben vier medewerkers deze vragenlijst ingevuld.

## **Validatie en betrouwbaarheid**

### **1. Beperkte representativiteit**

Het onderzoek richt zich op een beperkt aantal locaties. Hierdoor zijn de bevindingen mogelijk niet volledig representatief voor alle MDT-initiatieven in Nederland.

De steekproefgrootte is relatief klein, vooral bij de focusgroepen en interviews, wat de generaliseerbaarheid van de resultaten beperkt.

### **2. Afhankelijkheid van kwalitatieve data**

De studie maakt vooral gebruik van kwalitatieve methoden, zoals focusgroepen en interviews. Hierdoor zijn de bevindingen gebaseerd op subjectieve ervaringen en percepties, wat kan leiden tot interpretatieverschillen.

Het onderzoek bevat geen uitgebreide kwantitatieve analyse om de impact van MDT op bijvoorbeeld werkgelegenheid of onderwijsresultaten objectief te meten.

### **3. Variatie in implementatie per locatie**

De uitvoering van MDT verschilt per regio, wat de vergelijkbaarheid van resultaten bemoeilijkt. Sommige locaties bieden meer begeleiding of integreren MDT beter in bestaande netwerken dan andere.

De mate van samenwerking tussen MDT en Meedoenbalies verschilt per gemeente, wat invloed heeft op de effectiviteit van het programma.

#### **4. Externe factoren en invloeden**

Externe factoren zoals de drukke agenda's van jongeren (school, andere verplichtingen) en verschillen in gemeentelijk beleid kunnen de effectiviteit van MDT beïnvloeden. Dit is niet volledig gecontroleerd in het onderzoek.

De beschikbaarheid van financiële middelen en personele capaciteit verschilt per locatie, wat een invloed kan hebben op de mate waarin jongeren goed begeleid worden.

#### **5. Ontbreken van een langetermijnanalyse**

Het onderzoek biedt voornamelijk een momentopname en geeft weinig inzicht in de langetermijneffecten van MDT op de integratie en participatie van jongeren.

Er is geen systematische opvolging van jongeren na hun deelname aan MDT om te meten hoe het programma bijdraagt aan hun verdere integratie in de samenleving.

#### **6. Hawthorn effect**

Dit effect verwijst naar de neiging van mensen om zich anders te gedragen als ze zich ervan bewust worden dat ze worden geobserveerd.

Als gevolg daarvan is het mogelijk dat wat wordt geobserveerd niet het "normale" gedrag vertegenwoordigt, waardoor de interne validiteit en externe validiteit van het onderzoek in gevaar komen. In dit onderzoek zou dit effect een rol gespeeld kunnen hebben, omdat er soms sprake was van externe observatie door medewerkers van sessies met jongeren.

# Hoofdbevindingen van de jongeren

In dit hoofdstuk worden de vier fasen van de klantreis van jongeren besproken: enthousiasmeren, de startfase, begeleiding en afronden en evaluatie.

Per fase belichten we de ervaringen van de jongeren, waarbij wordt ingegaan op hun suggesties, wat goed werkt en welke uitdagingen zij ervaren. Vervolgens worden de sterke punten en knelpunten geanalyseerd binnen de thema's: inburgering en integratie, taalontwikkeling, sociale contacten, het gevoel van bijdragen aan de samenleving en toekomstperspectief.

## Fase 1. Enthousiasmeren: Aantrekken van Jongeren

### Wat werkt goed:

- **Kick-off evenementen:** Introductiebijeenkomsten van de MDT-projecten zorgen voor een snelle inschrijving en kennismaking met het programma. Jongeren waarderen de mogelijkheid om **direct vragen te stellen en andere deelnemers te ontmoeten**: *“Een groot kick-off evenement waarin jongeren zich meteen kunnen inschrijven, helpt enorm om hen direct te betrekken”.*
- **Mond-tot-mondreclame:** De werving gebeurt voornamelijk via mond-tot-mondreclame onder vrienden en familie. In locatie B zorgt het delen van positieve ervaringen van eerdere deelnemers voor een organische naamsbekendheid en verspreiding van het programma: *“Een groep is klaar, dan vertellen ze het weer aan hun vrienden en dan staan die op de stoep om te beginnen.”*
- **WhatsApp en persoonlijke gesprekken** zijn effectiever dan schriftelijke communicatie zoals flyers.

### Uitdagingen:

- **Logistieke barrières:** Reiskosten en vermoeidheid door school vormen voor veel jongeren een belemmering om deel te nemen aan MDT-projecten. Sommigen geven aan wel interesse te hebben, maar na een lange schooldag onvoldoende energie te hebben voor extra activiteiten. Bovendien is de financiële ondersteuning binnen sommige AZC's beperkt, wat de drempel tot deelname verder verhoogt. *“Jongeren kunnen reiskosten vergoed krijgen via de gemeente, maar veel van hen weten dit niet of maken er geen gebruik van.”*
- **Gebrek aan zichtbaarheid:** In sommige regio's, is er onvoldoende zichtbaarheid van MDT-projecten, waardoor jongeren geen directe toegang hebben tot het aanbod. Dit gebrek aan zichtbaarheid zorgt ervoor dat jongeren pas **na maanden in het AZC**

ontdekken dat MDT bestaat, terwijl ze er eerder baat bij zouden kunnen hebben: *“Als ik dit eerder had geweten, had ik meteen meegedaan.”*

- **De onboarding is niet altijd even gestructureerd:** sommige deelnemers hadden in het begin weinig inzicht in het programma: *“Ik had niet door dat dit een programma was. Ze zeiden alleen dat het vrijwilligerswerk voor de begeleider was”*. Dit gebrek aan structuur zorgt ervoor dat sommige jongeren de eerste weken minder betrokken zijn of niet begrijpen wat van hen wordt verwacht:

#### Suggesties van jongeren:

- **Directe en persoonlijke communicatie:** Jongeren geven aan dat een persoonlijke benadering via COA en de Meedoenbalies hen meer betrokken maakt. Eén-op-één gesprekken en wekelijkse aanwezigheid bevorderen vertrouwen en motivatie. Dit sluit aan bij de ervaringen van jongeren die aangeven dat zij vaak niet goed geïnformeerd zijn over MDT en pas laat ontdekken wat de mogelijkheden zijn. *“We hebben iemand nodig die ons rechtstreeks aanspreekt en uitlegt wat MDT is. Flyers en posters helpen niet echt.”*
- **Flexibele deelnamevormen:** Er is behoefte aan flexibele deelnamevormen die duidelijk communiceren wat er van de jongeren wordt verwacht, waardoor zij zich minder gecommitteerd voelen en sneller deelnemen. *“Als je meteen 80 uur hoort, schrikt dat af. Een proefperiode zou helpen.”*. Ook weten jongeren vaak niet wat het inhoudt voordat ze zich inschrijven: *“Ik had geen idee wat MDT was. Pas later begreep ik de voordelen.”*

## Fase 2. Start: Intakes en Administratie

- **Duidelijke communicatie vóór de startdatum** voorkomt no-shows. Onduidelijkheid voor de startdatum kan ervoor zorgen dat jongeren afhaken en niet deelnemen aan de MDT.
- **Gebrek aan structuur en duidelijkheid.** Veel deelnemers ervaren bij de start van MDT een gebrek aan structuur en duidelijkheid. Ze weten niet goed welke activiteiten worden aangeboden, welke ondersteuning beschikbaar is en hoe de roosters werken. Ook afkortingen in het rooster zorgen voor verwarring. Vooral in locatie A was dit een groot probleem. Deelnemers gaven aan dat ze, zelfs na maanden deelname, nog steeds niet precies wisten wat het programma inhield of wat ze eruit konden halen. In locatie B speelde dit ook, maar minder sterk. Sommigen deden er maanden over om alles uit te zoeken. In locatie C ging dit sneller. Binnen enkele weken hadden de meeste deelnemers het programma onder de knie. Toch bleven ook daar enkele onduidelijkheden bestaan.

#### Suggesties:

**Flexibele deelname en impact van overplaatsingen:** Jongeren haken vaak af door ‘volle hoofden’ of persoonlijke omstandigheden, waardoor flexibiliteit in deelname essentieel is. Daarnaast verstoren overplaatsingen hun betrokkenheid bij MDT, omdat het niet vanzelfsprekend is dat zij op hun nieuwe locatie kunnen starten met MDT. MDT wordt niet landelijke gecoördineerd

waardoor overgeplaatste jongeren die gemotiveerd zijn, wellicht afhaken vanwege deze praktische belemmering.

### Fase 3. Begeleiding: Ondersteuning en Coaching

Wat werkt goed:

- **Individuele coaching:** Persoonlijke begeleiding leidt tot een hogere betrokkenheid en een grotere kans op succes in het traject. Jongeren geven aan dat ze zich veiliger voelen en meer vertrouwen hebben als ze begeleiding krijgen in een taal die ze beheersen.
- **Netwerkactivatie:** Het betrekken van familie en gemeenschap biedt extra ondersteuning voor jongeren. Bijvoorbeeld gezamenlijke evenementen om familie en gemeenschap te betrekken. Feestelijke afsluitingen en netwerkevenementen worden gebruikt om niet alleen de jongeren te vieren, maar ook hun families en bredere gemeenschap erbij te betrekken: *"Onze afsluiting was heel mooi, want mijn moeder kon zien wat ik heb gedaan. Ze was trots op mij."*
- **Taalondersteuning:** De leraren die de moedertaal van jongeren spreken kunnen taalbarrières overbruggen en het gevoel van vertrouwen vergroten.

Uitdagingen:

- **Beperkte middelen:** Een tekort aan middelen, zoals beperkte capaciteit, maakt het moeilijk om jongeren optimaal te begeleiden. Dit kan de effectiviteit van het programma verminderen. Een vast aanspreekpunt blijkt cruciaal voor het vertrouwen en de begeleiding van deelnemers. Toch is er in de praktijk vaak onvoldoende ruimte voor persoonlijke aandacht of extra ondersteuning, zoals het meegaan naar eerste afspraken.
- **De begeleiding varieert per begeleider.** Sommige supervisors bieden vooral professionele ondersteuning, terwijl anderen een persoonlijke band opbouwen: *"Met (...) had ik een emotionele connectie, ze nodigde me uit voor etentjes. De andere begeleiders waren professioneler, maar minder betrokken."*

### Fase 4. Afronding en Evaluatie: Erkenning en Vervolg

Uitdagingen:

- **Opvolging na afronding:** Er is vaak geen adequate opvolging na het afronden van het MDT-project, wat de impact van het programma kan beperken.
- **Afhankelijkheid van externe factoren:** Het succes van de afronding en evaluatie hangt vaak af van de beschikbaarheid van externe actoren, zoals de mate waarin MDT is geïntegreerd in lokale samenwerkingen, de erkenning van MDT-ervaringen en de beschikbaarheid van vervolgtrajecten na MDT. Gemeenten zouden een faciliterende rol kunnen spelen in de verbinding tussen MDT en de lokale arbeidsmarkt- en

integratieprogramma's. In samenwerking met de gemeente kan MDT worden gekoppeld aan vervolgtrajecten, zoals werkervaring, vrijwilligerswerk of scholing.

- **Afronding wordt als abrupt ervaren**, zonder duidelijke afsluiting of erkenning: *"Het was gewoon klaar. Geen afscheid, niks. Een klein etentje of zo had ik leuk gevonden."*

#### Suggesties van jongeren:

- **Feestelijke afsluiting:** Het organiseren van afsluitende evenementen biedt een positieve erkenning van de prestaties van de jongeren en wordt als motiverend ervaren. Een reiskostenvergoeding aanbieden zou de deelname aan de afsluitmomenten ook kunnen verhogen.

#### Formele erkenning van bijdragen

**Het uitreiken van certificaten en andere vormen van erkenning kan de motivatie van jongeren verhogen en hen een tastbaar bewijs van hun inzet bieden.** MDT-projecten reiken standaard MDT-certificaten uit als erkenning van deelname.

Uit de verzamelde gegevens blijkt echter dat niet iedereen de certificaten ontvangt en dat jongeren deze certificaten op zichzelf niet als voldoende erkennen, omdat ze geen formele waarde hebben binnen inburgeringstrajecten, IND-procedures of op de arbeidsmarkt. Jongeren uiten hierover hun twijfels:

*"Ik heb een certificaat gekregen, maar ik weet niet of werkgevers dit serieus nemen."*

*"Mijn vrienden maakten grappen over mij: 'Denk je dat je er iets voor terugkrijgt?' Dit soort opmerkingen ontmoedigen anderen om deel te nemen."*

Een structurele vorm van erkenning, zoals een officiële aantekening binnen COA of de gemeente, kan bijdragen aan de aantrekkelijkheid en waarde van deelname aan deze trajecten.



”

Het succes van de afronding en evaluatie hangt vaak af van externe actoren. Zoals de mate waarin MDT is geïntegreerd in lokale samenwerkingen, de erkenning van MDT-ervaringen en de beschikbaarheid van vervolgtrajecten na MDT.

## Inburgering en integratie

De samenwerking tussen MDT-projecten en Meedoenbalies speelt een cruciale rol in het succes van de klantreis van jongeren. Er zijn zowel positieve aspecten als verbeterpunten die voor elk aspect zal worden toegelicht: inburgering en integratie, taalontwikkeling, sociale contacten, gevoel van bijdrage leveren aan de samenleving en mentaal welzijn, en toekomstperspectief:

### Positief:

- **Persoonlijke benadering en intensieve begeleiding** zorgen voor vertrouwen en betrokkenheid bij jongeren.
- **Flexibele programma's en warme overdracht** bevorderen de deelname en de overgang naar vervolgactiviteiten.
- **Voor veel deelnemers is het programma een plek waar ze kunnen socialiseren en meer te weten komen over de Nederlandse cultuur:** *"De begeleiders bij locatie C hebben me geholpen om beter te integreren, ik heb geleerd hoe Nederlanders praten en denken."*
- **De begeleiding helpt met praktische zaken** zoals documenten en het opbouwen van een sociaal netwerk: *"Als ik iets nodig had, zoals een OV-kaart of een document printen, hielpen ze me altijd."*
- **Veilige omgeving en de Nederlandse taal.** Het biedt een veilige omgeving om te oefenen met Nederlands, vooral door interactie met collega's en supervisors.
- **Structuur en verantwoordelijkheid.** Jongeren ontwikkelen door deelname een gevoel van structuur en verantwoordelijkheid.

### Uitdagingen:

- **Verbeterde afstemming en communicatie** tussen de betrokken organisaties is noodzakelijk om de wervings- en begeleidingsprocessen te optimaliseren en de onboarding in goede banen te leiden.
- **Logistieke en administratieve hindernissen** moeten worden aangepakt om jongeren beter te ondersteunen tijdens hun traject.
- **Gebrek aan leerdoelen.** Voor sommige deelnemers blijft het programma vooral een plek om tijd door te brengen zonder duidelijke leerdoelen.
- **De taalontwikkeling verschilt sterk per locatie en individu;** sommige jongeren leren veel, terwijl anderen vooral met hun eigen taalgenoten blijven communiceren.
- **Er is een verschil in begeleiding:** sommige supervisors zijn persoonlijk betrokken, anderen blijven afstandelijk en puur professioneel.

Deze inzichten kunnen dienen als basis voor toekomstige verbeteringen van MDT-projecten, zodat ze nog effectiever aansluiten bij de behoeften van jongeren en bijdragen aan hun succesvolle deelname.

## Taalontwikkeling

Deelnemers uit locatie B en locatie C rapporteren significante verbeteringen in hun Nederlandse taalvaardigheid, vooral door de informele en ondersteunende omgeving van het programma. Ze voelen zich veiliger om fouten te maken en de taal te oefenen binnen het programma. De combinatie tussen naar de taalschool gaan en MDT wordt als een succesfactor benoemd omdat het hen in staat stelt **niet alleen grammatica te leren, maar ook praktische spreekvaardigheid op te bouwen**. Zo stelt een deelnemer:

*“Op school is het veel zelfstudie en werken op een laptop, maar bij MDT oefenen we het echt in gesprekken”.*

In locatie A is er minder focus op de taalontwikkeling. De kennis die de jongeren hier hebben opgedaan beperkte zich tot een context van sport, zoals spelregels, communicatie in een team en gedurende een spel. Dit suggereert dat MDT-projecten die meer interactie met Nederlandstaligen bieden en een bredere focus hebben, zoals in locatie B en locatie C, **beter bijdragen aan taalontwikkeling**.

### Positief

**MDT kan een veilige en ondersteunende omgeving bieden om Nederlands te oefenen, waarbij actief spreken en het maken van fouten worden aangemoedigd.** De mate waarin dit gebeurt, hangt echter af van de organisatie per locatie. Deelnemers in locatie B en locatie C melden dat het programma beter aansluit bij hun taalbehoeften dan traditionele taalscholen door de nadruk op taalgebruik in de praktijk en een praktijkgericht taalomgeving. Sommige deelnemers vinden het programma boeiender, nuttiger en beter in ondersteuning dan taalscholen:

*“Op school leer ik grammatica, maar bij MDT leer ik het gebruiken. Die combinatie werkt goed.”*

*“Het ontvangen van feedback op school ervaar ik als negatief omdat ze een ouderwetse benadering hebben: ‘Je moet meer oefenen’. Het is alsof ik niet genoeg moeite doe en dit werkt demotiverend.”*

**Daarnaast bieden activiteiten zoals koken, sport en kunst een natuurlijke context om de taal op een ontspannen manier te gebruiken.** Daarnaast wordt **de interactieve aanpak** gewaardeerd. **Interactie met supervisors** is hiervoor ook een sleutelfactor. Deelnemers ervaren deze **vrijheid** als prettig: *“Bij MDT kan ik gewoon praten zonder bang te zijn dat ik fouten maak. In de taalles ben ik bang om fouten te maken.”*

Ook wordt benadrukt hoe **MDT bijdraagt aan taalontwikkeling**:

*“Mijn taal is hier veel beter geworden.”*

*“Ik had geen andere plek om Nederlands te oefenen.”*

**Deelnemers in locatie B en locatie C geven expliciet aan dat de personen aan wie ze gekoppeld worden een actieve rol spelen in hun taalontwikkeling.** In locatie B hadden deelnemers vrijwel uitsluitend contact met lokale Nederlanders via hun vrijwilligerswerk. Dit dwong hen om hun Nederlands actief te gebruiken, vooral omdat ze vaak werkten met jongeren en ouderen die weinig Engels spraken. **Het netwerken binnen de MDT en het vrijwilligerswerk bleek effectief voor hun taalontwikkeling.** Dit gold echter niet voor alle geïnterviewden.

*"De mensen met wie ik vrijwilligerswerk doe, zijn heel gastvrij. Ze zijn geduldig met mij, ze begrijpen dat het allemaal een nieuwe taal voor mij is. Dus vraag ik altijd, zeg het alsjeblieft in het Nederlands, vertaal het in het Engels en leer me hoe ik in het Nederlands kan antwoorden." We hebben geen gemeenschappelijke taal, dus als we met elkaar willen praten, moeten we in het Nederlands praten, wat goede oefening is als je het elke dag moet doen."*

### **Uitdagingen:**

- **Beperkte taalontwikkeling.** In locatie A was de taalontwikkeling beperkt en het programma was vooral gericht op activiteiten zoals sport. Uit interviews in locatie C blijkt dat niet iedereen het programma gebruikt om Nederlands te leren; sommigen zien het vooral als een sociale ontmoetingsplek (tijdsbesteding): *"We spelen hier vooral PlayStation. Ik leer de taal hier niet echt."*
- **Er wordt veel gebruikgemaakt van andere talen** (Arabisch, Koerdisch, etc.), wat de noodzaak om Nederlands te spreken vermindert: *"Sommige mensen blijven alleen in hun eigen taal spreken. Ik zou willen dat iedereen verplicht Nederlands sprak."*
- **Isolatie.** In sommige gevallen voelen jongeren zich geïsoleerd als anderen weigeren Engels of een andere gemeenschappelijke taal te spreken: *"Soms voel ik me geïsoleerd. Mensen hier in locatie C zijn direct en spreken weinig Engels."*

### **Sociale connecties**

Deelnemers in locatie B en locatie C geven aan dat het programma hen heeft geholpen **waardevolle netwerken** op te bouwen, wat hen ondersteunt in zowel hun persoonlijke als professionele ontwikkeling. Deze netwerken bieden hen steun, wat bijdraagt aan hun geluk en mentale stabiliteit. Ze ervaren dat de projecten deuren openen en hen een positief toekomstperspectief bieden. In locatie C bouwden deelnemers sterke banden op met mensen uit verschillende etnische achtergronden. Door de grote diversiteit binnen de groep leerden ze andere culturen beter begrijpen en ontstonden er nieuwe vriendschappen. Ze brachten veel tijd door op de locatie en zetten zich in voor activiteiten die gericht waren op de locatie zelf of op samenwerking met de lokale school. In locatie B richtten deelnemers zich meer op het ondersteunen van lokale Nederlanders in uiteenlopende situaties. Hierdoor legden ze niet alleen sociale contacten, maar breidden ze ook hun netwerk binnen de Nederlandse samenleving uit.

De sociale contacten die via MDT worden gelegd, helpen niet alleen bij praktische zaken zoals werk en huisvesting, maar **versterken ook het gevoel van integratie**: *“Ik heb zoveel mensen leren kennen, mijn netwerk is enorm gegroeid. Mensen helpen me nu met mijn toekomstplannen.”*

Daarnaast speelt MDT een cruciale rol in het **doorbreken van vooroordelen tussen Nederlanders en nieuwkomers**. Het biedt een platform waar beide groepen elkaar beter kunnen begrijpen en waarderen:

## Deelnemer

***“Veel Nederlanders hebben nooit eerder met migranten gesproken. MDT geeft ons de kans om te laten zien dat we vaardigheden en opleiding hebben.”***

### Positief:

- **Deelnemers waarderen de mogelijkheid om diverse netwerken op te bouwen** en steun te ontvangen. Het programma fungeert als een plek om nieuwe vrienden te maken met mensen uit verschillende landen. Deze netwerken ontstaan niet alleen tijdens het programma zelf, maar ook door vrijwilligerswerk en interacties zoals samen eten, samen sporten of het vieren van elkaars mijlpalen. Deelnemers helpen elkaar bij praktische zaken, zoals het repareren van een kapotte fiets of het ondersteunen van elkaar bij het invullen van documenten. Zo biedt het programma niet alleen sociale verbinding, maar ook praktische steun bij het navigeren van het leven in Nederland: *“Ik heb hier vrienden gemaakt, en we helpen elkaar. Dat is het belangrijkste.”*
- De **opgebouwde netwerken bieden praktische steun** (bijv. Hulp met documenten) en persoonlijke stabiliteit. Dit heeft een doorwerkingseffect: deelnemers in locatie C zetten hun opgedane vaardigheden actief in binnen hun eigen gemeenschap in het AZC. Ze geven gratis lessen of bieden praktische ondersteuning, waardoor de kennis die zij opdoen verder verspreid wordt. Vooral bij gezamenlijke activiteiten zoals koken, sport of culturele evenementen ontstaan vriendschappen en een sterkere sociale ondersteuning, wat de impact van het programma vergroot.
- Wanneer deelnemers via het programma sterke netwerken opbouwen, strekken deze zich uit tot hun sociale leven buiten het programma en blijven ze ook na afloop bestaan, zonder verdere invloed van MDT. In locatie B vertelden deelnemers bijvoorbeeld dat ze door de mensen die ze als vrijwilliger hielpen, werden uitgenodigd voor verjaardagen, bruiloften, barbecues en andere persoonlijke bijeenkomsten. Daarnaast voerden ze regelmatig diepgaande gesprekken die los stonden van het programma. Dit gaf hen het vertrouwen dat ze ook na afloop van het programma verbonden blijven en blijvende vriendschappen of een gemeenschap hebben opgebouwd.

*"Ik heb echt sterke vriendschappen opgebouwd met Nederlanders. We deden samen vrijwilligerswerk om te koken. Ik werd uitgenodigd voor hun bruiloften en hun [verjaardags]feesten. Het heeft mijn verwachtingen overtroffen, ik had niet verwacht zo welkom te worden in de cultuur hier en gelijk behandeld te worden!"*

Ook het **contact met Nederlanders** wordt als een belangrijk aspect genoemd:

*"Bij MDT werken we samen met Nederlanders. Dat helpt me om de taal te leren en hun cultuur te begrijpen"*

- In locatie B gaven sommige deelnemers aan dat het programma de sociale acceptatie van asielzoekers en statushouders binnen de lokale gemeenschap op twee manieren verbeterde. Enerzijds voelden ze dat ze actief bijdroegen aan de samenleving, wat hen een positiever gevoel gaf over hun aanwezigheid hier. Anderzijds merkten ze dat lokale Nederlanders hen beter leerden kennen buiten de heersende stereotypen en inzagen dat ze hier niet waren om enkel van het systeem te profiteren. Voor degenen die dit benoemden, was dit een belangrijke impact. Het sluit aan bij zowel integratie als het gevoel van bijdragen, maar draait in de kern om sociale interactie en wederzijds begrip.
- **Sterke relatie met supervisor.** Sommige supervisors bouwen sterke persoonlijke relaties op met de jongeren en helpen hen ook buiten het programma.
- **Een grote gemeenschap.** Activiteiten zoals gezamenlijke maaltijden en sport versterken het gemeenschapsgevoel.

#### **Uitdagingen:**

- **Werving en behoud van deelnemers blijven problematisch** door logistieke barrières en gebrek aan coördinatie tussen betrokken partijen. MDT-activiteiten vinden niet altijd plaats op locaties die makkelijk bereikbaar zijn voor jongeren, vooral voor diegenen die in afgelegen AZC's wonen. Voor jongeren zonder gratis OV is deelname duur, waardoor ze minder snel naar activiteiten komen. Gebrek aan vaste structuren en heldere coördinatie kan ervoor zorgen dat jongeren minder snel aan MDT deelnemen en daardoor minder sociale contacten opbouwen:

*"Ik wist niet altijd waar en wanneer MDT was, dus ik ging niet."*

- **Exclusie.** Niet alle jongeren ervaren een gevoel van gemeenschap; sommigen voelen zich geïsoleerd door taal- en cultuurverschillen: *"Ik probeerde contact te maken met collega's, maar zij namen nooit initiatief. Dat voelde isolerend."*
- **Structuur.** Er is een gebrek aan structuur in hoe nieuwe deelnemers worden geïntroduceerd en begeleid.
- **Interactie.** Voor sommigen blijft de interactie oppervlakkig en beperkt tot beleefdheidsconversaties. Er is een verschil in ervaring: sommigen voelen zich als familie binnen de groep, terwijl anderen een gebrek aan diepere connectie ervaren: *"Hier is iedereen als broers en zussen. We lachen samen, het voelt als familie."*

## Gevoel van bijdrage leveren en mentaal welzijn

Deelnemers uit locatie B en locatie C beschouwen hun **deelname aan MDT als een waardevolle bijdrage aan de samenleving**. Ze ervaren een sterk gevoel van **voldoening en sociale impact**, wat hen motiveert om actief betrokken te blijven binnen hun gemeenschap.

*“Ik voel me nuttig. Ik zie de impact van wat ik doe en dat maakt me gelukkig.”*

Deze ervaring versterkt niet alleen hun motivatie, maar ook hun gevoel van sociale impact. Ze zijn enthousiast over de vaardigheden die ze tijdens het programma ontwikkelen en de sociale erkenning die ze ontvangen. Toch uiten ze allemaal de wens voor formele erkenning van hun bijdragen. De vaardigheden die ze binnen MDT opdoen, versterken hun zelfvertrouwen en toekomstperspectief. Veel deelnemers benadrukken het belang van erkenning van hun werk, zowel binnen MDT als in de bredere samenleving.

*“Ik zie hoe ik andere mensen help en hoe zij groeien. Dit motiveert mij om door te gaan.”*

**De wens voor formele erkenning** blijft echter een terugkerend thema, wat aansluit bij de eerder besproken behoefte aan een officiële status van MDT-ervaringen binnen inburgerings- en arbeidsmarkttrajecten.

### Positief:

**Deelnemers voelen zich gewaardeerd door de persoonlijke begeleiding**, het krijgen van verantwoordelijkheid en de erkenning van hun inspanningen. Dit vergroot niet alleen hun motivatie, maar stimuleert hen ook om iets terug te geven aan hun gemeenschap, geïnspireerd door het principe van **"lead by example"**. Binnen de eigen bubbel, zoals AZC-gemeenschappen en diaspora-netwerken, voelen veel deelnemers zich onderdeel van een hechte gemeenschap. Ze zetten zich in om anderen in een vergelijkbare situatie te ondersteunen: *“Ik help andere mensen in het AZC met vertalen, omdat ik weet hoe moeilijk het is om hier te zijn zonder de taal te spreken.”*

Tegelijkertijd gebruiken sommige jongeren MDT als een **brug naar bredere sociale contacten**. Door samen te werken met Nederlanders en andere culturen vergroot MDT hun integratie en sociale participatie:

*“Door MDT heb ik leren werken met mensen uit andere landen. Ik ben nu minder verlegen en help anderen om ook deel te nemen.”*

**Structuur en zingeving**. Vrijwilligerswerk binnen MDT geeft deelnemers een gevoel van structuur en doel. Dit draagt bij aan hun persoonlijke ontwikkeling en zelfvertrouwen: *“Ik voelde me volwassen toen ik hier werkte. Het gaf me een gevoel van prestatie.”*

Daarnaast biedt het programma een **welkome afleiding en stabiliteit**, wat een positieve invloed heeft op het mentale welzijn: *“In het kamp was het depressief. Hier vond ik iets om te doen, een doel.”*

## Uitdagingen:

Formele erkenning, zoals certificaten of erkenning door de gemeente of IND, maakt de **inspanningen van deelnemers tastbaarder en versterkt hun gevoel van eigenwaarde en mentale stabiliteit**. Het programma biedt structuur en zingeving tijdens de lange wachttijd in AZC's, maar zonder erkenning werkt dit demotiverend. Zoals een deelnemer aangaf: *"Een certificaat zou fijn zijn, zodat ik kan laten zien dat ik hier 80 uur heb gewerkt."*

Daarnaast zorgt **het gebrek aan erkenning voor een negatieve perceptie binnen AZC's, vooral in locatie B**. Dit ontmoedigt potentiële deelnemers en laat huidige deelnemers zonder steun vanuit hun omgeving. In plaats van aanmoediging krijgen ze soms juist kritiek of worden ze bespot. Door MDT zichtbaarder en officieel erkend te maken, kunnen meer deelnemers zich gesteund voelen en groeit de impact van het programma.

## Stabiliteit

Alle drie de locaties melden dat het programma deelnemers een gevoel van stabiliteit heeft gegeven. Het biedt hen een zinvolle bezigheid terwijl ze wachten op hun asielstatus, wat positief bijdraagt aan hun mentale welzijn en hen een betere ervaring biedt dan die van andere bewoners in de AZC's. Het MDT-project biedt deelnemers niet alleen de mogelijkheid om hun tijd nuttig in te vullen, maar ook om hun welzijn te verbeteren. Zoals een deelnemer het zegt:

### Deelnemer

***"Zonder MDT zou ik de hele dag in mijn kamer zitten en piekeren. Nu heb ik iets te doen en voel ik me beter."***

Het programma helpt deelnemers ook om meer structuur in hun dagelijks leven te brengen, wat bijdraagt aan hun algehele welzijn. Vergelijkingen met mensen die niet deelnemen aan MDT, tonen aan dat MDT-deelnemers zich mentaal beter voelen dan anderen in de AZC's. *"Mensen die niet meedoen, zitten thuis en worden depressief. Wij blijven bezig, we ontmoeten mensen en dat helpt."*

## Toekomstperspectief

### Positief:

**Zelfvertrouwen en toekomstperspectief.** Deelnemers in locatie C en locatie B voelen zich zelfverzekerder over hun toekomstplannen. Voor sommige jongeren is MDT een kans om te ontdekken wat ze leuk vinden, meer **vertrouwen te krijgen in hun eigen vaardigheden** en een beter beeld te krijgen van hun carrièrekansen. Jongeren hebben verschillende ambities, zoals verder studeren, werken in de ICT, of een carrière als piloot of arts:

*"Toen ik MDT begon, wist ik niet wat ik wilde doen. Nu heb ik via MDT een stageplek gevonden in de techniek en weet ik dat ik hierin verder wil."*

*"Ik wil tandarts worden. Zonder MDT zou ik misschien niet in staat zijn om de stappen voor deze droom te volgen. Nu, wanneer ik naar mijn nieuwe gemeente verhuis, hoef ik tenminste niet vanaf nul te beginnen, maar vanuit een positie van kennis."*

Daarnaast moedigt MDT jongeren aan om **nieuwe dingen te proberen**, wat hun zelfvertrouwen en mindset versterkt. Het programma stimuleert een focus op sociale impact en persoonlijke groei:

*"Ik heb nu zoveel ervaringen, ik kan bijna alles doen! Ze zeiden: probeer zingen uit, dus ik zong. En ik kon het allemaal! MDT helpt mij om mijn mentaliteit te veranderen."*

*"(...) Maar MDT heeft op die manier zoveel deuren geopend. Bijvoorbeeld, na het naaien realiseerde ik me: 'misschien kan ik mijn eigen winkel hebben'. Een Nederlandse vrouw kwam naar me toe – ze zei: 'Ik zag je spullen op Instagram', en kwam specifiek om mijn tassen te kopen. Mensen kwamen naar me toe en zeiden dat ze me van Instagram herkenden, en dat deed me realiseren: 'Oké, ik kan hier een leven opbouwen.' [...] Ik heb materiële dingen (naaimachines) ontvangen van mensen die mijn werk in de winkel bewonderen, en men heeft me verteld dat wanneer ik mijn status heb en het tijd is om een baan te vinden, zij connecties voor me kunnen maken."*

#### **Uitdagingen:**

- **Geen formele erkenning.** Het gebrek aan formele erkenning (zoals door IND of gemeenten) belemmert de waarde die deelnemers toekennen aan hun bijdrage. De uren die besteed worden aan MDT worden momenteel niet officieel erkend als participatie-uren, terwijl jongeren door deelname wel al participatie-activiteiten hebben ondergaan. Tegelijkertijd zien sommige jongeren deelname aan MDT niet als investering in de toekomst door gebrek aan formele erkenning.
- **Weinig vervolgmogelijkheden.** Een terugkerend punt bij de deelnemers uit locatie C is de wens om meer mogelijkheden te hebben na het afronden van het vrijwilligerswerk, zoals langer kunnen deelnemen of betrokken blijven bij de organisatie. *"Ik wilde doorgaan na mijn 80 uur, maar niemand vertelde me hoe dat kon."*

#### **Deelnemer**

***"Toen ik MDT begon, wist ik niet wat ik wilde doen. Nu heb ik via MDT een stageplek gevonden in de techniek en weet ik dat ik hierin verder wil."***

# Samenwerking tussen de Meedoenbalies en MDT

Dit hoofdstuk onderzoekt de gemeenschappelijke patronen en verschillen tussen de drie MDT-pilot locaties.

We bespreken de uitdagingen in werving, afstemming en rolverdeling en tot slot de samenwerking met COA.

## Werving en motivatie

**Succesvolle werving blijkt sterk afhankelijk van persoonlijke benadering en laagdrempelige instroommethoden.** Grootschalige campagnes zijn minder effectief dan directe en informele kennismakingen. Zoals een medewerker opmerkt: *“De kracht ligt in directe, persoonlijke benadering. Jongeren die face-to-face worden uitgenodigd, hebben een grotere kans om actief deel te nemen.”*

Daarnaast bestaat op sommige locaties een hiërarchische relatie tussen medewerkers en deelnemers. Jongeren worden soms als onverantwoordelijk gezien en zouden extra motivatie nodig hebben om deel te nemen. Hoewel dit niet overal speelt, kan deze perceptie de wervingsinspanningen negatief beïnvloeden.

## Afstemming en rolverdeling

De samenwerking tussen MDT-projecten en Meedoenbalies verloopt niet overal soepel. **Gebrek aan structurele coördinatie leidt tot inefficiënte werving en onduidelijkheid over verantwoordelijkheden.** Beperkte capaciteit en onduidelijke functieomschrijvingen belemmeren de samenwerking. Dit wordt onderstreept door een medewerker: *“We kregen aanmeldingen via AZC/COA, maar dat betekende niet dat ze ook daadwerkelijk kwamen. De overgang tussen werving en actieve deelname moet beter.”*

Daarnaast wordt de capaciteit als een belangrijke barrière genoemd: *“Het grootste probleem ligt bij een tekort aan capaciteit, zowel binnen COA als intern.”*

## Samenwerking met COA

In sommige locaties, zoals locaties B en C, worden jongeren effectief doorverwezen door COA-medewerkers. Dit helpt hen om gerichter een passend traject te vinden: *“(…) werkt nauw samen met COA en ontvangt jongeren die een extra steuntje in de rug nodig hebben.”*

Toch **ontbreekt op andere locaties een duidelijke afstemming, waardoor COA MDT minder actief promoot.** COA-medewerkers geven aan te weinig tijd te hebben om jongeren goed door te verwijzen: *“Begeleiders geven aan dat ze het te druk hebben en MDT niet altijd onder de aandacht kunnen brengen.”*

In locatie C verloopt de samenwerking tussen MDT en de Meedoenbalie goed, maar blijft de betrokkenheid van COA achter:

*“Hier in locatie C wordt MDT uitgevoerd door een Meedoenbalie, hierdoor hebben wij geen problemen bij de uitvoering en werving. Wel missen wij dat het COA ‘Meedoenbalie’ op locatie niet is aangehaakt en geen gebruik maakt van het aanbod van trajecten.”*

Het overkoepelende beeld is ontstaan dat MDT en Meedoenbalies onvoldoende op elkaar zijn afgestemd en de implementatie per locatie varieert. Hierdoor vindt er geen effectieve communicatie en verdeling van taken en verantwoordelijkheden plaats. Dit werkt direct door op de motivatie en deelname van jongeren. Een landelijke coördinatie over de uitvoering van MDT in alle AZCs zou de doelmatigheid van het programma sterk kunnen verbeteren.

# Hoofdstuk bevindingen van medewerkers

## Fase 1: Jongeren aantrekken

### Wat werkt goed:

- **Persoonlijke communicatie:** De aanwezigheid van een bekend gezicht bij de Meedoenbalie en persoonlijke gesprekken bevorderen de betrokkenheid. **Jongeren geven aan dat ze zich sneller op hun gemak voelen wanneer ze iemand herkennen en laagdrempelig vragen kunnen stellen.**

Werving is een uitdaging op alle drie de locaties. Binnen de AZC's is er weinig bekendheid over het MDT-project, waardoor veel potentiële deelnemers niet op de hoogte zijn of pas te laat van het programma horen. Uit gesprekken met medewerkers blijkt dat COA-medewerkers en woonbegeleiders vaak te druk zijn om MDT actief te promoten.

**Daarnaast is er een 'no-show' probleem:** hoewel jongeren zich aanmelden, komen ze vaak niet opdagen wanneer het programma begint. Dit wordt toegeschreven aan verschillende factoren, zoals gebrek aan motivatie, uitputting en concurrentie van andere programma's, zoals die van Stichting MANO.

- **Gebrek aan motivatie:** Jongeren geven aan dat vrijwilligerswerk binnen MDT geen formeel voordeel oplevert voor hun asielprocedure, wat demotiverend werkt. Dit benadrukt het belang van een tastbare beloning.
- **Uitputting en concurrerende verplichtingen:** Veel jongeren combineren MDT met school of andere trajecten en hebben daardoor weinig energie over: *"Na schooltijd zijn ze moe, dat wordt aangegeven."*
- **Concurrentie met andere programma's,** zoals die van Stichting MANO, die al veel activiteiten binnen AZC's organiseert.

Het lage aantal succesvolle wervingen en de afhankelijkheid van last-minute werving wijzen erop dat de huidige aanpak mogelijk niet effectief is om jongeren te betrekken en te activeren:

*"Er kan verbetering daarin zijn, als je die overgang daarin kan stimuleren, of dat je op zo'n Meedoenbalie gaat zitten. Maarja, dat vraagt om best wel veel tijd, en je moet daarvoor uren hebben in je overzicht. En MDT is berekend op basis van hoeveel jongeren daarmee doen, niet echt realistisch in deze doelgroep, in mijn optiek. We hebben nu al voor gekozen om meer daarop te investeren. Maar het is ook een soort risico*

*wat je loopt, we hebben een pilot waar we dat wel durven te doen, maarja ze kijken naar afgeronde MDT projecten per jongere. En je merkt toch met deze doelgroep dat je meer moet investeren in iedergeval in dat werving stuk. Het past niet echt op de manier waar je subsidie aanvraagt.”*

Een alternatieve aanpak, zoals actieve aanwezigheid van MDT-coaches binnen AZC's of korte kennismakingsactiviteiten, kan helpen om de betrokkenheid te vergroten.

## Fase 2. Start: Intakes en Administratie

Uit de gegevens van alle drie de locaties blijkt dat deelnemers bij aanvang van het programma vaak onvoldoende informatie ontvangen. Dit zorgt voor onduidelijkheid over wat MDT precies inhoudt en wat er van hen wordt verwacht:

*“Ze weten zelf soms niet wat het is, wij moeten het wel goed uitleggen.”*

**Het kost tijd voordat deelnemers volledig begrijpen welke activiteiten en mogelijkheden er zijn,** hoe de planning werkt en wat de waarde van het programma is. Deze onzekerheid kan leiden tot een aarzelende start of passiviteit, wat hun betrokkenheid in de beginfase belemmert.

De opstartfase wordt tevens bemoeilijkt door **administratieve lasten en logistieke obstakels**. Het inschrijfproces wordt door sommige jongeren als complex en ontmoedigend ervaren. Dit illustreert dat de drempel om officieel deel te nemen verlaagd moet worden, bijvoorbeeld door eenvoudiger inschrijvingsprocedures of een proefperiode zonder formele verplichtingen.

**Een andere uitdaging is de variëteit in de manier waarop MDT wordt aangeboden op de verschillende locaties.** In locaties B en C is MDT goed geïntegreerd met de Meedoenbalie en andere lokale instanties, wat zorgt voor een meer gestructureerde samenwerking. In locatie A is de samenwerking echter minder gestructureerd, wat kan leiden tot verwarring bij de deelnemers.

*“In locatie C was er eerst een sterke samenwerking tussen MDT en Meedoenbalie, maar dat is nu minder. Dit maakt werving en doorstroom lastiger.”*

Zodra deelnemers echter meer informatie hebben en het programma beter begrijpen, kunnen zij de voordelen ervan effectiever benutten. **Deelnemers geven aan dat persoonlijke begeleiding en een flexibele aanpak essentieel zijn voor een soepele start.** *“Bij de intake wordt goed gekeken naar de dromen en talenten van jongeren, en ze worden begeleid in het maken van een keuze.”*

### Wat werkt goed volgens de medewerkers:

- **Effectieve intakegesprekken:** Deze gesprekken helpen jongeren om hun persoonlijke doelen en behoeften te identificeren, wat leidt tot op maat gemaakte trajecten. Effectieve intakegesprekken, waarin de doelstellingen en gepersonaliseerde aanpak worden besproken, bevorderen een sterke betrokkenheid van de deelnemers en worden als nuttig beschouwd voor zowel de MDT-projecten als de Meedoenbalies. Door direct in kaart te brengen wat een jongere wil bereiken, kunnen MDT-medewerkers **een betere match maken tussen de deelnemer en de beschikbare activiteiten**: *"Bij de intake wordt goed gekeken naar de dromen en talenten van jongeren, en ze worden begeleid in het maken van een keuze."*
- **Flexibele aanpak:** Aanpasbare roosters en flexibele deelname-eisen verlagen de drempel voor deelname omdat deze methoden rekening houden met de uiteenlopende ervaringen van jongeren. Jongeren die niet elke week kunnen deelnemen vanwege school, andere verplichtingen of energiegebrek, **waarderen de mogelijkheid om MDT op hun eigen tempo te volgen**. De betrokkenheid van deelnemers wordt vergroot door flexibiliteit en persoonlijke ondersteuning: *"In ons traject hoefde je niet per se elke week aanwezig te zijn."*

### Uitdagingen volgens de medewerkers:

- **Complexe administratie:** Het registratieproces is soms te ingewikkeld, wat jongeren ontmoedigt om zich definitief aan te melden. **De hoeveelheid papierwerk, het invullen en de onduidelijkheid van online formulieren zorgen ervoor dat sommige jongeren afhaken nog voordat ze daadwerkelijk deelnemen aan MDT**: *"Het stukje papierwerk en echt het nakomen en vooral begrijpen waar het om gaat... dat vindt men vaak lastiger."*
- **Gebrek aan begrip van MDT:** Jongeren zijn niet altijd goed geïnformeerd over de inhoud van het programma, wat leidt tot verwarring: *"Toen ik hier kwam, begreep ik niet meteen wat ik moest doen."*
- **De onboarding is niet altijd even gestructureerd;** sommige deelnemers hadden in het begin weinig inzicht in het programma: *"Ik had niet door dat dit een programma was. Ze zeiden alleen dat het vrijwilligerswerk voor de begeleider was".* Dit gebrek aan structuur zorgt ervoor dat sommige jongeren de eerste weken minder betrokken zijn of niet begrijpen wat van hen wordt verwacht: *"Toen ik hier kwam, begreep ik niet meteen wat ik moest doen. Maar andere mensen op locatie legden het uit."*

### Suggesties van medewerkers:

- **Persoonlijke intakes:** Het uitvoeren van intakegesprekken die zijn gericht op de persoonlijke doelen en behoeften van jongeren kan hun betrokkenheid vergroten. Jongeren waarderen een aanpak waarbij niet alleen wordt gekeken naar wat MDT te bieden heeft, maar ook hun eigen wensen en vaardigheden. *"De begeleider kijkt heel erg naar waar jouw dromen en talenten liggen en matcht je vervolgens met een organisatie die past."*

- **Vermindering van administratieve lasten:** Jongeren ervaren het registratieproces als complex, tijdrovend en verwarrend. De administratieve lasten, zoals lange en onduidelijke formulieren maken het proces minder toegankelijk. Dit leidt ertoe dat sommige jongeren afhaken. Vereenvoudiging van de administratie wordt als een belangrijke verbetering gezien: *“Het is eigenlijk best wel een hele kluit om online in te vullen en daar verliezen we best wat deelnemers op.”*
- **Duidelijke communicatie voor de startdatum:** Onduidelijkheid over het programma leidt regelmatig tot no-shows. Om dit te voorkomen, is heldere en consistente communicatie essentieel. Zodra jongeren zich aanmelden, moeten zij vóór de startdatum duidelijke informatie ontvangen over het programma. Zo weten zij wat ze kunnen verwachten en is de kans groter dat zij daadwerkelijk beginnen.



“  
Jongeren die niet elke week kunnen deelnemen vanwege school, andere verplichtingen of energiegebrek, waarderen de mogelijkheid om MDT op hun eigen tempo te volgen. Flexibiliteit en persoonlijke ondersteuning vergroten de betrokkenheid van deelnemers.

### Fase 3. Begeleiding: Ondersteuning en Coaching

De MDT-projecten in locaties B en C tonen veelbelovende resultaten, waarbij deelnemers positief zijn over de geboden voordelen en de begeleiding die zij ontvangen. **Een persoonlijke en relatiegerichte aanpak speelt hierin een sleutelrol** en heeft invloed op de mate van betrokkenheid van de deelnemer: *“Jongeren blijven langer betrokken als ze een vertrouwensband hebben met hun begeleider”*.

Het succes van beide locaties is echter sterk afhankelijk van één individu, wat de lange termijn duurzaamheid onzeker maakt. **Zowel in locatie B als C wordt een specifieke medewerker door deelnemers als cruciaal gezien voor hun motivatie en betrokkenheid.** Regelmatige aanwezigheid van een medewerker blijkt essentieel om vertrouwen op te bouwen bij de deelnemers.

Bovendien blijkt **regelmatige aanwezigheid van een vaste medewerker essentieel** om vertrouwen op te bouwen bij de deelnemers. Deze **zichtbaarheid en continuïteit zijn cruciaal voor het succes van MDT, vooral bij jongeren die onzeker zijn over deelname.**

### Wat werkt goed

Op sommige locaties is de continuïteit van het MDT-project kwetsbaar doordat het grotendeels steunt op één of enkele medewerkers. Bovendien zijn er MDT-coaches die zich overbelast voelen en niet in staat zijn om alle jongeren de individuele aandacht te geven die ze nodig hebben: *“We kunnen niet alles oppakken. We moeten keuzes maken wie serieus is of niet.”*

- **Financiële middelen en reiskosten:** Jongeren geven aan dat reiskosten een barrière vormen voor deelname. Niet iedereen is op de hoogte van gemeentelijke vergoedingen, en soms is er geen structurele vergoeding beschikbaar: *“Jongeren kunnen reiskosten vergoed krijgen via de gemeente, maar veel van hen weten dit niet of maken er geen gebruik van.”*
- **Motivatatie behouden:** Externe factoren zoals schoolverplichtingen kunnen het moeilijk maken om jongeren gemotiveerd en betrokken te houden: *“Na schooltijd zijn ze moe, dat wordt aangegeven”*. In sommige regio's wordt MDT al **gedeeltelijk geïntegreerd met onderwijs**, wat als positief wordt ervaren: *“MDT is in locatie B een onderdeel van school geworden, waardoor jongeren het makkelijker kunnen combineren.”*

Naast de sterke punten van de begeleiding zijn er echter ook **uitdagingen**:

- **Taalbarrières** bemoeilijken soms de communicatie: *“Vrijwilligers die de taal van de jongeren spreken (bijv. Arabisch) helpen om vertrouwen op te bouwen.”*
- **Capaciteitstekorten** zorgen ervoor dat niet alle jongeren de intensieve begeleiding krijgen die ze nodig hebben: *“We kunnen niet alles oppakken. We moeten keuzes maken wie serieus is of niet.”*
- **Bepaalde samenwerking met externe partners** maakt het moeilijk om jongeren na MDT door te laten stromen naar vervolgtrajecten.

**Beter gestructureerde samenwerking tussen MDT en Meedoenbalies:** Een betere afstemming tussen de verschillende partijen kan de overgang naar vervolgactiviteiten vergemakkelijken. Er is **behoefte aan een betere doorstroom vanuit MDT naar vervolgtrajecten**, zoals: werk- of stageplaatsen, opleidingen of cursussen, langdurig vrijwilligerswerk, netwerk- en mentorprogramma's. *“MDT zou jongeren moeten helpen om na afronding gemakkelijker door te stromen naar werk of een opleiding”*.

### Suggesties van medewerkers:

- **Consistente fysieke aanwezigheid van MDT-medewerkers:** Jongeren benadrukken het belang van zichtbare en regelmatige ondersteuning van medewerkers om betrokken te blijven bij het traject. De aanwezigheid van een bekend gezicht bij de Meedoenbalie of binnen het AZC verlaagt de drempel voor jongeren om hulp te vragen en betrokken te blijven: *"Ik ben een vast gezicht op de Meedoenbalie, waardoor jongeren makkelijker binnenlopen en een gesprek aangaan."*
- **Individuele coaching en taalondersteuning:** Persoonlijke begeleiding en ondersteuning in de moedertaal worden als essentieel gezien om jongeren beter te kunnen helpen.

## Fase 4: Afronding en evaluatie

### Formele Erkenning van het Programma

Deelnemers uiten ontevredenheid over het gebrek aan formele erkenning van het MDT-project binnen de asielprocedure. Dit bemoeilijkt niet alleen de motivatie voor deelname, maar leidt ook tot negatieve percepties van vrijwilligerswerk in de AZC-gemeenschappen.

Formele erkenning, bijvoorbeeld door de IND of de gemeente, wordt als een belangrijke verbetering gezien. Deze **ontbrekende erkenning leidt niet alleen tot minder motivatie onder deelnemers, maar versterkt ook een bredere terughoudendheid tegenover vrijwilligerswerk binnen AZC-gemeenschappen**. In veel culturen wordt vrijwilligerswerk ook anders gewaardeerd. Dit in combinatie met ontbrekende erkenning maakt dat het minder aantrekkelijk is.

**Om de impact van MDT te vergroten, zou een formele erkenning door de gemeente of de IND overwogen kunnen worden, bijvoorbeeld als onderdeel van het inburgeringsproces.**

*"We werken met de gemeente om MDT-uren te laten meetellen voor inburgeringsverplichtingen."*

*"Als deelnemers iets meer zouden kunnen ontvangen dan alleen symbolische beloningen, zoals een aantekening binnen COA of de gemeente, zou dat helpen om later meer mensen aan te trekken. Het afronden met een gevoel van voldoening door middel van passende erkenning is cruciaal."*

# Discussie, conclusies en aanbevelingen

Het MDT-project heeft - in samenwerking met de Meedoenbalies - als doel de integratie en participatie van jonge nieuwkomers te bevorderen. Op basis van de verzamelde data uit verschillende locaties zijn de belangrijkste bevindingen en aanbevelingen samengevat, met een onderscheid tussen de ervaringen van jongeren en medewerkers.

## Bevindingen vanuit het perspectief van jongeren

Jongeren ervaren MDT als een waardevolle kans om sociale netwerken op te bouwen, de Nederlandse taal te oefenen en een gevoel van bijdrage aan de samenleving te ontwikkelen. Vooral de persoonlijke begeleiding en veilige omgeving worden als positieve aspecten benoemd. Er zijn echter ook knelpunten:

- **Werving en zichtbaarheid:** Veel jongeren ontdekken MDT pas laat, mede door beperkte promotie binnen asielzoekerscentra. Persoonlijke benadering en mond-tot-mondreclame blijken effectief, maar de zichtbaarheid van MDT kan verder worden verbeterd. COA en gemeenten kunnen hier een actievere rol spelen.
- **Administratieve drempels:** Het registratieproces wordt als complex ervaren, dat deelname ontmoedigt. Een vereenvoudigd aanmeldproces zou deelname laagdrempelig kunnen maken.
- **Gebrek aan formele erkenning:** MDT-ervaringen worden niet officieel erkend door COA, gemeenten of IND, wat motivatie en deelname negatief beïnvloedt. Jongeren geven aan dat een certificering met praktische waarde, zoals erkenning binnen inburgeringstrajecten, hen meer zou stimuleren.
- **Doorstroom en toekomstperspectief:** Er is behoefte aan betere aansluiting op vervolgentrajecten zoals werk, opleidingen of langdurig vrijwilligerswerk. Jongeren willen na afloop van MDT meer handvatten om actief betrokken te blijven in de samenleving.

## Bevindingen vanuit het perspectief van medewerkers

Medewerkers ervaren de samenwerking tussen MDT en Meedoenbalies als effectief in locaties waar fysieke nabijheid en duidelijke rolverdeling aanwezig zijn. Op locaties waar MDT geïntegreerd is binnen de Meedoenbalie, zoals in locatie C, verloopt de samenwerking soepeler, maar in andere regio's ontbreekt structurele coördinatie. De belangrijkste inzichten vanuit het perspectief van medewerkers zijn:

- **Succesvolle werkwijzen:** Een persoonlijke en flexibele aanpak verhoogt de betrokkenheid van jongeren. Kick-off evenementen en vaste aanspreekpunten blijken goed te werken voor de instroom en begeleiding.
- **Uitdagingen in samenwerking:** In sommige regio's is er onvoldoende afstemming tussen MDT en Meedoenbalies, wat leidt tot inefficiënties in werving en begeleiding. Duidelijke taakverdeling en communicatie zijn essentieel om deze samenwerking te versterken.
- **Capaciteitsproblemen:** Medewerkers ervaren een hoge werkdruk, mede door beperkte middelen en afhankelijkheid van enkele sleutelfiguren binnen MDT-locaties. Dit brengt risico's met zich mee voor de continuïteit van de projecten.

## Conclusies

MDT speelt een cruciale rol in het integratieproces van de jonge deelnemers. Het wordt gezien als een sleutel tot het creëren van nieuwe kansen binnen de Nederlandse samenleving. Het biedt de jongeren niet alleen de mogelijkheid om zich te integreren, maar ook om zich persoonlijk en professioneel te ontwikkelen. MDT fungeert als een brug naar nieuwe mogelijkheden en levert tools en steun die nodig zijn om een nieuw leven op te bouwen in Nederland. Het programma biedt een concrete route naar zowel integratie als persoonlijke groei, en opent deuren die anders misschien gesloten zouden blijven.

Toch zijn de MDT-projecten niet zonder hun uitdagingen. De volgende analyses belichten de knelpunten die jongeren en medewerkers ervaren, zodat we de onderliggende problemen kunnen begrijpen en effectiever kunnen aanpakken.

- **Onvoldoende kennis over MDT-programma:** Veel deelnemers weten niet dat ze deel hebben genomen aan een MDT-programma, zelfs niet na afloop. Dit is niet alleen een probleem in de beginfase bij de onboarding, maar blijft een uitdaging na de deelname door onduidelijke communicatie, gebrek aan structuur en duidelijkheid, beperkte middelen en inadequate opvolging na afronding.
- **Ervaring van MDT verschilt per locatie:** Het MDT-programma wordt op verschillende locaties op verschillende manieren ervaren. In locatie B bijvoorbeeld worden deelnemers geholpen om hun hobby's en dromen te koppelen aan organisaties of muzieklessen, terwijl in locatie C vrijwilligerswerk op de locatie van het MDT centraal staat. Dit verschil heeft te maken met de mogelijkheden die elke locatie biedt, zoals het externe netwerk en de capaciteit van de locatie.
- **Afhankelijkheid van lokale partners en faciliteiten:** De uitvoering van het MDT-programma verschilt afhankelijk van de beschikbare externe partners en de capaciteiten van de locatie. Sommige locaties hebben beperkte ruimte of een beperkt aantal mensen dat ze kunnen matchen, wat invloed heeft op de activiteiten die ze kunnen aanbieden.
- **Focussen op kernactiviteiten per locatie:** De focus en activiteiten van MDT-locaties kunnen sterk verschillen. Bijvoorbeeld: in locatie A ligt de nadruk uitsluitend op sport, terwijl in locatie B een externe organisatie (Impacter) verantwoordelijk is voor het

matchen van deelnemers. Dit benadrukt de rol van locatie-specifieke mogelijkheden en partnerschappen in het succes van het programma.

- **Gebrek aan zichtbaarheid en communicatie:** Zowel jongeren als medewerkers ervaren een gebrek aan zichtbaarheid van MDT als een belangrijke barrière. Jongeren voelen zich niet actief benaderd, terwijl medewerkers kampen met een gebrek aan capaciteit en onvoldoende samenwerking met het COA. Dit wijst op een structureel probleem waarbij MDT niet goed is ingebed in de bestaande AZC-structuren.
- **Mismatch tussen behoeften en koppeling:** Het probleem ligt niet bij een gebrek aan motivatie van jongeren, zoals vaak wordt aangenomen, maar eerder in de structurele mismatch tussen MDT en de behoeften van jongeren. Veel jongeren vinden vrijwilligerswerk oninteressant omdat het geen formele voordelen oplevert voor hun asielpprocedure, wat demotiverend werkt. Er is behoefte aan erkenning, bijvoorbeeld in de vorm van certificaten die daadwerkelijk meetellen voor hun toekomst.
- **Structuurprobleem in de integratie van MDT:** De gemeenschappelijke ervaring van jongeren en medewerkers laat zien dat de problemen grotendeels structureel van aard zijn. Er is behoefte aan duidelijke communicatie, erkenning, en meer flexibiliteit, maar medewerkers stuiten op praktische beperkingen. De oplossing ligt niet alleen in betere motivatie of meer promotie, maar in een herstructurering van hoe MDT binnen AZC's en andere instanties wordt geïntegreerd.

## Aanbevelingen voor verdere uitrol

Op basis van de bevindingen en conclusies doen we de volgende aanbevelingen om de effectiviteit van MDT en Meedoenbalie verder te versterken:

- **Verbeterde wervingsstrategieën:** Actieve promotie binnen AZC's, samenwerking met COA-medewerkers en verplichte informatiemomenten kunnen de zichtbaarheid en instroom verbeteren. De inzet van een ambassadeursprogramma met oud-deelnemers kan hier ook aan bijdragen door wervingsactiviteiten te organiseren zoals online werving via social media, 'bring a friend'-campagnes en het delen van de ervaringen van oud-deelnemers op verschillende locaties.
- **Vereenvoudigde administratie:** Een toegankelijker registratieproces verlaagt de drempel voor deelname.
- **MDT zou landelijk geïmplementeerd moeten worden:** Er wordt gepleit voor het opzetten van MDT als één landelijke organisatie, actief in alle AZC's in Nederland. Dit zou de impact van het programma vergroten en ervoor zorgen dat alle nieuwkomers toegang hebben tot de mogelijkheden die MDT biedt.
- **Meer gestructureerde introductiesessies** waarin jongeren direct kennismaken met de mogelijkheden binnen MDT.
- **Laagdrempelige proefperiodes** waarin jongeren zonder administratieve verplichtingen kunnen deelnemen.

- **Meer gepersonaliseerde begeleiding in de eerste weken** om drempels zoals taalbarrières en onzekerheid weg te nemen.
- **Formele erkenning en certificering:** MDT-ervaringen zouden moeten meetellen binnen inburgeringstrajecten en als relevant erkend moeten worden door gemeenten en IND.
- **Duurzame samenwerking en coördinatie:** Een heldere taakverdeling en gestructureerde samenwerking tussen MDT, Meedoenbalies en externe partners kunnen de continuïteit en effectiviteit verbeteren.
- **Meer doorstroommogelijkheden na MDT:** Structurele verbindingen met onderwijs, arbeidsmarkt en maatschappelijke organisaties kunnen jongeren beter ondersteunen bij vervolgstappen.
- **Meerdere vaste begeleiders per locatie**, zodat de continuïteit niet afhankelijk is van één persoon.
- **MDT als middel voor mentaal welzijn en sociale stabiliteit :** MDT biedt structuur en stabiliteit voor jongeren die zich onzeker voelen over hun toekomst en zou daarom expliciet als welzijnsprogramma gepositioneerd kunnen worden.

Door deze verbeteringen door te voeren, kan MDT een nog grotere bijdrage leveren aan de integratie en participatie van jonge nieuwkomers in de Nederlandse samenleving.