

# Het PSO Youth Zone Programma

Beleidsnotitie 2005-2010



# Inhoud

<b>1. Inleiding</b>	<b>4</b>
<b>2. Achtergrond</b>	<b>6</b>
2.1 Jongeren en OS	6
2.2 Ontwikkeling van het PSO Youth Zone programma	6
2.2.1 Cijfers en trends 2001-2004	7
2.2.2 Inhoudelijke ontwikkelingen en verschuivingen binnen het PSO Youth Zone programma	9
2.2.3 Evaluatie van het PSO Youth Zone programma 2003	10
<b>3. Het PSO Youth Zone programma: beleid</b>	<b>11</b>
3.1 Doelstellingen, doelgroep en jongerenfuncties	11
3.1.1 Algemene doelstelling en doelgroep van het PSO Youth Zone programma	11
3.1.2 Specifieke doelstellingen van het PSO Youth Zone programma	11
3.1.3 Jongerenuitzendingen: algemeen	13
3.2 Modaliteit en strategieën	13
3.3 Keuze jongeren versus reguliere uitzendingen	16
<b>4. Het PSO Youth Zone programma: procedures en richtlijnen</b>	<b>17</b>
4.1 Voorwaarden cyclus jongerenuitzendingen	17
4.1.1 Vraag en ontvangststructuur van de partnerorganisatie	17
4.1.2 Voorbereidingstraject	17
4.1.3 Persoonlijke en professionele ontwikkeling in het veld	18
4.1.4 Nazorg	21
4.2 Procedures aanvragen het PSO Youth Zone programma	21
<b>5. Modaliteiten van uitzending</b>	<b>22</b>
5.1 De Starter	22
5.1.1 Doelstellingen uitzending Starter	22
5.1.2 Profiel van een Starter	22
5.1.3 Beschrijving uitzendvoorwaarden Starter	23
5.2 De Juniordeskundige	24
5.2.1 Doelstellingen	24
5.2.2 Profiel van een Juniordeskundige	25
5.2.3 Beschrijving uitzendvoorwaarden Juniordeskundige	25
5.3 Financiering van jongerenuitwisseling	27
5.3.1 Definitie jongerenuitwisseling	27
5.3.2 Doelstellingen jongerenuitwisseling	28
5.3.3 Voorwaarden jongerenuitwisseling	28
5.3.4 Financieringsmogelijkheden voor jongerenuitwisselingen	29
5.4 Monitoring en evaluatie van het PSO Youth Zone programma	29
5.4.1 Monitoring via rapportage	29
5.4.2 Indicatoren	29
<b>Bijlagen:</b>	<b>31</b>
1. Stramien jongerenaanvraag	32
2. PSO-scoretabel jongerenaanvragen	34
3. Conceptovereenkomst PO en LO	35
4. PO-beoordelingsformulier Starter/JD	38
5. Voortgangsrapportageformulier JD	50
6. Eindrapportageformulier Starter/JD/Uitwisselingen	54

# Gebruikte afkortingen

CO	Capaciteitsopbouw
DAC (lijst)	Development Assistance Committee (lijst van OS-landen die door het DAC zijn gedefinieerd)
JD	Juniordeskundige
YP	Young Professional
LO	PSO-Lidorganisatie
OS	Ontwikkelingssamenwerking
PO	Partnerorganisatie
PSO	Vereniging voor Capaciteitsopbouw in Ontwikkelingslanden
PZB	Afdeling Personele Zaken Buitenland (van PSO)
MAK	Meerjaren Afspraken Kader

# 1. Inleiding

Dit document beschrijft het PSO-beleid inzake het PSO Youth Zone programma in de periode 2005-2010. Doel van het document is richtlijnen te geven aan PSO-lidorganisaties over het ontwerp en de ontwikkeling van jongerenprojecten en -programma's in het kader van processen van capaciteitsopbouw van hun partnerorganisaties in ontwikkelingslanden. Bovendien zal het document voeding geven aan het ontwerp van het PSO-strategieplan 2006-2010, dat dieper ingaat op de algemeen strategische keuzes omtrent van het PSO Youth Zone programma.

## **Wat verstaat PSO onder partnerorganisaties?**

Partnerorganisaties zijn lokale maatschappelijke organisaties waar lidorganisaties van PSO mee samenwerken voor directe en/of indirecte armoedebestrijding in ontwikkelingslanden. Partnerorganisaties zijn non-profit of not-for-profit organisaties met een ontwikkelingsdoelstelling als primaire organisatiedoelstelling (missie).

## **Wat is capaciteitsopbouw?**

Capaciteitsopbouw is een bijzondere vorm van ontwikkelingssamenwerking, die PSO probeert te stimuleren onder zijn leden. Capaciteitsopbouw biedt duurzame oplossingen voor de lange termijn om armoede te bestrijden. Daarbij is de capaciteit van de lokale maatschappelijke organisaties en de creativiteit van mensen het uitgangspunt. PSO formuleert doelen in termen van wat lokale organisaties beter of anders doen na afronding van de interventie. Om dit proces te ondersteunen is soms kennis nodig, maar het vergt vooral vaardigheden om mensen en organisaties in staat te stellen de eigen krachten te leren kennen en te ontwikkelen. Wederzijds respect, openheid en partnership zijn belangrijke sleutelwoorden bij de ondersteuning van processen van capaciteitsopbouw.

## **Wat is het PSO Youth Zone programma?**

Met het PSO Youth Zone programma wil PSO zijn leden stimuleren om jongeren meer te betrekken bij ontwikkelingssamenwerking, zodat ze inzicht krijgen in de situaties waarin lokale partnerorganisaties opereren. Binnen het jongerenprogramma krijgen PSO-lidorganisaties de mogelijkheid gebruik te maken van het enthousiasme en de nieuwe kennis van jongeren, die in ondersteunende functies en activiteiten kennismaken met partnerorganisaties. In de eerste plaats leren jongeren zelf veel over het werken in ontwikkelingslanden. Door hun werkervaring en contacten met lokale professionals ondervinden ze aan den lijve met welke problemen partnerorganisaties te maken krijgen. Met name door hun betrokkenheid bij de uitvoering en verbetering van projecten en/of diensten van de partnerorganisatie bieden jongeren ondersteuning aan de ontwikkeling van de organisaties. Zonder de bijdragen van de jongeren te miskennen, verwacht PSO Youth Zone in eerste instantie geen significante resultaten op het gebied van capaciteitsopbouw zoals PSO<sup>1</sup> die definieert. Bij het merendeel van de inzetten ligt de nadruk namelijk op uitvoering van kernactiviteiten van de partnerorganisatie. Hierin wijkt het PSO Youth Zone programma dus in belangrijke mate af van het reguliere PSO-programma, waar capaciteitsopbouw centraal staat. Hierdoor is Youth Zone een speciaal programma binnen PSO, dat vraagt om een apart en afwijkend PSO-beleid.

Het PSO Youth Zone programma omvat drie uitzendvormen:

- de Starter
- de Juniordeskundige
- de jongerenuitwisselingen

Een Startersplek is een laagdrempelige mogelijkheid om uitgezonden te worden. De eisen zijn laag, het doel beperkt zich tot leren. Als logisch gevolg daarvan zijn de voorzieningen en de duur van de uitzending beperkt. Het loket staat open voor OS- en niet-OS-gerelateerde beroepsgroepen.

De Juniordeskundige staat een trapje hoger, want heeft een duidelijke functie bij de lokale partner. Omdat de jongere op dat vlak nog weinig relevante werkervaring heeft, baseren de uitzendvoorwaarden zich op het minimumloon. Ten slotte kunnen binnen PSO Youth Zone jongerenuitwisselingen gefinancierd worden. Hierbij gaat

1. Zie PSO-notitie 'Financiering van capaciteitsopbouw'

het om jongeren die door middel van uitwisseling in contact kunnen komen met andere jongeren(organisaties). Het is belangrijk dat de deelnemers aan de uitwisseling een organisatie vertegenwoordigen. De invulling van de drie uitzendvormen wordt bepaald door de vraag van de partnerorganisatie.

### **Het PSO Youth Zone programma in ontwikkeling: 2001-2004**

Sinds de ontwikkeling van het PSO Youth Zone programma in 2001, is het programma aanzienlijk uitgebreid en in belangrijke mate geïntegreerd binnen de vereniging PSO. Het heeft in de afgelopen vier jaar interessante resultaten opgeleverd (zie ook paragraaf 2.2). PSO-lidorganisaties hebben veel gebruik gemaakt van het programma. In veel gevallen heeft het programma zelfs geleid tot een mainstreaming van jongereninzetten binnen het eigen beleid en/of programma's van de lidorganisatie. In toenemende mate ontwikkelen leden innovatieve jongerenprogramma's en vragen zij PSO om nieuwe modaliteiten van technische assistentie en/of financieringsmogelijkheden waarbij ze jongeren kunnen betrekken in hun samenwerking met partners. Er is een werkgroep PSO Youth Zone in het leven geroepen, waaraan lidorganisaties meedoen die het meest gebruik maken van het programma. De werkgroep komt zo'n vier keer per jaar bijeen.

In 2003 werd het PSO Youth Zone programma geëvalueerd<sup>2</sup>. De werkgroep deed een aantal belangrijke conclusies en aanbevelingen inzake de praktijk en beleid van PSO Youth Zone. In navolging op de uitkomsten van de evaluatie en op basis van de brede toepassing en ervaringen van lidorganisaties, is in overleg met de leden besloten een aantal veranderingen in PSO Youth Zone door te voeren en die te verwoorden in een aangepast beleid. De voorliggende beleidsnotitie PSO Youth Zone 2005-2010 is hiervan het resultaat en vervangt de beleidsnotitie uit 2000.

2. Zie PSO rapport "Treasure the small things, you manage to change", november 2003

## 2. Achtergrond

### 2.1 Jongeren en OS

Het belangrijkste doel van het PSO Youth Zone programma is jongeren bij ontwikkelingssamenwerking en capaciteitsopbouw te betrekken. Dit is voor PSO om drie redenen belangrijk:

1. De OS-sector vergrijst, althans in Nederland.<sup>3</sup> Die trend is op zich logisch. De behoefte aan deskundigheid verschuift naarmate de lokale expertise in de gastlanden zich verder ontwikkelt. In tegenstelling tot uitvoerende vaklui wordt steeds meer inzet van ervaren managers en adviseurs gevraagd. Ervaring om complexe organisatorische en institutionele processen te kunnen begeleiden is daarbij nodig. Daar is op zich niets mis mee. PSO stelt zich ten doel om via capaciteitsopbouw lokale ontwikkeling te stimuleren en zich daarmee overbodig te maken.  
Echter, met de vraag naar complexere inzetten, dreigt de toegang voor jonge ontwikkelingswerkers in het gedrang te komen. Immers, hoe doe je ervaring op als je niet meer 'onder aan de ladder' kunt beginnen? En vanuit de OS-sector bekeken: hoe waarborgen we de toenemende professionalisering in de OS-sector wereldwijd als er geen ruimte is voor expertiseontwikkeling voor een nieuwe generatie jonge ontwikkelingswerkers? De actuele kennis die jonge mensen vanuit een recente opleiding kunnen inbrengen is voor elke sector noodzakelijk, en dus ook voor OS.
2. Een tweede reden is de verschuiving binnen de sector naar een toenemende diversificatie in actoren. Vakbonden, scholen, opleidingen, (sport)verenigingen en bedrijfsleven leggen steeds vaker contacten en wisselen, ieder vanuit eigen motieven, kennis en ervaring uit met ontwikkelingslanden. Binnen PSO nemen deze nieuwe actoren steeds meer een centrale plaats in, deels als gevolg van de verbreding in de netwerken waar lidorganisaties zich in bevinden. Jongeren en jonge professionals zijn veelal vertegenwoordigd in deze tak van nieuwe actoren, waarbij in toenemende mate wordt gebouwd op gelijkwaardige en peer-to-peer partnerships met zuidelijke partner-organisaties.
3. Ten derde blijft draagvlakvergroting voor OS in Nederland een belangrijk punt. Ontwikkelingssamenwerking is en blijft een politiek gevoelige sector en is daardoor afhankelijk van een maatschappelijke achterban die in zijn opinie gestimuleerd wordt door trends, discussies en informatie waartoe de achterban toegang krijgt. Binnen de dynamiek van jongeren en jongereninstellingen is een groot potentieel voor draagvlakversterking. Door jongeren te betrekken bij ontwikkelingssamenwerking wordt automatisch een brug geslagen in draagvlakversterking voor heden en toekomst.

Bovengenoemde punten pleiten ervoor om jongeren actief te betrekken bij ontwikkelingssamenwerking. Anno 2005 wordt dit door veel en een diversiteit aan organisaties en instellingen in Nederland erkend. Dat uit zich in veel vernieuwende initiatieven. Jongeren worden over deze initiatieven geïnformeerd door diverse coördinerende jongerenwebsites en informatiekkanalen.<sup>4</sup> Daar kunnen ze terecht met hun interesse voor ontwikkelingssamenwerking.

### 2.2 Ontwikkeling van het PSO Youth Zone programma

In 2000 besloot de Vereniging PSO nadrukkelijk aandacht te schenken aan de betrokkenheid van jongeren bij capaciteitsopbouw. Als gevolg daarvan introduceerde PSO het jongerenprogramma Youth Zone. Al eerder werden er incidenteel jongeren via PSO uitgezonden, op basis van een junioruitzending. PSO werkte mogelijkheden uit om jongerenuitzendingen uit te breiden en ontwikkelde een apart financieringsprogramma dat bestond uit Starters, Juniordeskundigen<sup>5</sup> en jongerenuitwisselingen. De idee was om jongeren direct ervaring te laten op-

3. Zonder harde cijfers te kunnen noemen, hebben lidorganisaties de indruk dat een dergelijke vergrijzing ook plaatsvindt in de OS-landen.

4. [www.clubvan2000.nu](http://www.clubvan2000.nu), *Move your ass* (de nieuwe omroep), *Move your world* (NCDO), *Derde Kamer* (NCDO), *CIDIN* ([www.ru.nl/cidin](http://www.ru.nl/cidin)), *'Fill the gap' ICT en OS jongeren programma* (HIVOS en IICD), *NIZW* ([www.nizw.nl](http://www.nizw.nl)), etc.

5. De modaliteit *Young Professional* is reeds vanaf 2003 komen te vervallen, op basis van de conclusies van de evaluatie in 2003.

doen met het werken in een ontwikkelingsland. Sinds 2001 voert PSO actief beleid omtrent jongerenuitzendingen, voornamelijk middels de PSO-lidorganisaties. Dat heeft geleid tot interessante resultaten. Deze beleidsnotitie is de uitwerking van de cijfers en trends, inhoudelijke ontwikkelingen en de aanbevelingen uit de evaluatie van PSO Youth Zone, zoals onder 2.2.1, 2.2.2 en 2.2.3 weergegeven.

## 2.2.1 Cijfers en trends 2001-2004

### Uitzendingen Starters en Juniordeskundigen

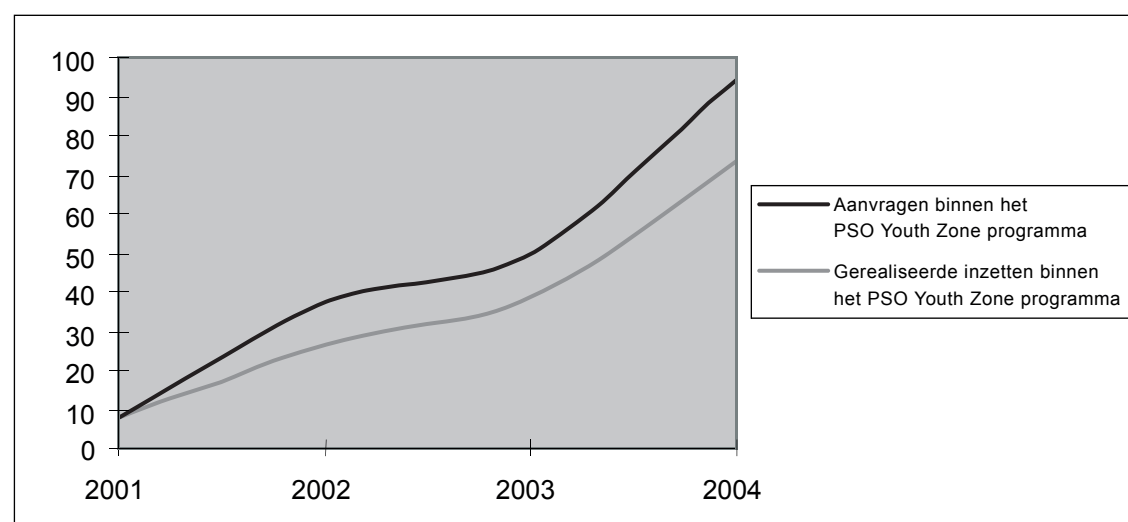
Sinds 2001 worden voor korte of langere tijd Juniordeskundigen en Starters uitgezonden om vanuit hun eigen expertise een concrete bijdrage te leveren aan lokale ontwikkelingsprocessen. Cijfers en trends van de uitgevoerde inzetten zijn weergegeven in de volgende tabellen en figuren<sup>6</sup>:

De vraag naar PSO Youth Zone binnen PSO is makkelijk in aantallen aanvragen voor inzetten per jaar uit te drukken. Cijfers geven aan dat de jaarlijkse vraag naar het aantal jongereninzetten binnen PSO sinds 2001 aanzienlijk is toegenomen. Dat terwijl het gemiddelde aangevraagde aantal reguliere uitzendingen de laatste jaren redelijk constant is gebleven. Het aandeel aanvragen voor jongereninzetten in 2004 ten opzichte van de reguliere inzetten komt daarbij op bijna 30%.

<b>Aanvragen</b>	<b>2001</b>	<b>2002</b>	<b>2003</b>	<b>2004</b>
<b>Reguliere inzetten</b>	<b>322</b>	<b>303</b>	<b>318</b>	<b>319</b>
<b>Jongeren inzetten</b>	<b>7</b>	<b>37</b>	<b>49</b>	<b>94</b>
<b>%</b>	<b>2%</b>	<b>12%</b>	<b>15%</b>	<b>29,4%</b>

Tabel 2.1

De werkelijke uitvoering van jongerenuitzendingen per jaar ligt echter lager. Dit is te verklaren: binnen programma-aanvragen, waarin vaak meerdere jongerenplaatsingen tegelijkertijd worden aangevraagd, worden vaak gespreide uitzenddata gehanteerd. Ook worden uitzendingen vaak uitgesteld wegens opgelopen vertraging bij werving en selectie. De verschillen tussen aanvraag en uitvoering zijn weergegeven in de volgende grafiek.



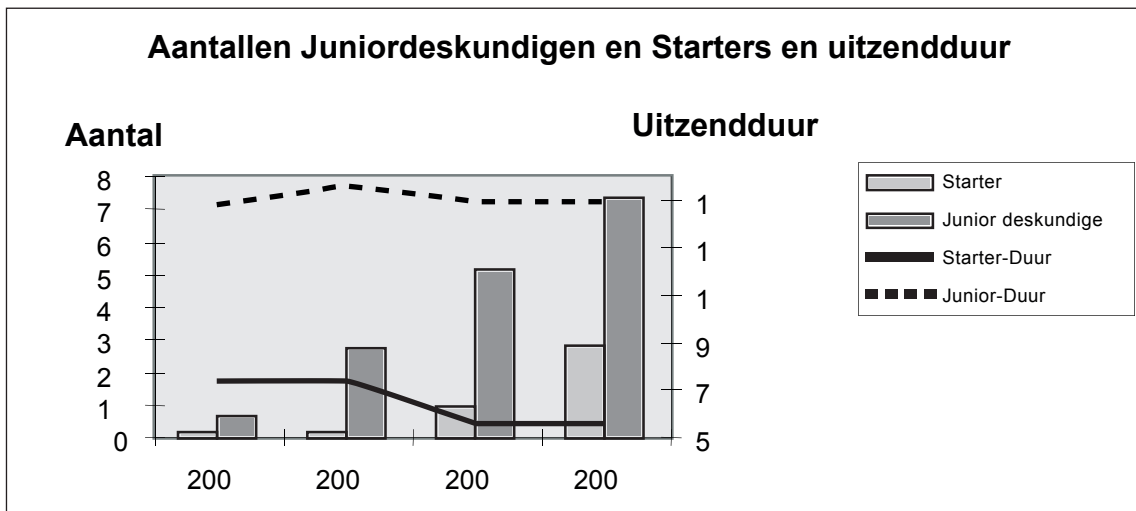
Figuur 2.1

6. Omdat de modaliteit Young Professional is vervallen, en er veel overeenkomsten zijn tussen de Juniordeskundigen- en Young Professional-inzetten, hebben we de bestaande cijfers van het YP hier meegenomen als zijnde Juniordeskundigen.

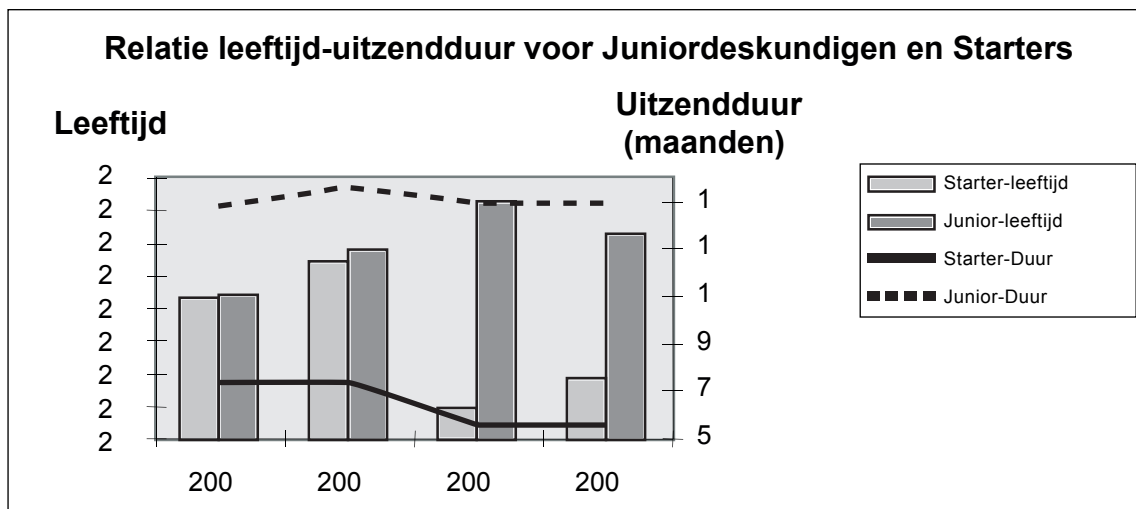
Over de verdere ontwikkeling van het PSO Youth Zone programma en de uitvoering tussen 2001 en 2004 kan het volgende gesteld worden:

- PSO Youth Zone genoot een jaarlijkse toename van het aantal uitzendingen. Hierbij valt op dat pas sinds 2003 een sterke groei is waar te nemen naar de vraag naar Starters-inzetten, terwijl de Junior-inzetten toenemen in lijn met de algehele groeitrend.
- De gemiddelde duur van de Starters-inzetten is vooral sinds 2002 afgenomen. Deze bedroeg in 2004 5,5 maand. De gemiddelde duur van de Juniordeskundige-inzetten is gemiddeld vrijwel gelijk gebleven en bedraagt 14,8 maanden in 2004. Het valt op dat de gemiddelde uitzendduur van mannelijke inzetten vanaf 2001 hoger ligt. De verklaring hiervoor is niet duidelijk.
- Sinds de start van het programma worden meer vrouwen uitgezonden dan mannen. Echter, het aandeel van de mannelijke inzetten is door de jaren heen fors toegenomen en vormt in 2004 zelfs 44% van het totale aantal jongereninzetten.
- De gemiddelde leeftijd van Starters en Juniordeskundigen ligt in 2004 op 23,6 jaar. Dat is een stuk lager dan in voorgaande jaren.<sup>7</sup> Dit is goed te verklaren uit de toename in het aantal Starters- uitzendingen. De gemiddelde leeftijd van Starters heeft namelijk altijd lager gelegen dan van Juniordeskundigen. Dit verschil is met name sinds 2003 erg toegenomen.

Het bovengenoemde is te herleiden uit de volgende figuren:



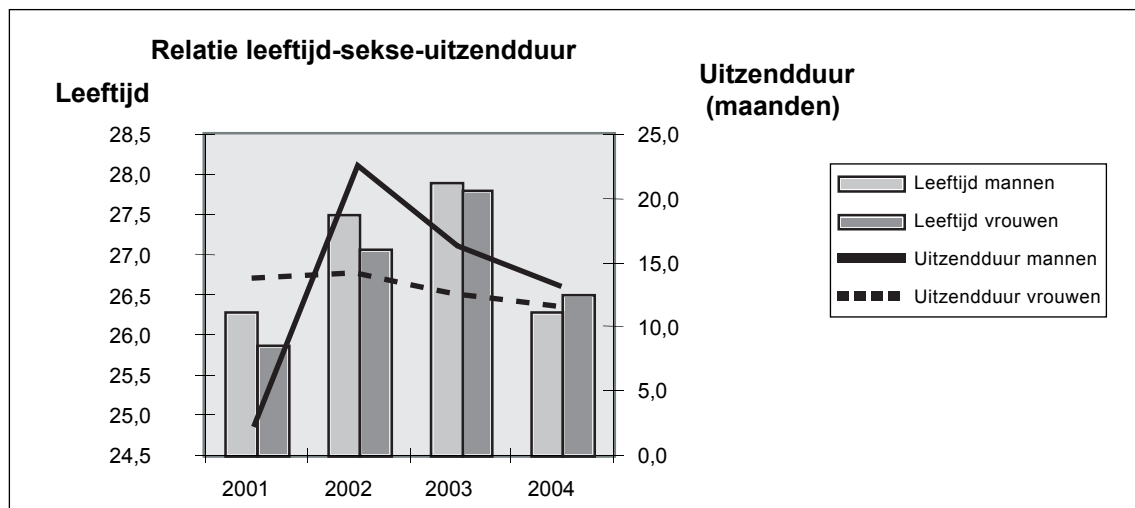
Figuur 2.2



Figuur 2.3

7. De leeftijd van Young Professionals lag hoger, gemiddeld 28,7 over 2003 en 2004.





Figuur 2.4

### Jongerenuitwisselingen

Vanaf 2003 financiert PSO binnen Youth Zone jongerenuitwisselingen. Onder de noemer 'jongerenuitwisselingen' vonden er in 2003 en 2004 internationale uitwisselingen, stages en stage-onderzoeken plaats. In deze periode financierde PSO in totaal tien jongerenuitwisselingen, die door vier lidorganisaties<sup>8</sup> werden aangevraagd:

	2003	2004
<b>Jongerenuitwisselingen</b>	6	4
<b>Aantal jongeren</b>	80	66
<b>Aantaldeelnemers afkomstig uit Nederland</b>	42	38
<b>Bezochte landen tijdens uitwisselingen</b>	Dominicaanse Republiek, Ethiopië, Frankrijk, Kenia, Kirgizstan, Nederland en Peru	Brazilië, Congo, Dominicaanse Republiek, Kameroen, Nederland en Filipijnen

Tabel 2.2

Het valt op dat het aantal jongerenuitwisselingen in 2004 ten opzichte van 2003 is gedaald. Een goede verklaring hiervoor is moeilijk te geven. In Nederland bestaat er een aantal andere belangrijke fondsen waarin financiering van jongerenuitwisselingen hoog op de agenda staat.<sup>9</sup> Toch is de verwachting dat het aantal jongerenuitwisselingen in de toekomst weer enigszins zal toenemen. Zeker wanneer jongerenuitwisselingen vanaf 2005 een integraal onderdeel zullen gaan vormen binnen het PSO Youth Zone programma.

### 2.2.2 Inhoudelijke ontwikkelingen en verschuivingen binnen het PSO Youth Zone programma

Naast genoemde cijfers en trends heeft sinds de start van PSO Youth Zone een aantal interessante kwalitatieve verschuivingen plaatsgevonden:

- Uit bovenstaande blijkt dat de vraag naar samenwerking door middel van uitzending van jongeren in verhouding tot reguliere uitzendvormen is toegenomen. Het lijkt of de beleidsontwikkeling van PSO Youth Zone een stimulerende werking heeft gehad op de projecten en programma's van lidorganisaties en hun partners. Leden stimuleren de inzet van jongeren. Als de lokale organisatie de lidorganisatie verzoekt om personele ondersteuning, wordt vaker de mogelijkheid voor een jongerenplaatsing overwogen. Daar waar vroeger

8. NAJK, NRK, CORDAID, en NOVIB

9. Onder andere. NIZW-programma Xplore 2004-2008: stages en uitwisselingen jongeren in ontwikkelingslanden, ondersteund door het Ministerie van Buitenlandse Zaken.

inzetten van Juniordeskundigen vaak aanbodgestuurd waren (op basis van initiatieven van jongeren zelf), worden deze nu veelal door middel van brede werving ingevuld. Dat gebeurt op basis van de functiebeschrijving die door de partnerorganisatie is aangevraagd.

- In de tweede plaats valt op te merken dat met name de startersuitzending fungeert als eerste kennismaking met ontwikkelingswerk. De meeste Juniordeskundigen lijken al te hebben 'gekozen' voor ontwikkelingswerk en hebben vaak al een stage of onderzoek in een ontwikkelingsland uitgevoerd. De modaliteit Juniordeskundige vormt daarmee geen doorslaggevende factor in het bereiken van mensen die nog niet gemotiveerd zijn om ontwikkelingswerk te gaan doen. Een startersuitzending daarentegen lijkt wel een bepalende factor te zijn. Echter, harde cijfers hierover ontbreken vooralsnog.
- In tegenstelling tot het aantal aanvragen, is het aantal lidorganisaties dat tussen 2001 en 2004 gebruikmaakt van het PSO Youth Zone programma niet enorm gestegen. Zo'n dertien lidorganisaties per jaar maken in meer of mindere mate gebruik van PSO Youth Zone. Verder valt op dat de intensiteit in gebruik door sommige lidorganisaties sinds 2001 erg is toegenomen. Dat blijkt uit het feit dat een aantal lidorganisaties speciaal een jongerenmedewerker in dienst heeft genomen, voor beter beheer en verdere ontwikkeling van hun eigen jongerenbeleid en jongerenprogramma. Jongerenuitzendingen worden dus steeds meer geïntegreerd binnen het beleid en de programma's van capaciteitsopbouw van lidorganisaties.
- Een laatste tendens is dat, conform de trends binnen het reguliere programma, ook jongerenuitzendingen meer in een programmatische context plaatsvinden. Jongeren worden steeds meer ingezet ofwel binnen een speciaal ontwikkeld wereldwijd jongerenprogramma met eigen doelstellingen en aanpak, ofwel in het kader van een bestaand (regulier) programma voor capaciteitsopbouw. In de samenwerking met hun partners formuleren leden innovatieve en dynamische proefprojecten en programma's en maken daarbij gebruik van de diverse modaliteiten van het PSO Youth Zone programma. De ontwikkeling van deze nieuwe plannen heeft de verdere aanpassing en uitbreiding van PSO Youth Zone in belangrijke mate gestimuleerd.

### **2.2.3 Evaluatie van het PSO Youth Zone programma in 2003**

In november 2003 vond een evaluatie plaats van het PSO Youth Zone programma.<sup>10</sup> Daarbij lag de focus op de uitzending van jongeren (Starters, Juniordeskundigen en Young Professionals). De uitkomsten waren overwegend positief, maar er is een aantal zwakheden geconstateerd. Gezien de snelle ontwikkeling van het programma is in samenspraak met de leden besloten het programma op een aantal punten aan te scherpen en mee te nemen in het nieuwe beleid, zoals:

1. aanbrenge van een helder onderscheid tussen de bestaande loketten;
2. prioriteiten stellen binnen de programmadoelstellingen;
3. inbouwen van instrumenten voor monitoring and kwaliteitscontrole;
4. toezien op en faciliteren van meer gestructureerde begeleiding van jongeren in het veld.

10. Zie evaluatierapport 'Treasure the small things, you manage to change', PSO 2003.

# 3. Het PSO Youth Zone programma: beleid

## 3.1 Doelstellingen, doelgroep en jongerenfuncties

### 3.1.1 Algemene doelstelling en doelgroep van het PSO Youth Zone programma

Met het PSO Youth Zone programma beoogt PSO wereldwijd jongeren te betrekken bij ontwikkelingssamenwerking en capaciteitsopbouw. Daarbij wil PSO zowel zuidelijke als westerse jongeren bereiken. Een zeer ruime doelgroep dus, waarvan niet direct verwacht wordt dat iedereen die bereikt wordt ook een carrière in ontwikkelingssamenwerking zal nastreven.

Dat is echter ook niet de bedoeling:

- Van de jongeren die na terugkeer geen OS-gerelateerde carrière ambiëren, verwacht PSO een zekere betrokkenheid bij de OS-problematiek die bepalend is voor hun toekomstige persoonlijke en professionele keuzes.
- Van die jongeren die wél kiezen voor een OS-carrière, wordt verwacht dat zij in hun verdere ontwikkeling een significante meerwaarde binnen de OS-sector moeten kunnen leveren: zij hebben niet alleen op basis van een vroege praktijkervaring kunnen ervaren wat de problemen zijn waarmee zuidelijke organisaties geconfronteerd worden, maar zij hebben ook kunnen proeven van het potentieel en de professionaliteit binnen lokale organisaties.

### 3.1.2 Specifieke doelstellingen van het PSO Youth Zone programma

De specifieke doelstellingen van PSO Youth Zone zijn verwoord in volgorde van belangrijkheid, namelijk:

1. Jongeren leren en vergroten hun deskundigheid en betrokkenheid bij ontwikkelingssamenwerking door concrete (werk)ervaring op te doen op het terrein van capaciteitsopbouw;
2. Jongeren dragen positief bij aan capaciteitsopbouw bij partnerorganisaties;
3. Jongeren dragen bij aan draagvlakbehoud en -versterking van ontwikkelingssamenwerking in Nederland.

Hieronder worden deze doelstellingen toegelicht.

#### 1. De leerdoelstelling

De professionele en persoonlijke ontwikkeling van de jongere staat voorop in het PSO Youth Zone programma. PSO wil leerervaringen stimuleren. Daarvoor zijn de volgende uitgangspunten richtinggevend:

- ruimte voor de ontwikkeling van persoonlijke en professionele kwaliteiten binnen de OS-sector (houding, vaardigheden en kennis)<sup>11</sup>;
- opdoen van werkervaring, waarbij jongeren leren door andere (en andermans) ogen naar ontwikkelingsprocessen in een samenleving te kijken. Ook verwerven jongeren nieuw inzicht in de problemen en behoeftes van organisaties uit die 'andere' samenleving;
- ruimte voor reflectie en leren;
- waardering van de partnerorganisatie voor de professionele bijdrage die de jongere biedt.

#### 2. De doelstelling van capaciteitsopbouw

Op het gebied van duurzame capaciteitsopbouw verwacht PSO binnen PSO Youth Zone bescheiden resultaten. Jongereninzetten worden met name gevraagd voor ondersteuning in uitvoering van primaire processen van de organisatie. Echter, dat draagt niet perse bij aan capaciteitsontwikkeling van de organisatie. Maar dit betekent niet dat het potentieel van jongeren aan duurzame capaciteitsopbouw dient te worden miskend. Het enthousiasme en de nieuwe kennis die met name Juniordeskundigen met zich meebrengen levert regelmatig verrassende resultaten op.

11. Zie ook indicatoren Starter, Juniordeskundige en Jongerenuitwisselingen

Over het algemeen genomen, beoogt PSO met Youth Zone het instapniveau beperkt te houden door zich te richten op laagdrempelige jongereninzetten in veelal ondersteunende functies, die in bescheiden mate bijdragen aan de capaciteitsopbouw van de lokale organisatie. Jongeren zijn idealiter inzetbaar voor:

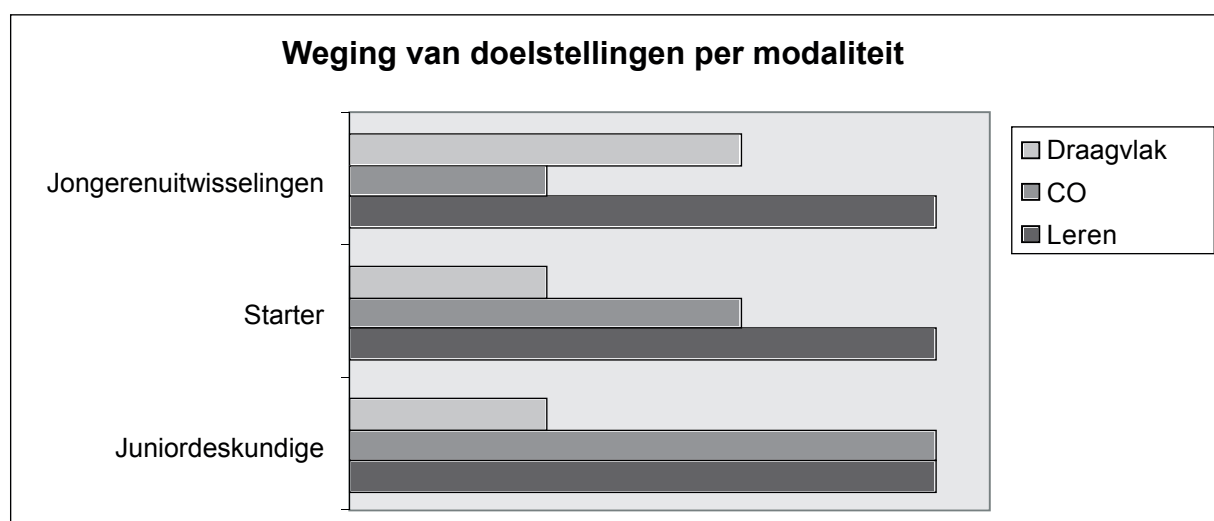
- functies waarvoor geen of beperkte specifieke expertise en OS-ervaring nodig is;
- functies waarin jongeren geen zware verantwoordelijkheid dragen voor de aansturing van mensen en het beheer van grootschalige fondsen;
- functies bij een partnerorganisatie die voldoende capaciteit heeft en zich aantoonbaar committeert om jongeren professioneel te begeleiden;
- functies in een stimulerende werkomgeving die een professionele ontwikkeling van de jongere aanmoedigt.

### 3. Behoud en versterking van draagvlakversterking in Nederland

Versterking van draagvlakversterking is 'het geheel van in Nederland uitgevoerde activiteiten met als doel kennis en meningsvorming van mensen, organisaties en bedrijven over veranderingen in OS-landen en over relaties tussen OS-landen en OESO-landen te vergroten en betrokkenheid bij beleids-veranderingen te stimuleren'<sup>12</sup>. PSO hanteert deze doelstelling binnen het Youth Zone als een afgeleide doelstelling, die wordt bereikt door het bevorderen van 'wereldburgerschap'<sup>13</sup> onder jongeren. Een 'global citizen' is iemand die zich bewust is van zijn plaats en rol in de grotere wereld, respect en waardering heeft voor diversiteit, bereid is tot handelen voor een meer rechtvaardige wereld en verantwoordelijkheid neemt voor eigen handelen. Dit wereldburgerschap tracht PSO te stimuleren door jongeren een ervaring te bieden die zij in hun verdere leven zullen meedragen.

Jongeren die via Youth Zone van PSO worden uitgezonden, zullen door en in samenwerking met de lidorganisatie, gestimuleerd worden om het wereldburgerschap in praktijk te brengen door actief aan draagvlakversterking te doen. Met name binnen jongerenuitwisselingen worden interessante resultaten verwacht, als gevolg van concrete draagvlakversterkende activiteiten tijdens de uitwisselingen. Door indicatoren in eindrapportages, zal PSO de resultaten op het gebied van draagvlakversterking binnen Youth Zone monitoren. Gezien het potentieel van jongeren op het gebied van draagvlakversterking hoopt PSO de komende jaren beter in kaart te kunnen brengen hoe en met welk type jongerenuitzending de beste resultaten kunnen worden behaald.

Het gewicht dat wordt gegeven aan deze doelstellingen varieert per uitzendvorm. Zo is er een belangrijk verschil tussen een Starter en een Juniordeskundige, waarbij van de laatste duidelijk meer verantwoordelijkheid en professionaliteit mag worden verwacht op het gebied van capaciteitsopbouw. In grote lijnen ziet de weging per uitzendvorm er als volgt uit:



Figuur 3.1

12. Bron: 'Change-agents voor het leven', Faculteit der natuurwetenschappen, wiskunde en informatica, UvA, januari 2004

13. Volgens de website van Oxfam UK is een 'global citizen' iemand die zich bewust is van zijn plaats en rol in de grotere wereld, respect en waardering heeft voor diversiteit, bereid is tot handelen voor een meer rechtvaardige wereld en verantwoordelijkheid neemt voor eigen handelen.

### 3.1.3 Jongeren en hun leerplek

#### Algemeen profiel jongeren

Het PSO Youth Zone programma is bedoeld voor jongeren tussen de 20 en 32 jaar<sup>14</sup>. Ze moeten een mbo-, hbo- of wo-opleiding hebben afgerond. Dit geldt niet voor uitwisselingen. Het programma staat open voor zowel jongeren uit landen van de DAC-I-lijst als EU-jongeren die (werk)ervaring willen opdoen in een ander OS-land. Het uitzendvoorwaardenpakket voor jongeren is afgestemd op Zuid-Zuid- en Noord-Zuid-uitzendingen. PSO wil met name uitzendingen tussen ontwikkelingslanden stimuleren.<sup>15</sup> Jongeren worden geworven op basis van leeftijd, opleiding, werkervaring en in geval van uitwisselingen op representatie. Werving en selectie vindt plaats in nauwe samenwerking tussen partner- en lidorganisatie. Duur en aard van de werkzaamheden wordt bepaald door het doel van de uitzending, die gebaseerd is op de vraag vanuit de partnerorganisatie.

#### Partnerkeuze en leerplek

Het PSO Youth Zone programma richt zich op uitzending van jongeren bij lokale partnerorganisaties van leden in een van de DAC-landen. De jongere wordt in staat gesteld ontwikkelingsprocessen vanuit een ander perspectief te bezien en voelt en ervaart de problemen waarmee lokale organisaties kampen.

Bij voorkeur worden jongeren geplaatst bij lokale partners die al bekend zijn bij de lidorganisaties. Dat geeft een zekere garantie dat de jongere goed zal worden ontvangen.

Het PSO Youth Zone programma wil plaatsing van jongeren op (veld)kantoren van lidorganisaties **niet** stimuleren en zal hierin een strikt beleid voeren, gebaseerd op de uitgangspunten in de leerdoelstellingen in paragraaf 3.1.2. Middelen in het kader van PSO Youth Zone zijn programmamiddelen en mogen daarom niet gebruikt worden als dekking voor de administratieve kosten van de veldkantoren van leden. Aanvragen zullen alleen positief worden behandeld als het gaat om:

- a) plaatsingen van een jongere uit een ontwikkelingsland, die werkzaam is (en in principe blijft) bij een lokale partnerorganisatie en die door de plaatsing ervaring op kan doen vanuit het perspectief van de donororganisatie of internationale NGO;
- b) een plaatsing van een noordelijke jongere die door deze specifieke plaatsing intensieve ervaring opdoet met advisering aan meerdere zuidelijke partners en werkt in een multicultureel team<sup>16</sup>;
- c) een (veilige) plaatsing in een noodhulp- of rehabilitatieprogramma. PSO gaat er namelijk van uit dat in deze situaties beperkte capaciteit van lokale partnerorganisaties aanwezig is, waardoor een plaatsing op een veldkantoor een beter alternatief is. Gezien de moeilijke werkomstandigheden zullen wel extra eisen worden gesteld aan begeleiding van de jongere.

### 3.2 Modaliteit en strategieën

In aansluiting op het nieuwe PSO-beleid<sup>17</sup> zijn de gedefinieerde strategieën en activiteiten van capaciteitsopbouw ook binnen het jongerenplan verder uitgewerkt. In de onderstaande tabel zijn deze kort omschreven ten opzichte van de verwachte leerervaring voor de jongeren en de bijdrage van de jongere aan capaciteitsopbouw (de eerste twee doelstellingen van het PSO Youth Zone programma). Het overzicht dient als leidraad voor programmaontwikkeling waar jongeren inzetten deel van gaan uitmaken.

In de eerste kolom van de tabel wordt per strategie aangegeven welke leerervaring de overhand zal hebben. In de kolom capaciteitsopbouw staat vermeld welke bijdrage er per strategie van de jongere kan worden verwacht. Het geeft richtlijnen voor de mate van verantwoordelijkheid die de jongere kan dragen, afhankelijk van het profiel van de kandidaat en zijn of haar deskundigheid en de 'receiving structure' van de ontvangende organisatie. Juniordeskundigen zullen meer verantwoordelijkheden dragen. Van hen mag een hogere professionele ondersteuning worden verwacht. Starters zullen daarentegen een meer uitvoerende en ondersteunende rol spelen.

14. Op de dag van solliciteren mag de kandidaat maximaal 32 jaar zijn.

15. Zuid-Noord inzetten worden niet aangemoedigd binnen PSO Youth Zone, gezien de overeenkomsten en overheidseisen met bestaande studiebeurzen en beurzen voor werkervaringsplekken. Mocht een lidorganisatie een formatieplaats in Nederland willen gebruiken als werkervaringsplaats voor een zuidelijke Juniordeskundige, dan kan PSO eventueel bijdragen aan de extra kosten die bovenop de kosten komen van een reguliere arbeidsplaats. Dergelijke gevallen zullen per geval behandeld worden.

16. In het geval van de punten a en b zal PSO overwegen om af te zien van de bestaande nulregeling voor jongerencontracten. Van het veldkantoor verwacht PSO een lokale aanstelling en salaris, conform de gang van zaken in het reguliere programma.

17. Zie PSO-strategie 2003-2006 en de PSO-notitie 'Aanvraag- en beoordelingsystematiek', 2004

## Juniordeskundigen

Strategie van capaciteitsopbouw/ activiteiten	Leerervaring	Capaciteitsopbouw/ verantwoordelijkheden
Uitwisseling	<ul style="list-style-type: none"> <li>• inzicht in problemen van de partner</li> <li>• gedragsvaardigheden voor omgang in een onbekende maatschappelijke context</li> <li>• vaardigheden in interculturele communicatie</li> <li>• uitwisselen van ervaringen en ondersteuning</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• een frisse blik werpen op activiteiten van de partner</li> <li>• ontwikkeling van nieuwe ideeën</li> </ul>
Facilitatie	<ul style="list-style-type: none"> <li>• vaardigheden in het identificeren van knelpunten</li> <li>• inzicht in vraag en aanbod van bepalende factoren en actoren</li> <li>• inzicht in planningsprocessen</li> <li>• groepsprocessen en trainingstechnieken</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• identificatie van knelpunten en probleem oplossingen</li> <li>• mobiliseren en uitwisselen van kennis (binnen en buiten de organisatie)</li> <li>• ondersteunen van planningsprocessen</li> </ul>
Coaching	minder van toepassing	minder van toepassing
Onderzoek	<ul style="list-style-type: none"> <li>• kennisverdieping in een specifiek onderwerp</li> <li>• vaardigheden in praktisch onderzoek en rapportage</li> <li>• ervaring met onderzoekstechnieken</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• onder begeleiding uitvoeren van onderzoek dat gerelateerd is aan de specialisatie van de jongere</li> </ul>
Training	<ul style="list-style-type: none"> <li>• trainingstechnieken en vaardigheden in het ontwerp</li> <li>• faciliteren en opvolgen van trainingen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• organisatie van training die de partnerorganisatie wenst voor toepassing nieuwe kennis</li> </ul>
Advisering	<ul style="list-style-type: none"> <li>• kennisuitwisseling en adviesvaardigheden binnen een interculturele context</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• bieden van professionele ondersteuning op afgebakende kennisgebieden</li> </ul>
Management	<ul style="list-style-type: none"> <li>• inzicht in (project)management en samenhang met strategische planning</li> <li>• inzicht in managementstijlen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ondersteunen van programmamanagers bij het coördineren van interne processen</li> </ul>
Uitvoering	<ul style="list-style-type: none"> <li>• verdieping van inzicht</li> <li>• theoretische kennis en technische vaardigheden middels werkervaring in een andere cultuur</li> <li>• ervaring opdoen met teamwork, interculturele communicatie en kennisverdieping</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• uitvoeren van taken binnen projecten en programma's van de partner-organisatie, gerelateerd aan het profiel en de leerdoelstellingen van de Juniordeskundige</li> </ul>

Tabel 3.1

## Starters

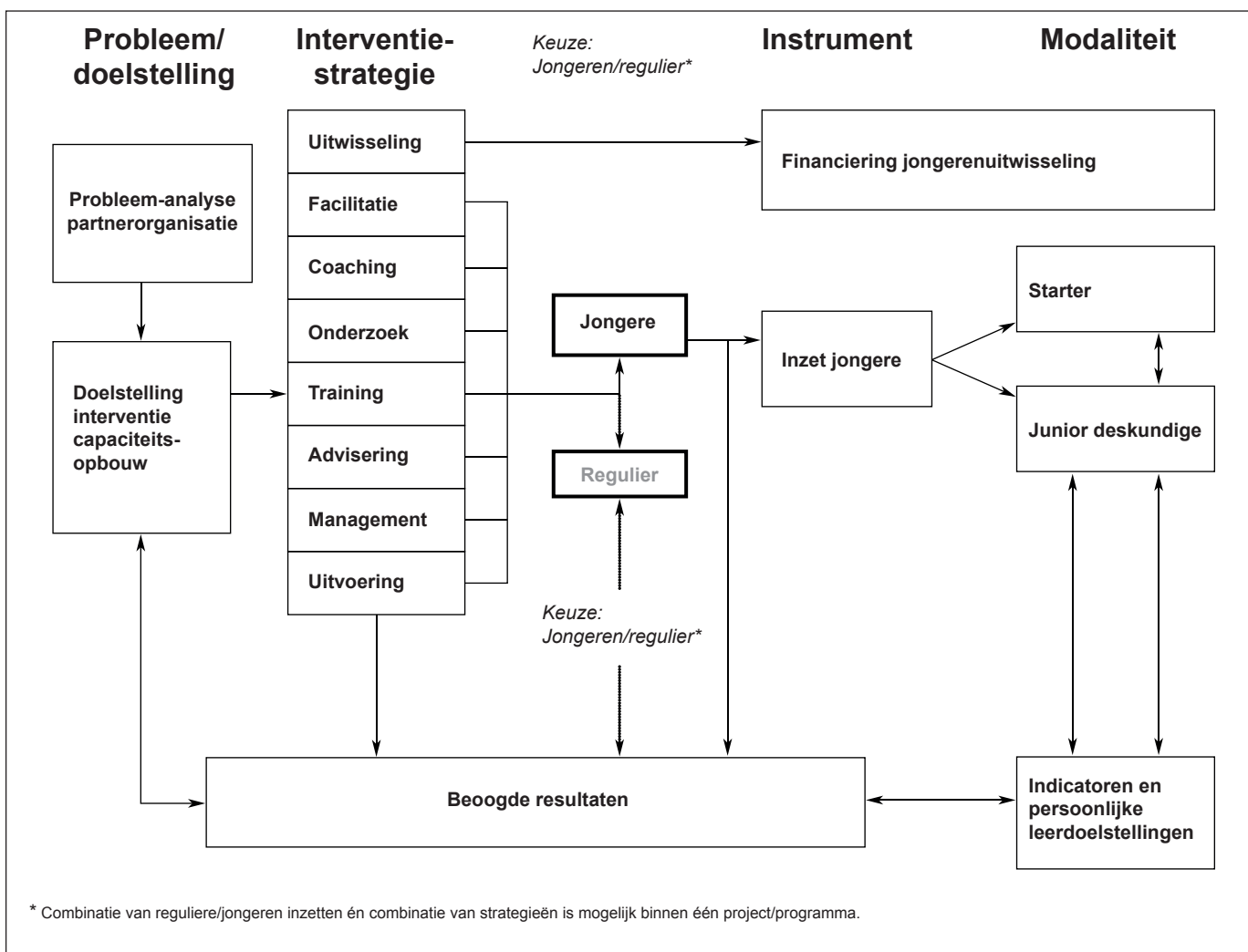
Strategie van capaciteitsopbouw/ activiteiten	Leerervaring	Capaciteitsopbouw/ verantwoordelijkheden
Uitwisseling	<ul style="list-style-type: none"> <li>• inzicht in problemen van de partner</li> <li>• gedragsvaardigheden voor omgang in een onbekende maatschappelijke context</li> <li>• vaardigheden in interculturele communicatie</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• een frisse blik werpen op activiteiten van de partner</li> <li>• uitwisselen van ervaringen en ondersteuning. Ontwikkeling van nieuwe ideeën</li> </ul>
Facilitatie	<ul style="list-style-type: none"> <li>• inzicht in planningprocessen en technieken van kennis-uitwisseling</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ondersteunen van onder andere probleem-identificatie- en/of planningsworkshops</li> </ul>
Coaching	niet van toepassing	niet van toepassing
Onderzoek	<ul style="list-style-type: none"> <li>• kennisverdieping van een specifiek onderwerp en van de praktijk</li> <li>• inzicht in onderzoekstechnieken en rapportage</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• bijdrage aan bestaand onderzoek dat gerelateerd is aan de specialisatie van de jongere</li> </ul>
Training	<ul style="list-style-type: none"> <li>• vaardigheden in het formuleren, faciliteren en opvolgen van trainingen.</li> <li>• inzicht in trainingstechnieken</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ondersteuning bij de organisatie, uitvoering en opvolging van een training</li> </ul>
Advisering	<ul style="list-style-type: none"> <li>• minder van toepassing; is beperkt tot het delen van ervaringen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• minder van toepassing; de verantwoordelijkheid beperkt zich tot het geven van een mening</li> </ul>
Management	<ul style="list-style-type: none"> <li>• minder van toepassing; is beperkt tot inzicht in managementstijlen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• minder van toepassing; is beperkt tot het ondersteunen van programmamanagers met duidelijk afgebakende, eenmalige taken</li> </ul>
Uitvoering	<ul style="list-style-type: none"> <li>• verdieping van inzicht</li> <li>• theoretische kennis en technische vaardigheden middels werkervaring in een andere cultuur</li> <li>• ervaring opdoen in teamwork, interculturele communicatie en kennisverdieping</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• is juist met name van toepassing bij Starters</li> <li>• uitvoeren van taken binnen projecten en programma's van de partner-organisatie, gerelateerd aan profiel en leerdoelstellingen van de Juniordeskundige</li> </ul>

Tabel 3.2

### 3.3 Keuze jongeren versus reguliere uitzendingen

Bij de afweging van een jongereninzet dienen lidorganisaties altijd de vraag van de partnerorganisatie centraal te stellen en dus niet het aanbod van de jongeren zelf. De basis voor de ondersteuning dient gebaseerd te zijn op het (bestaande of toekomstige) partnership tussen de lidorganisaties en hun zuidelijke partners. Op basis van de probleemstelling en vraag van de partner wordt eerst de strategie bepaald en vervolgens de benodigde 'zwaarte' van de interventie. Daarna volgt de keuze voor een reguliere of jongereninzet, die ook de partnerorganisatie moet dragen. De leerdoelstelling krijgt dus pas verder inhoud na de keuze of de interventie valt onder het PSO Youth Zone programma of het reguliere programma.

Idealiter worden er dus een aantal stappen genomen, die hieronder procesmatig zijn weergegeven:



Figuur 3.2



# 4. Het PSO Youth Zone programma: procedures en richtlijnen

## 4.1 Voorwaarden cyclus jongerenuitzendingen

De andere voorwaarden die het PSO Youth Zone programma stelt aan jongerenuitzendingen zijn gerelateerd aan zaken die nodig zijn om een succesvolle uitzending te garanderen. PSO maakt daarbij onderscheid in:

- de vraag en ontvangststructuur van de partnerorganisatie;
- de voorbereiding;
- de begeleiding in het veld;
- de nazorg.

### 4.1.1 Vraag en ontvangststructuur van de partnerorganisatie

Zoals gesteld, staat de vraag van de partnerorganisatie voor ondersteuning in capaciteitsopbouw centraal bij elke jongerenuitzending. Op basis van een duidelijke probleemstelling dient de partner het verzoek in bij de lidorganisatie. Daarna wordt de afweging voor een jongerenuitzending gemaakt (zie ook Figuur 3.2). De partnerorganisatie ontwerpt het takenpakket en schrijft een functiebeschrijving op basis van de organisatiebehoefte. Het verzoek van de partner wordt via de lidorganisatie naar PSO doorgesluisd in de vorm van een jongerenaanvraag (zie het stramien in de bijlage 1).

Belangrijkste voorwaarde is dat er bij de partner een goede ontvangststructuur aanwezig is. Dit betekent: een gedegen inwerkprogramma, goede werkbegeleiding en een goed geoutilleerde werkplek in een veilige omgeving. In het geval van een startersuitzending en jongerenuitwisseling zal de huisvesting van tevoren al goed geregeld moeten zijn (zie ook paragraaf 4.1.3).

### 4.1.2 Voorbereidingstraject

#### I) Acculturatiecursus

Alle jongeren die via PSO uitgezonden worden krijgen een acculturatiecursus [met als doel hen voor te bereiden op de belangrijkste aspecten van wonen en werken in een andere cultuur; dit om effectief te kunnen functioneren in het land van bestemming. PSO financiert de acculturatiecursus die door de LO wordt georganiseerd (veelal in samenwerking met trainingsinstituten), maar verbindt hieraan een aantal inhoudelijke voorwaarden.

In de cursus dienen minimaal de volgende modules aan de orde te komen:

- Inhoudelijke reflectie op:
  - ✓ het takenpakket en de functiebeschrijving
  - ✓ de organisatie waar de jongere geplaatst wordt (op basis van beschikbare informatie)
  - ✓ verwachtingen van de uitzending, waarbij leerdoelen worden geformuleerd
- Leven en werken in andere culturen (sociale vaardigheden in een andere cultuur)
- Landspecifieke kennis en vaardigheden:
  - ✓ culturele do's and don'ts (module per land of regio)
  - ✓ geschiedenis en politiek-economische situatie (module per land of regio, eventueel gebruik makend van zelfstudie)
- Interculturele communicatie en kennisoverdracht
- Gezondheid (malaria, HIV/AIDS, inentingen, etc.)

#### II) Taaltraining

Voor elke uitzending en uitwisseling is het belangrijk dat de jongere de taal in het land van uitzending in zekere mate beheerst. Indien nodig kunnen jongeren ter voorbereiding op de uitzending taaltrainingen volgen, waarin specifiek aandacht is voor de vaktaal die bij de betreffende functie hoort. In het geval van Starters en Juniordeskundigen kan kennis van de lokale taal ook van groot belang zijn. Na aankomst kan in het ontvangende land een (extra) taaltraining worden gevolgd.

### III) Overige voorbereiding

Naar wens en situatie kan het voorbereidingstraject eventueel worden aangevuld met specifieke cursusmodulen, die meer functie- en persoonsafhankelijk zijn, zoals:

- persoonlijke veiligheid;
- kennis van het Nederlandse OS-beleid;
- didactische vaardigheden;
- Project Cycle;
- organisatieontwikkeling/institutionele ontwikkeling;
- projectrapportage.

Bij voorkeur, maar zeker in het geval van jongerenuitwisselingen, verwacht PSO van lidorganisaties dat ze tijdens het voorbereidingstraject al aandacht besteden aan een plan voor draagvlakversterking.

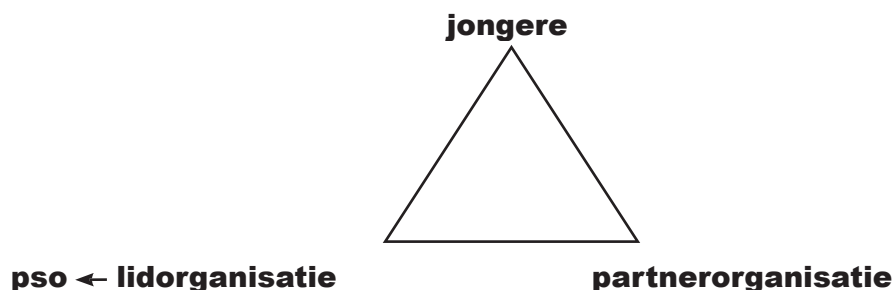
### 4.1.3 Persoonlijke en professionele ontwikkeling in het veld

De persoonlijke en professionele ontwikkeling van jongeren krijgt grote aandacht binnen het PSO-Jongerenplan. Begeleiding, feedback en training zijn hierbij belangrijke elementen.

Echter, elke jongereninzet en/of -uitwisseling is weer anders en de mate waarop deze elementen aandacht moeten krijgen hangt af van zowel persoonlijke als omgevingsfactoren. PSO tracht de ontwikkeling van jongeren in het veld zo veel mogelijk te faciliteren en vergoedt de kosten die hiervoor worden gemaakt. Daarbij maakt PSO onderscheid tussen begeleiding en tussentijdse vakbijscholing/training.

#### I) Begeleiding

Voor de bepaling van de aard en inhoud van de begeleiding van de jongere tijdens de uitzending of uitwisseling is de volgende driehoek van belang:



Figuur 4.1

Idealiter wegen de lijnen even zwaar en is de driehoek in balans. Echter, in de praktijk wordt hier zelden aan voldaan. Gezien de diversiteit aan inzetten en uitwisselingen is het moeilijk om voorwaardelijke richtlijnen te stellen aan wie wat doet en wanneer. Daarom vraagt PSO de lidorganisaties om bij het ontwerp van een begeleidingsplan het geheel niet uit het oog te verliezen. Bijvoorbeeld: als een partnerorganisatie nog niet toegerust is om voldoende werkbegeleiding te bieden aan een Juniordeskundige, dan heeft de lidorganisatie een verantwoordelijkheid om óf een sterke Juniordeskundige uit te zenden, buiten de partnerorganisatie meer steun te mobiliseren, óf de partnerorganisatie steun aan te bieden om de deskundigheid rond werkbegeleiding te versterken.

Ook is het belangrijk om de juiste mix van begeleiding te bewerkstelligen.

Hieronder worden vijf vormen van begeleiding aanbevolen, die op het PSO Youth Zone programma zijn toegespitst:

### **1. Begeleiding van de jongere door de lidorganisatie**

De lidorganisatie kan jongeren begeleiden door regelmatig contact te houden met ze. Dat kan bijvoorbeeld door:

- gestructureerd e-mail of telefonisch contact;
- een bezoek van een medewerker tijdens een dienstreis;
- een bezoek van de jongere aan de lidorganisatie tijdens verlof;
- het creëren van een vangnet als de jongere er ter plekke niet meer uitkomt;
- een eindgesprek. PSO wil lidorganisaties tegemoet komen in de kosten die ze moeten maken om een Starter of Juniordeskundige goed te begeleiden. Om de kosten te dekken van de hogergenoemde activiteiten kan PSO de lidorganisatie met 50 euro per jongerenuitzending per maand ondersteunen.

### **2. Werkbegeleiding door de partnerorganisatie**

Werkbegeleiding is gericht op de uitvoering van de functie, waarbij ook aandacht wordt gegeven aan de professionele ontwikkeling en vaktechnische begeleiding. De werkbegeleiding dient dus te worden geboden door de partnerorganisatie. De op het werk gerichte leerdoelen die tijdens de voorbereiding zijn geïdentificeerd komen in de werkbegeleiding aan de orde.

De lidorganisatie stemt met de partnerorganisatie af wat er wordt verwacht van de partnerorganisatie en de jongere rond de werkbegeleiding. De afspraken worden schriftelijk vastgelegd in een overeenkomst en aan alle betrokken partijen bekend gemaakt en toegestuurd. (Een voorbeeld hiervan is te vinden in bijlage 3). Voor zover mogelijk geven partners duidelijkheid aan de lidorganisatie en de jongere over:

- doelstellingen en richtlijnen van het PSO Youth Zone programma;
- het takenpakket van de jongere;
- de werkbegeleiding: wie voert dit uit?
- het inwerkprogramma<sup>18</sup>;
- afspraken over werkbegeleidingsgesprekken;
- de inhoud van de begeleidingsgesprekken, gericht op onder andere professionele ondersteuning op basis van de functiebeschrijving, de leerdoelen, adviezen en ondersteuning bij bijsturing van het werkplan (indien nodig);
- de voortgangs- en/of eindrapportage: wanneer kan die worden verwacht?
- de financiële ondersteuning aan de partnerorganisatie voor werkbegeleiding.

Het schriftelijk vastleggen van afspraken over de begeleiding van de uitgezonden jongeren is een vereiste binnen het PSO-Jongerenplan en dient zo veel mogelijk al met de aanvraag te worden aangeleverd. De partnerorganisatie kan een tegemoetkoming krijgen in de kosten die worden gemaakt om een Starter en/of Juniordeskundige naar behoren te begeleiden. Voor kostendekking van de hogergenoemde activiteiten kan de partnerorganisatie 75 euro per maand per jongere ontvangen via de lidorganisatie. Vanzelfsprekend moet de toekenning van deze financiële ondersteuning in de overeenkomst tussen partnerorganisatie en lidorganisatie worden opgenomen.

### **3. Mentoring**

Mentoring is begeleiding die een mentor biedt. Een mentor kan worden gedefinieerd als een oudere wijze vriend die met goede raad ter zijde staat.<sup>19</sup> Zowel een collega, als iemand van buiten het werk kan als mentor begeleiding bieden op professioneel of persoonlijk gebied. Binnen het PSO-Jongerenplan is het altijd raadzaam om te kiezen voor een professional met dezelfde culturele achtergrond. Hij of zij werkt tevens bij voorkeur in het gastland. PSO wil lidorganisaties stimuleren van elkaars netwerk gebruik te maken en zal, op verzoek en met goedkeuring van de betreffende personen, de namen van PSO-contractanten die werkzaam zijn in hetzelfde land kenbaar maken aan de lidorganisatie.

### **4. Coaching**

Coaching is een traject dat aan een werknemer wordt geboden door een externe, gekwalificeerde coach met het doel om betere prestaties in de uitvoering van de functie te realiseren of het loopbaanperspectief te verhelderen. Coaching heeft een vertrouwelijk karakter. Binnen het PSO Youth Zone programma kan een coachingstraject

18. Een gestructureerd inwerkprogramma omvat een kennismaking met de omgeving, de organisatie, projectstaf en doelgroep en het doornemen van het takenpakket en het leerplan met leidinggevende en begeleider, en het herbevestigen van de afspraken over begeleiding.

19. Van Dale, Groot woordenboek der Nederlandse taal, 1995

door een externe lokale deskundige slechts incidenteel worden ingezet, op verzoek van de lidorganisatie. PSO overweegt financiering van externe coaching in principe op basis van de volgende redenen:

- de jongere loopt vast in het werk of de sociale omgeving en is daardoor onvoldoende in staat goede prestaties te leveren op het werk;
- de jongere loopt tegen serieuze persoonlijke problemen aan en ondervindt van de omgeving onvoldoende steun. Deze problemen staan het succes van de uitzending in de weg;
- de jongere maakt schokkende gebeurtenissen mee, zoals geweld of een verkeersongeluk.

Om maatwerk te leveren en kansen te benutten, kan in specifieke gevallen en op verzoek van de lidorganisatie een coachingstraject worden aangeboden om het loopbaanperspectief van de jongere te verhelderen. Dit zal per geval worden behandeld, afhankelijk van het budget van tussentijdse vak- en bijscholing.

### **5. Vaktechnische begeleiding**

Vaktechnische begeleiding valt eigenlijk onder werkbegeleiding die de partnerorganisatie aanbiedt. De vaktechnische ontwikkeling is natuurlijk ook een verantwoordelijkheid van de jongere zelf. PSO biedt actuele vaktechnische informatie omtrent capaciteitsopbouw via [www.pso.nl](http://www.pso.nl). Hierop zijn onder andere studies en methodieken over capaciteitsopbouw te vinden. Tijdens het intakegesprek zal PSO jongeren op de site attenderen. Ook krijgen ze een naam waarop ze kunnen inloggen in het contractantendeel van de site. Op die manier kunnen jongeren in contact komen met professionals die in dezelfde regio werkzaam zijn.

Naast de genoemde vormen van begeleiding erkent PSO het belang van sociale interactie en steun onder 'lotgenoten'. Daarom stimuleert PSO contacten tussen jongeren in het veld zo veel mogelijk door e-mailadressen beschikbaar te maken. Ook zal het per geval overwogen om, op verzoek van een groep van minimaal zes jongeren en/of lidorganisaties die in dezelfde regio werkzaam zijn, klankbordbijeenkomsten te financieren.<sup>20</sup> Ten slotte zal PSO de mogelijkheden en beperkingen van de opzet van een virtueel PSO-jongerenplatform onderzoeken.

## **II) Tussentijdse bijscholing/training**

Alleen Juniordeskundigen die achttien maanden of langer worden uitgezonden, hebben recht op een tussentijdse vakbijscholing. De voorwaarden hiervoor zijn beschreven in de uitzendvoorwaarden. Voor vakbijscholing voor jongeren wordt veelal gebruik gemaakt van trainingsinstituten die standaard cursussen aanbieden,<sup>21</sup> op het gebied van bijvoorbeeld:

- projectmanagement
- monitoring en evaluatie
- participatieve technieken
- onderhandelingsvaardigheden
- organisatieanalyse
- leiding geven
- financieel management

Ook kan het trainingsbudget gebruikt worden om regionale bijeenkomsten voor contractanten of partnerconsultaties bij te wonen, die sommige lidorganisaties incidenteel organiseren.

20. De eventuele, nog beschikbare trainingskosten voor Juniordeskundigen zullen hiervoor in eerste instantie moeten worden gebruikt (zie paragraaf 5.2.3).

21. Zie ook PSO-nota cursusbeleid (1-12-1997) incl. document 'Vereenvoudigd cursusbeleid' (14-06-2001).

## 4.1.4 Nazorg

Gezien het accent op professionele ontwikkeling en leren binnen het PSO Youth Zone programma, acht PSO de nazorg, voorbereiding en begeleiding een belangrijk onderdeel van de uitzendcyclus. Evaluatie van de leerdoelen en terugkoppeling over de ontvangststructuur bij de partnerorganisatie zijn onderwerpen die terugkomen in het eindgesprek met de partnerorganisatie, lidorganisatie en de afdeling Personele Zaken Buitenland van PSO. Binnen het PSO Youth Zone programma is een beoordelingsformulier ontwikkeld dat de lokale werkgever (de partnerorganisatie) kan gebruiken als basis voor het eindgesprek met de jongere (zie bijlage). De beoordeling van de werkgever is vervolgens belangrijke input voor het eindgesprek tussen de lidorganisatie en de jongere: het gesprek waarin ook de basis voor de eindrapportage van de uitzending wordt gelegd. In het zogenaamde exitgesprek dat standaard plaatsvindt tussen de jongere en de afdeling Personele Zaken Buitenland van PSO, wordt informatie uitgewisseld over het afsluiten van verzekeringen en arbeidsvoorwaarden. In overleg met de leden wordt een mogelijk inhoudelijke rol van Personele Zaken Buitenland tijdens de intake- en exitgesprekken nader onderzocht.

Daarnaast organiseert en financiert PSO standaard minimaal twee keer per jaar evaluatieweekenden voor teruggekeerde Nederlandse Starters en Juniordeskundigen. Hierin wordt aandacht geschonken aan het verloop van de uitzendcyclus. Onderwerpen als omgekeerde cultuurschok, begeleiding, voorbereiding, ontvangststructuur, draagvlakvergroting en toekomstperspectieven van de jongeren komen in de cursus aan bod. De weekenden vinden in principe plaats in de derde week van juni en november.

De lidorganisaties beslissen of ze het terugkeerweekend als verplicht onderdeel willen meenemen bij jongereninzetten. Voor een goede coördinatie en planning wordt van de lidorganisaties verwacht dat ze tijdens het exitgesprek de jongere op de hoogte stellen van het komende terugkeerweekend.

## 4.2 Procedures aanvragen binnen het PSO Youth Zone programma

De uitzendingen voor jongeren lopen langs de gangbare weg. Op basis van concrete vragen en behoeftes van partnerorganisaties dienen lidorganisaties jongerenaanvragen in. Omdat de doelstellingen van het PSO Youth Zone programma anders zijn dan in het reguliere programma zijn de stramien voor aanvraag, beoordeling en rapportage aangepast voor jongeren. De systematiek hiervan is in grote mate in lijn met de reguliere aanvraag- en beoordelingssystematiek van PSO. Gebruik van het aanvraagstramien is niet verplicht, wél richtlijnig voor gebruik van een eventueel ander stramien.

Lidorganisaties dienen de aanvraag in middels de PSO-software ten laste van het PSO-jongerenbudget.<sup>22</sup> De procedures wijken af in de volgende gevallen:

- Indien de jongerenfunctie wordt aangevraagd in de context van een regulier capaciteitsopbouwprogramma, dan valt de aanvraag onder het reguliere budget en wordt de functiegoedkeuring meegenomen in de programma-beoordeling op basis van de programmabeschrijving.
- In het geval van een meerjarig jongerenprogramma. Dit is een wereldwijd programma waarin meerdere jongeren op verschillende momenten onder dezelfde algemene doelstellingen via één lidorganisatie worden uitgezonden. Bij goedkeuring maken lidorganisatie en PSO afspraken over een verkorte aanvraagprocedure per specifieke inzet.
- Indien PSO een Meerjaren Afspraken Kader (MAK) met de betreffende lidorganisatie heeft opgesteld, gelden de procedures van toetsing achteraf zoals binnen het Meerjaren Afspraken Kader is vastgelegd.<sup>23</sup> De aanvragen moeten wel geregistreerd en ingediend worden via de PSO-software, bij aanvang van de uitzending. Let wel: de financiering van de jongerenaanvragen vallen binnen de algemene financieringsafspraken in een Meerjaren Afspraken Kader.

<sup>22</sup> Zie handleiding PSO-software (maart 2005); 'Financieringsbron'

<sup>23</sup> Zie PSO-notitie: Meerjaren Afspraken Kader, 2004.

De coördinator van het PSO Youth Zone programma behandelt de jongerenaanvragen. Hij of zij doet dit op basis van de scoretabel (zie bijlage 2). Daarin zijn de specifieke aandachtspunten van het PSO-Jongerenprogrammabeleid verwerkt, dat objectieve beoordeling van de jongerenaanvragen ondersteunt.

Na goedkeuring stelt PSO een contract op en kan de uitzending in gang gezet worden. Per lidorganisatie is een contactpersoon van de afdeling Personele Zaken Buitenland (PZB) van PSO toegewezen conform het reguliere programma. Als de kandidaat-Starter of -Juniordeskundige bekend is, kan met de contactpersoon van de afdeling Personele Zaken Buitenland van PSO een afspraak worden gemaakt. Deze afdeling nodigt de kandidaat uit voor een intakegesprek, waarin aan de hand van een informatiepakket de uitzendvoorwaarden worden besproken. Tijdens de hele uitzendperiode zal de jongere bij deze contactpersoon terecht kunnen voor eventuele vragen. Na afloop van de uitzending organiseert de afdeling Personele Zaken Buitenland een exitgesprek.

## **5. Modaliteiten van uitzending**

### **5.1 De Starter**

#### **5.1.1 Doelstellingen uitzending Starter**

##### **Algemene doelstelling**

Met de introductie van de modaliteit Starter streeft PSO ernaar het animo onder jongeren voor ontwikkelingswerk te bevorderen. Doel is jongeren in staat te stellen een bijdrage te leveren aan de activiteiten die worden uitgevoerd door ontwikkelingsorganisaties of humanitaire organisaties in ontwikkelingslanden.

##### **Specifieke doelstelling**

Het Startersloket biedt jongeren een eerste kennismaking met de praktijk van het ontwikkelingswerk. Gedurende een halfjaar is de jongere werkzaam bij een lokale of internationale hulporganisatie en maakt hij of zij kennis met verschillende facetten van het werk van de partnerorganisatie. Tijdens de uitzending staat het contact met de doelgroep nadrukkelijk voorop. Na een succesvolle uitzending als Starter kan een uitzending als Juniordeskundige binnen het PSO Youth Zone programma makkelijk worden gefaciliteerd.

#### **5.1.2 Profiel van een Starter**

De modaliteit voor Starters is bedoeld voor jongeren die gemotiveerd zijn, interesse voor ontwikkelingswerk hebben en bereid zijn de mouwen op te stropen, maar (nog) niet over de nodige vooropleiding en werkervaring beschikken om een formele functie binnen een lokale organisatie of een internationale hulporganisatie te vervullen. De Starter is in feite boventallig.

In principe staat een Startersfunctie open voor alle beroepsgroepen. Met andere woorden: zowel aankomende agronomen, economen, juristen, verpleegkundigen of ICT'ers kunnen als Starter worden uitgezonden, ongeacht de kennis van ontwikkelingsprocessen. Het is aan te bevelen Starters te werven bij opleidingsinstituten, in het bijzonder hbo's, havo's, ICT-opleidingen en dergelijke. Hier liggen namelijk ook veel mogelijkheden voor draagvlakversterking en -verbreding. De Startersfunctie is zeer geschikt als uitstroomervaring na een opleiding. Een voorbeeld:

Chantal van Dijk is 23 jaar. Ze is net klaar met de opleiding hbo-v en werkt als Starter voor zes maanden in twee ziekenhuizen in Uganda. Chantals belangrijkste leerdoel is ervaring opdoen in het medisch ontwikkelingswerk. Tegelijkertijd wil ze een inhoudelijke bijdrage leveren op basis van haar actuele medische kennis.

De functie van Chantal richt zich op de verbetering van de patiëntenzorg. De inzetperiode bestaat uit twee delen. In de oriëntatieperiode van een maand in een ziekenhuis in Kotido maakt Chantal kennis met de verschillende aspecten van het Primary Health Care-programma dat in de regio wordt uitgevoerd. De overige vijf maanden werkt Chantal in een ziekenhuis in Amudat. Ze werkt samen met twee ervaren lokale collega's om te zien hoe de huidige zorg functioneert]. Daarna schrijven Chantal en haar collega's een actieplan om de patiëntenzorg te verbeteren.

Samengevat heeft een Starter het volgende algemene profiel:

- De kandidaat is afkomstig uit een EU- of DAC-land.
- Hij of zij is in de regel recent afgestudeerd en beschikt over een afgeronde vooropleiding; de Starter heeft geen of weinig relevante werkervaring.
- De vooropleiding ligt minimaal op mbo-niveau, maar de kandidaat moet wel de basisbeginsels van de taal beheersen van het land waarnaar hij of zij wordt uitgezonden (mogelijk middels een korte voorbereidende taaltraining). Bereidheid om de taal te leren is een vereiste.
- De duur van de uitzending is bij voorkeur zes maanden en minimaal drie maanden, en kan tussentijds verlengd worden met één maand.<sup>24</sup>
- Hoewel de inzet boventallig is, is het de bedoeling dat de Starter een duidelijk omschreven taak krijgt, die in overleg met de partnerorganisatie en de lidorganisatie wordt vastgesteld.
- Na zes maanden succesvol als Starter te hebben gewerkt is het ook mogelijk dat hij of zij eventueel in aanmerking komt voor een plaatsing als Juniordeskundige. In zo'n geval ligt de voorkeur bij een andere organisatie in een ander land, om optimale leerervaringen van de kandidaat te stimuleren.

### 5.1.3 Beschrijving uitzendvoorwaarden Starter

Hieronder wordt een korte beschrijving gegeven van de uitzendvoorwaarden voor de Starter. De uitgebreide uitzendvoorwaarden voor Starters kunnen apart bij de afdeling Personele Zaken Buitenland van PSO worden opgevraagd.<sup>5.2 De Juniordeskundige</sup>

	<b>Beschrijving</b>
Overeenkomst	Bij de inzet van een Starter geniet de partnerorganisatie tijdelijke ondersteuning waarbij een 'extra hand' wordt geboden. Een financiële bijdrage van de partnerorganisatie wordt niet verwacht, conform de bestaande 'nulregeling'. <sup>25</sup> De taken van de Starter worden verwoord in de overeenkomst tussen partnerorganisatie en lidorganisatie (zie paragraaf 4.1.3). Juridisch is het noodzakelijk om een overeenkomst op te stellen tussen Starter en PO of LO. PSO en de Starter sluiten vervolgens een 'startersovereenkomst' af. Voor een eventuele partner en kinderen zijn er geen voorzieningen.
Algemene uitzendvoorwaarden voor de Starter	De uitzendvoorwaarden voor EU-Starters zijn in principe dezelfde als die van de Nederlanders. De uitzendvoorwaarden voor starters uit ontwikkelingslanden wijken op enkele punten af, vanwege de methodiek van de Zuid-Zuid-uitzendvoorwaarden en om praktische redenen. De voorzieningen voor Starters wijken sterk af van de reguliere uitzendvoorwaarden van PSO. PSO heeft een document ontwikkeld, specifiek voor de modaliteit Starter.

24. Aanvragen voor verlenging van één maand kunnen door de lidorganisatie direct, zonder argumentatie, bij de afdeling Personele Zaken Buitenland ingediend worden. Verlengingen tussen 1-3 maanden dienen te worden aangevraagd bij de afdeling Programma's van PSO en kan op basis van: afronding leerdoelstelling/opdracht en/of overwegingen van werkoverdracht. De aanvraag voor verlenging dient te worden beargumenteerd door de partnerorganisatie en aangevraagd door de lidorganisatie.

25. De nulregeling houdt in dat er bij jongerenutzendingen, in tegenstelling tot reguliere inzetten, geen lokaal salaris wordt verwacht van de partnerorganisatie. De partnerorganisatie wordt verwacht een investering te leveren in de vorm van begeleiding.

Startersvergoeding tijdens de uitzending	De Starter ontvangt tijdens zijn uitzending een startersvergoeding van 500 euro (bruto) per maand. Als het peil van kosten van levensonderhoud in het gastland aanzienlijk hoger is, dan wordt de vergoeding aangepast. Bij de bepaling van de Startersvergoeding voor jongeren uit ontwikkelingslanden zal onder meer rekening worden gehouden met het salarisniveau in het land van herkomst en in het gastland.
Verzekering tijdens de uitzending	PSO sluit gedurende de uitzending een zakenreisverzekering af voor de Starter. Deze reisverzekering heeft naast de reguliere bestanddelen een ziektekostenverzekering en een ongevallenverzekering met een kapitaalsuitkering bij overlijden ( 10.000 euro) en bij invaliditeit (maximaal 80.000 euro). Voor Starters uit ontwikkelingslanden worden alternatieven gezocht voor de zakenreisverzekering. Als de Nederlandse Starter tijdens de uitzending niet verplicht is verzekerd voor de volksverzekeringen, sluit PSO een alternatieve ouderdoms- en nabestaandenverzekering af. Voor EU-Starters en Starters uit ontwikkelingslanden wordt hierin om praktische redenen niet voorzien.
Huisvesting tijdens de uitzending	De huisvesting in het gastland dient bescheiden te zijn en in principe kosteloos. Als kosteloze huisvesting niet mogelijk is, heeft de Starter recht op vergoeding van de 'kale huur', zonder eigen bijdrage.
Opleiding en vorming in de voorbereiding op de uitzending	Starters hebben recht op vergoeding van de kosten van acculturatie. De maximale vergoeding van de cursussen bedraagt 2.075 euro. Een bescheiden taaltraining wordt in principe slechts op aanvraag en additioneel vergoed.
Dagtoelage tijdens de voorbereiding	Geen toelage
Overige voorzieningen	Overige voorzieningen en kosten die door PSO worden vergoed: <ul style="list-style-type: none"> <li>• visa, vergunningen, legalisatie en vertaling van diploma's, medische keuring, profylaxe, vaccinaties, reiskosten in de voorbereiding;</li> <li>• een uitrustings­toelage;</li> <li>• de heen- en de terugreis naar en van het gastland, inclusief tien kilo extra bagage.</li> </ul>

Tabel 4.1

## 5.2 De Juniordeskundige

### 5.2.1 Doelstellingen

#### Algemene doelstelling

PSO wil met het loket Juniordeskundige een nieuwe generatie goed opgeleide en ervaren professionals bevorderen binnen de sector van internationale samenwerking.

#### Specifieke doelstelling

De inzet van een Juniordeskundige dient twee doelstellingen:

- het opdoen van professionele werkervaring in een OS-land;
- het ondersteunen van lokale partnerorganisaties door de inbreng van specifieke en actuele vakkennis.

Met de modaliteit Juniordeskundige kan doorstroming naar een reguliere functie als OS-professional makkelijk worden gefaciliteerd.



## 5.2.2 Profiel van een Juniordeskundige

De Juniordeskundige werkt mee aan activiteiten die capaciteiten versterken van een lokale partnerorganisatie. Juniordeskundigen beschikken over een afgeronde en veelal ontwikkelingsrelevante opleiding en hebben al enige werkervaring. In vergelijking met de Startersplek gaat het hierbij om een duidelijk inhoudelijke functie, waarvoor dus ook uitgebreidere uitzendvoorwaarden zijn ontwikkeld. Niettemin nemen ook bij deze uitzendingen de leerdoelen nadrukkelijk een centrale plaats in. Een voorbeeld:

Do Thi Thanh Binh is 29 jaar en van Vietnamese afkomst. Na haar studie internationale betrekkingen werkte zij in haar eigen land al twee jaar voor de nationale werkgeversorganisatie VCCI. Vanuit haar studie en werkervaringen is zij erg geïnteresseerd in de manier waarop vakbonden zijn georganiseerd in andere landen in de regio.

De Thaise werkgeversorganisatie, the Employers' Confederation of Thailand (ECOT), is onder de indruk van de manier hoe ze in Vietnam met name de kleine ondernemers weten te bereiken en te organiseren. Dit is een zwakte binnen ECOT. Binh werkt als Juniordeskundige voor een periode van achttien maanden in Bangkok binnen de afdeling Microenterprise Development, waarbij ze veel samenwerkt met internationale professionals. Haar Engels gaat met sprongen vooruit en haar werkzaamheden bij ECOT dragen bij aan het opzetten van organisaties van micro-ondernemers, werkzaam in de informele sector vanuit de krottenwijken van Bangkok. Bovendien zorgt Binh ervoor dat de relatie tussen VCCI en ECOT weer een nieuwe impuls krijgt.

Samengevat heeft een Juniordeskundige het volgende algemene profiel:

- De kandidaat is afkomstig uit een EU-land of een DAC-land.
- De kandidaat heeft een relevante vooropleiding en slechts 1 tot 3 jaar relevante werkervaring.
- De duur van de uitzending bedraagt tussen de 1 en 2 jaar.<sup>26</sup> Tussentijdse verlenging is mogelijk tot maximaal drie maanden.
- Het takenpakket is goed afgebakend en betreft een tijdelijke assisterende functie waarin geen eindverantwoordelijkheid wordt gedragen.

## 5.2.3 Beschrijving uitzendvoorwaarden Juniordeskundige

Hieronder wordt een korte beschrijving gegeven van de uitzendvoorwaarden voor de Juniordeskundige. De uitgebreide uitzendvoorwaarden voor Juniordeskundigen kunnen apart bij de afdeling Personele Zaken Buitenland van PSO worden opgevraagd.

	<b>Beschrijving</b>
Overeenkomst	Bij de inzet van een Juniordeskundige wordt een lokaal salaris niet verplicht gesteld, conform de bestaande 'nulregeling'. Omwille van functionaliteit en helderheid in de aangegane relatie met de partnerorganisatie en uit juridisch oogpunt, verwacht PSO wel een lokaal arbeidscontract waarbij een salaris niet verplicht is. PSO verleent hierop suppletie.
Algemene uitzendvoorwaarden voor de Starter	De uitzendvoorwaarden voor EU-junioren zijn in principe dezelfde als die van de Nederlanders. De uitzendvoorwaarden voor Juniordeskundigen uit ontwikkelingslanden wijken op enkele punten af, vanwege de methodiek van de uitzendvoorwaarden in ontwikkelingslanden en om praktische redenen.* Een beschrijving gegeven van de uitzendvoorwaarden, gebaseerd op uitzendingen van minimaal één jaar. Bij kortere uitzendingen zijn er een aantal wijzigingen en uitsluitingen, worden hier niet worden toegelicht.

26. Indien de plaatsing van een Juniordeskundige plaatsvindt in het kader van een onderzoek of noodhulp, kan een periode vanaf zes maanden mogelijk worden gemaakt (dus: tussen 6 en 24 maanden).

	De voorzieningen voor Juniordeskundigen zijn grotendeels gebaseerd op de Algemene Uitzendvoorwaarden PSO. PSO heeft een apart document ontwikkeld voor Juniordeskundigen. Hierin wordt helder verwoord waarin de reguliere uitzendvoorwaarden afwijken voor Juniordeskundigen.
Inkomstensuppletie tijdens de uitzending	De inkomstensuppletie is gebaseerd op het netto minimumloon. Een lokaal salaris van de partnerorganisatie is niet vereist. Bij de bepaling van de suppletie van een Juniordeskundige uit een ontwikkelingsland moet rekening worden gehouden met het salarisniveau in het land van herkomst, zodat de Juniordeskundige behouden blijft voor de lokale arbeidsmarkt. De hoogte van de suppletie wordt in overleg met de lidorganisatie bepaalt.
Verzekering tijdens de uitzending	PSO zorgt voor het reguliere verzekeringspakket voor de Juniordeskundige en diens gezinsleden. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Voor de Juniordeskundige: werkloosheidswet-/ziektewetverzekering (WW/ZW), verzekering voor arbeidsongeschiktheid, aanvullend pensioen en (indien van toepassing) beroepsaansprakelijkheid.</li> <li>• Voor de Juniordeskundige en diens partner: ouderdoms- en nabestaandenverzekering.</li> <li>• Voor het hele gezin: ziektekosten, tandartskosten, extra vliegreis bij overlijden of levensbedreigende ziekte van familieleden in de eerste of tweede graad.</li> </ul> Voor de Juniordeskundige uit een ontwikkelingsland kan geen werkloosheidswet/ziektekostenverzekering worden afgesloten. Voor de Zuid-Zuid-Juniordeskundige en de EU-Juniordeskundige zijn er alternatieven voor de ouderdoms- en nabestaandenverzekering en het aanvullend pensioen.
Huisvesting tijdens de uitzending	PSO vergoedt de 'kale huur'. De huisvesting en de huur dienen relatief bescheiden te zijn. Er is geen eigen bijdrage.
Opleiding en vorming in de voorbereiding op de uitzending	<u>Vakbijscholing tijdens en voorafgaande aan de uitzending</u> Het budget voor vakbijscholing tijdens de uitzending bedraagt 6.225 euro. Een deel van dit budget kan echter ook worden gebruikt voor vakbijscholing in de voorbereiding op de uitzending. <u>Vorbereiding op de uitzending</u> De maximumbudgetten voor de voorbereiding zijn: <ul style="list-style-type: none"> <li>• acculturatie: 2.075 euro</li> <li>• taal: 1.250 euro</li> </ul> Tijdens de voorbereiding kan een deel van het budget voor vakbijscholing worden gebruikt. De totale cursuskosten in de voorbereiding voor acculturatie, taal en vakbijscholing mogen niet hoger zijn dan 5.700 euro.
Dagtoelage en verzekeringen tijdens de voorbereiding	De dagtoelage en verzekeringen (ziektekosten, tandartskosten, arbeidsongeschiktheid en pensioen) tijdens de voorbereidingsperiode kunnen worden toegekend/afgesloten op basis van de lengte van het voorbereidingstraject (maximaal drie maanden)

Overige voorzieningen	<p>Overige voorzieningen en kosten die PSO vergoedt:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• visa, vergunningen, legalisatie en vertaling van diploma's, medische keuring, profylaxe, vaccinaties, reiskosten ten behoeve van de voorbereiding;</li> <li>• een uitrustingsstoelage en een renteloze lening;</li> <li>• de heen- en de terugreis van contractant en gezinsleden naar en van het gastland;</li> <li>• verhuizing, opslag en verzekering van inboedel;</li> <li>• schoolkosten van kinderen in het gastland;</li> <li>• een vakantietoelage;</li> <li>• bij een uitzendduur van minimaal achttien maanden: een tussentijdse retourvlucht naar Nederland voor verlof en gesprekken met de uitzendende organisatie.</li> </ul> <p>De buitenlandse contractant heeft de keuze tussen een reis naar het thuisland of naar Nederland;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• een wederinpassingsuitkering aan het einde van de uitzending.</li> </ul>
-----------------------	--

*\* In het geval van EU-inzetten en inzetten van zuidelijke jongeren, die binnen één programma vallen, worden gelijke arbeidsvoorwaarden gehanteerd op basis van het Nederlands minimumloon.*

Tabel 4.2

## 5.3 Financiering van jongerenuitwisseling

### 5.3.1 Definitie jongerenuitwisseling

Naast Starters en Juniordeskundigen, wordt een derde vorm van 'uitzending' binnen het PSO Youth Zone programma mogelijk gemaakt: de jongerenuitwisseling. Deze modaliteit is verder uitgewerkt op basis van de bestaande PSO-definities van uitwisseling als strategie van capaciteitsopbouw.<sup>27</sup>

#### Wat is een jongerenuitwisseling?

Internationale uitwisseling wordt omschreven als 'tweerichtingsverkeer tussen mensen, instellingen en/of organisaties uit verschillende culturen, waarin beide partijen gelijkwaardige kennis, informatie, ervaringen en/of meningen overdragen en ontvangen, met de bedoeling die in brede kring te verspreiden'.<sup>28</sup> In geval van jongerenuitwisseling gaat het echter vaak om een eerste uitwisseling van kennis en ervaring van jongeren die betrokken zijn bij gelijksoortige organisaties.<sup>29</sup> Hierbij kan het gaan om jongerenuitwisselingen tussen een zuidelijke organisatie en een organisatie uit de EU, of tussen organisaties uit ontwikkelingslanden. Onder 'uitwisseling' verstaat PSO de volgende activiteiten:

- Een werkbezoek van een of meerdere betrokkenen/vrijwilligers voor een beperkte periode bij noordelijke of zuidelijke vergelijkbare organisaties. Daarbij maken ze kennis met het arbeidsproces bij de ontvangende organisatie, maar nemen er niet aan deel.
- Deelname van een of meerdere betrokkenen/vrijwilligers aan een conferentie of seminar die relevant is voor de eigen organisatie, bij voorkeur in combinatie met een werkbezoek of in het kader van een groter programma;
- Virtuele uitwisseling, delen van kennis en geleerde lessen via diverse communicatiemediën, zoals internet, video, radio en schriftelijke publicaties. Hierbij kan PSO een project financieren mits doelstellingen en resultaten helder zijn afgebakend. PSO financiert hierin geen doorlopende processen of onderhoudsactiviteiten.

<sup>27</sup>. Zie PSO-notitie 'Financiering van capaciteitsopbouw', 2004

<sup>28</sup>. Bron: 'Change-agents voor het leven, kansen voor internationale uitwisseling als methodiek', Faculteit der natuurwetenschappen, wiskunde en informatica, UvA, januari 2004

<sup>29</sup>. Het betreft hier jongeren die op een of andere wijze verbonden zijn aan de organisatie. Bijvoorbeeld jonge vrijwilligers en/of belangenvertegenwoordigers van jongerenorganisaties.

Een voorbeeld:

Het Nederlands Rode Kruis organiseert jongerenuitwisselingen ter versterking van het Nederlandse Rode Kruis, district Rijnland en de afdeling Issyk-kul van de Rode Halve Maan in Kyrgizië. Een analyse van de relatie tussen het district Rijnland en de Rode Halve Maan in Kirgizstan wees uit dat de organisaties elkaar wilden versterken op het gebied van de uitvoering van sociaal-medische activiteiten, zoals het verlenen van eerste hulp en het organiseren van sociale activiteiten voor ouderen. Daarnaast wilde de partnerorganisatie in Kirgizstan leren op het terrein van fondsenwerving, en weten hoe jongeren te betrekken bij het werk van het Rode Kruis. Besloten werd om een jongerenuitwisseling te organiseren. Gedurende een periode van een aantal maanden werd de inhoud van de uitwisseling vastgesteld en werden trainingsweekenden georganiseerd waarbij de jongeren en de begeleiders goed voorbereid werden op de uitwisseling. Tijdens de uitwisseling en tegenuitwisseling sliepen de jongeren bij gastgezinnen. Ze doorliepen een goed voorbereid en resultaatgericht programma van twee weken. De jongeren zagen onder andere hoe jongeren in het gastland worden ingezet bij sociaal-medische activiteiten en fondsenwervingsactiviteiten in hun land. Met de Nederlandse jongeren was eerder afgesproken dat ze onder meer voorlichtingactiviteiten en fondsenwervingsactiviteiten organiseren voor de partner in Kirgizstan. Door de uitwisseling is de samenwerking tussen het Nederlandse Rode Kruis, district Rijnland) en Issyl-kul in belangrijke mate aangescherpt.

### 5.3.2 Doelstellingen jongerenuitwisseling

#### Algemene doelstelling

Jongerenuitwisselingen zijn bij uitstek een geschikte methode om jongeren relatief vroeg te betrekken bij ontwikkelingssamenwerking. Indien een goede en gepaste begeleiding wordt gegarandeerd, kunnen jongeren vanaf 14 jaar worden uitgezonden middels een uitwisseling. PSO verwacht dat de indrukken en de contacten die jongeren in een vroeg stadium zullen opdoen, hun visie en kennis over ontwikkelingssamenwerking zal bepalen in hun toekomstige leven.

Naar verwachting zullen er binnen het PSO Youth Zone programma in de komende beleidsperiode, jaarlijks zo'n drie tot vijf projecten met jongerenuitwisselingen worden uitgevoerd. Gezien het potentieel van jongerenuitwisselingen voor draagvlakversterking zal PSO meer resultaten verwachten in het kader van deze afgeleide doelstelling van PSO Youth Zone. PSO verwacht vanwege de aard van de functie van Jongerendeskundige slechts bescheiden resultaten op het gebied van capaciteitsopbouw (zie ook Figuur 3.1).

#### Specifieke doelstelling

De specifieke doelstellingen van een jongerenuitwisseling zijn:

- Het bevorderen van bewustwording en leerprocessen over ontwikkelingssamenwerking van deelnemers door een eerste kennismaking met georganiseerde leeftijdsgenoten uit een andere cultuur.
- Het bevorderen van partnerships en kennisuitwisseling tussen organisaties waartoe de deelnemers behoren.
- Het versterken van het draagvlak voor ontwikkelingssamenwerking in Nederland door middel van gerichte publiciteit in Nederland.

### 5.3.3 Voorwaarden jongerenuitwisseling

Het profiel van de kandidaten voor jongerenuitwisselingen is simpel. Het belangrijkste criterium dat PSO stelt voor deelname aan jongerenuitwisselingen is dat deelnemers op de een of andere wijze verbonden zijn aan de organisaties waartussen ze worden uitgewisseld. Deelnemers hebben een aantoonbare betrokkenheid bij de eigen organisatie door vrijwilligerscontracten of andere overeenkomsten. In principe kunnen jongeren tussen 14 en 32 jaar deelnemen aan jongerenuitwisselingen. Vanzelfsprekend stelt PSO extra eisen aan begeleiding voor jongeren tussen 14 en 18 jaar. Dit zal per geval worden beoordeeld.

Conform de uitzendingen van Starter en Juniordeskundigen worden er ook voor jongerenuitwisselingen voorwaarden gesteld op basis van de 'uitzendcyclus' (zie ook paragraaf 4.1). PSO verwacht een gedegen voorbereidings- en terugkeerprogramma van de deelnemers waarin leerdoelen worden bepaald en besproken. Vanzelfsprekend is een gepaste begeleiding en opvang tijdens de uitzending noodzakelijk.<sup>30</sup> Daarnaast stelt PSO een aantal specifieke voorwaarden voor jongerenuitwisselingen:

- De termijn van uitwisseling is minimaal 1 week en maximaal 2 maanden.<sup>31</sup>
- De uitwisseling mag geen onderdeel zijn van de lopende studie van de jongere.
- De jongeren committeren zich aan vervolgactiviteiten ten behoeve van draagvlakversterking of ondersteuning van de partnerorganisatie. De plannen hiervoor worden al vooraf, tijdens de voorbereidingsperiode, opgesteld.

### **5.3.4 Financieringsmogelijkheden voor jongerenuitwisselingen**

Om jongerenuitwisselingen te financieren, verwacht PSO van de lidorganisatie een projectaanvraag waarin de achtergrond, de doelstellingen en resultaten van de uitwisseling helder worden geformuleerd. Een goede beschrijving van elk van de deelnemende organisaties is daarbij essentieel. PSO kan de volgende budgetitems financieren:

- reiskosten, retourvlucht thuisland-gastland;
- reisverzekering, visa, vaccinaties, profylaxis;
- verblijfskosten op basis van logies en maaltijden;
- onkosten voorbereidings- en terugkeerprogramma;
- bescheiden dagtoelage/zakgeld (alleen voor zuidelijke jongeren);
- lokale transportkosten;
- onkostenbegeleiding (onder andere reiskosten en onkosten begeleidingstaken, maximaal 10% van de totale kosten);
- ontwikkelingskosten voor elektronische uitwisselingen.

## **5.4 Monitoring en evaluatie van het PSO Youth Zone programma**

### **5.4.1 Monitoring via rapportage**

De afspraken over monitoring en evaluatie binnen PSO Youth Zone zijn in lijn met de afspraken binnen het reguliere PSO-programma. PSO verwacht dat de lidorganisaties jaarlijks rapporteren over de resultaten en voortgang van de activiteiten per project of programma, waarbij de 'zesmaandenregeling' van kracht is. Dit betekent dat een eindrapportage voor uitzendingen of uitwisselingsprojecten van korter dan achttien maanden volstaat. Als uitzendingen of uitwisselingen langer dan achttien maanden duren, moet ook een tussentijdse rapportage worden aangeleverd. Gezien de afwijkende aard van de doelstellingen in het PSO Youth Zone programma, zijn er aparte stramienen voor voortgang- en eindrapportage (zie bijlage 5 en 6). Voor jongereninzetten binnen reguliere programma's zullen aparte afspraken worden gemaakt over de verwachte jongerenrapportage.

### **5.4.2 Indicatoren**

Om te controleren of de doelstellingen van PSO Youth Zone zijn bereikt, heeft PSO indicatoren ontwikkeld. De resultaten van de diverse uitzendingen kunnen daarmee goed worden gemeten. De indicatoren voor elk type uitzending zijn verwerkt in de stramienen voor eindrapportage. Deze stramienen zijn per modaliteit verder opgesplitst (zie rapportage stramienen in bijlage). De indicatoren dragen bij aan een helder inzicht in de sterkte en zwakke kanten van het PSO Youth Zone programma:

30. In geval van uitwisseling in Nederland wordt de LO geadviseerd de opvang in eigen handen te houden om problemen met de immigratiedienst te voorkomen.

31. In het geval van een zogenaemde 'tegenuitwisseling', zou het dus kunnen gaan om twee keer deze termijn.

	<b>1. Leerdienstelling</b>	<b>2. Doelstelling capaciteitsopbouw</b>	<b>3. Doelstelling draagvlak</b>
<b>Juniordeskundigen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• professionele bekwaamheid</li> <li>• interculturele communicatie</li> <li>• inzicht in ontwikkelings-samenwerking</li> <li>• persoonlijke ontwikkeling</li> <li>• persoonlijke betrokkenheid</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• human resources development</li> <li>• organisatieontwikkeling</li> <li>• verbetering van diensten en producten</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• rondzendbrief en/of internet</li> <li>• media en publiek debat</li> <li>• contact vakorganisaties</li> <li>• ontwikkelings-gerelateerde activiteiten</li> </ul>
<b>Starter</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• professionele bekwaamheid</li> <li>• interculturele communicatie</li> <li>• inzicht in ontwikkelings-samenwerking</li> <li>• persoonlijke ontwikkeling</li> <li>• persoonlijke betrokkenheid</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• human resources development</li> <li>• organisatieontwikkeling</li> <li>• verbetering van diensten en producten</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• rondzendbrief en/of internet</li> <li>• media en publiek debat</li> <li>• ontwikkelings-gerelateerde activiteiten</li> </ul>
<b>Jongerenuitwisselingen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• gedegen voorbereiding op uitwisselingsprogramma</li> <li>• interculturele communicatie</li> <li>• persoonlijke betrokkenheid</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• verdieping van kennis en inzicht</li> <li>• interculturele communicatie</li> <li>• versterking van partnershipversterking</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• werkverslagen</li> <li>• media en publiek debat</li> <li>• mobilisatie achterban</li> </ul>

Tabel 5.1

Omdat de huidige PSO-software (nog) niet aansluit op het PSO Youth Zone programma is PSO voornemens om voorlopig een apart databestand op te zetten. Hierin zullen de scores op de indicatoren per inzet en uitwisseling worden verwerkt, conform de scores in individuele eindrapportages.

### 5.4.3 Evaluaties

Het PSO Youth Zone programma zal op drie manieren worden geëvalueerd. Jaarlijks vindt een indicatorenmeting plaats op basis van de toegezonden eindrapportages. De bevindingen zullen met de jongerenwerkgroep worden besproken. Daarnaast zullen elke twee jaar analyses plaatsvinden om het effect van PSO Youth Zone te meten. PSO is voornemens onderzoek te doen naar de leerprocessen en carrièreopbouw van de Starters en Juniordeskundigen in de twee jaar nadat ze werden uitgezonden. Op basis van de bevindingen van deze analyses zal PSO vervolgens overwegen om ook meer aandacht te besteden aan vervolgvacatures voor teruggekeerde jongeren. Tot slot is PSO van plan om in 2007 een Mid-Term Review te laten uitvoeren door een externe deskundige. Het accent ligt daarbij op de ervaringen van de lidorganisaties met het PSO Youth Zone programma.

# **Bijlagen**

**Beleidsnotitie 2005-2010**



## Stramien voor aanvragen van het PSO Youth Zone programma starters en junior deskundigen

### Korte samenvatting

Korte samenvatting van de aanvraag (1 a 2 alinea's)

### A. Gegevens over de partnerorganisatie en het project/programma

1. Karakter, missie en werkervaring van de organisatie
2. Beknopte beschrijving van locatie, context, doelgroep en het project
3. Algemene gegevens over de "ontvangststructuur" van de organisatie (inwerkprogramma, werkbegeleiding, voldoende uitgeruste werkplek, veilige omgeving)
4. Beschrijf de relatie LO en PO
  - Achtergrond van de relatie
  - Is er een overeenkomst tussen PO en LO opgesteld, waarin taken, richtlijnen en procedures helder zijn geformuleerd voor de aanstelling van de jongere?  
(voor voorbeeld ovk: zie bijlage Youth Zone beleidnotitie)

### B. Gegevens over de vraag naar personele samenwerking en CO

1. Probleemanalyse  
Bij de probleemanalyse kan worden volstaan met een analyse rondom de setting waarin de inzet van de jongere plaatsvindt. Het is de bedoeling hier een beknopte probleemanalyse te geven.
2. Doelstellingen  
Geef aan wat de concrete CO doelstellingen zijn van de interventie,
3. strategieën, outputs en resultaten van CO
  - Geef de verwachte strategieën/activiteiten waaraan de jongere zal bijdragen voor het bereiken van doelstellingen van CO (zie ook beleidsnotitie Youth Zone inzake toepasbaarheid).  
Geef het verwachte % aan (in tijd) per geselecteerde strategie/activiteit.

Strategie/activiteit	% in tijdsbesteding
Uitwisseling	
Facilitatie	
Coaching	
Onderzoek	
Training	
Advies	
Management	
Uitvoering (=bijdrage in kernactiviteiten/diensten van de PO)	

- Geef de verwachte outputs aan die zullen bijdragen aan CO van de PO (indien bekend)
  - Geef de verwachte resultaten aan die zullen bijdragen aan CO van de PO
4. Taakomschrijving  
Wat zijn de specifieke taken van de jongere? (*Deze dienen gekoppeld te zijn aan de inzetdoelstellingen en gekozen strategieën*)
  5. Plek van de jongere binnen de structuur van de organisatie  
Geef een kort overzicht van de opbouw en omvang van de organisatie, waaruit duidelijk wordt op welke plek de jongere binnen de organisatie wordt ingezet en aan wie hij/zij verantwoording aflegt.



### C. Gegevens over de uitzendcyclus

1. Werving en selectie van de kandidaat

Geef o.a. aan hoe de PO betrokken zal worden/is geweest bij de selectie van de kandidaat

2. Algemeen voorbereidingstraject

Geef aan hoe en door wie het voorbereidingstraject zal worden georganiseerd. Maak daarbij aantoonbaar dat het voorbereidingstraject voldoet aan de voorwaarden zoals beschreven in de Youth Zone beleidsnotitie (o.a. acculturatie, leerdoelen en eventuele taaltraining).

3. Begeleidingsstructuur

Opzet begeleidingsstructuur

- Geef aan hoe de begeleiding van de jongere zal plaatsvinden; maak daarbij een onderscheid tussen vooraf, tijdens en na de uitzending:

	Wie?	Gegevens over gemaakte afspraken/leidraad m.b.t activiteiten/begeleiding
Briefing/inhoudelijke voorbereiding		
Begeleiding tijdens de uitzending o.g.v.:	1.	
	2.	
	3.	
	4.	
1. werkbegeleiding		
2. professionele begeleiding		
3. coaching/buddying		
4. contacten tussen PO en LO en LO en jongere		
Debriefing/exitgesprek		

- Analyse begeleidingsstructuur

Beargumenteer de gekozen begeleidingsstructuur; geef eventuele knelpunten aan.

5. Nazorg traject

Is er sprake van een nazorgtraject als gepland door de LO, en zo ja, hoe ziet dat eruit?

### D. Gegevens over draagvlakversterking

Welke activiteiten zijn gepland met betrekking tot draagvlakversterking in Nederland? In hoeverre is de LO daarbij betrokken?

### E. Gegevens over M&E

De LO heeft naar PSO de verantwoordelijkheid jaarlijks te rapporteren over de jongere inzet. Dit dient te geschieden op basis van het jaar- en/of eindrapportageformulier dat is gebaseerd aan de algehele doelstellingen van het PSO Youth Zone programma. Beschrijf welke afspraken er zijn gemaakt over de M&E tussen LO en PO, en LO en de jongere.

#### Achtergronddocumenten:

- Overeenkomst met afspraken tussen PO en LO over inzet jongere (indien reeds in bezit)
- Indien kandidaat bekend: een suppletieformulier (eventueel ook Curriculum Vitae van de kandidaat)

## Scoringstabel Jongeren aanvragen

PROJECTCYCLUS	ONDERWERP	*P	AANDACHTSPUNTEN	SCORE	TOELICHTING
	Algemeen		Compleetheit van de aanvraag: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Het PSO Youth Zone programma aanvraagstramien</li> <li>• Taakomschrijvingen van inzetten (event. suppletieformulier)</li> <li>• CV kandidaat (indien bekend)</li> <li>• PO statement over rechten en plichten</li> <li>• PO akkoord geselecteerde jongere</li> <li>• Gedetailleerd budget (bij uitwisslingen)</li> </ul>	Nee/ja	
	Programma		Vindt plaats in kader van een programma	Nee/ja	
				Neg-----Pos 1----2----3----4	
IDENTIFICATIE	Analyse van de leerplek		<ul style="list-style-type: none"> <li>• ontwikkelingsrelevantie thema/sector PO(s)</li> <li>• directe relatie PO(s) en doelgroep</li> <li>• geschiktheid van de functie/taken voor invulling door een jongere (zwaarte van de functie)</li> <li>• verwachtingen functioneren en resultaten in termen van capaciteitsopbouw is realistisch</li> <li>• aanwezigheid ontvangststructuur PO(s) voor begeleiding</li> <li>• context en probleemanalyse PO (basic question)</li> </ul>		
	Vraaggerichtheid		<ul style="list-style-type: none"> <li>• vraaggerichtheid interventie</li> <li>• PO akkoord met keuze jongere inzet</li> </ul>		
FORMULERING	Interventieplan m.b.t uitzendcyclus en processen		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Haalbare en inzichtelijke planning uitzendcyclus (o.a voorbereidingstraject, begeleiding, debriefing) conform het PSO Youth Zone programma voorwaarden</li> <li>• werkplan/takenpakket stimulerend voor professionele ontwikkeling jongere, en aansluiting leerdoelen</li> <li>• afspraken/systeem voor begeleiding door LO + PO duidelijk</li> <li>• plan voor draagvlakversterking aanwezig</li> <li>• risicoanalyse: op veiligheid en receiving structure</li> <li>• relatie interventielogica van het programma ten opzichte van inzet en takenpakket jongere</li> </ul>		
	Capaciteitsopbouw	P	<ul style="list-style-type: none"> <li>• gevraagde ondersteuning door PO is relatief licht</li> <li>• takenpakket is voor 100% gericht op ondersteuning aan 1 of meerdere lokale POs *</li> <li>• inzet van strategieën van CO is realistisch in relatie tot keuze modaliteit jongere (zie beleidsnotitie het PSO Youth Zone programma)</li> <li>• verwachte outputs zijn realistisch</li> <li>• samenhang tussen de doelstellingen ontvangende PO en de algemene programmadoelstellingen</li> </ul>		
	Budget en middelen		<ul style="list-style-type: none"> <li>• verhouding van de investering tot de te verwachten effecten/impact op het gebied van leren en CO</li> </ul>		
	Duurzaamheid		<ul style="list-style-type: none"> <li>• uitfasingsstrategie (m.n bij JD inzetten)</li> </ul>		
IMPLEMENTATIE	Management en organisatie	P	<ul style="list-style-type: none"> <li>• rol van de PO als werkgever is duidelijk en helder</li> <li>• PO heeft een werkbegeleider voor jongere aangewezen</li> <li>• taken (expat) coach/begeleider zijn helder gecommuniceerd en afgesproken</li> <li>• de functie van de jongere binnen het programma is geïntegreerd en is door PO(s) en stakeholders erkend.</li> </ul>		
	Monitoring & Evaluatie		<ul style="list-style-type: none"> <li>• rol en feedback van zowel jongere als PO geïntegreerd in M&amp;E systeem (relatie PSO-LO)</li> <li>• tussentijdse registratie en terugkoppeling welzijn en functioneren, middels directe contacten tussen de drie partijen (LO-jongere-PO)</li> </ul>		

\* in geval van een inzet van een zuidelijke jongere op een veldkantoor geldt hier het % van 50%

## Memorandum of understanding for a youth placement (concept)

**Project name:**

**Project number:**

**Name candidate:**

**Project implementation period:**

Name and address of Dutch partner/donor organisation (party A)

**And**

Name and address of partner organisation (party B)

**Both parties have met/agree to the following conditions for a youth placement:**

### 1. Objectives of the PSO Youth Zone Programme

This youth placement will take place in line with the three main programme objectives of the overall Youth Programme, which, in order of importance, are:

- 1) The candidate will enhance his/her professional competence, interest and involvement in development cooperation by gaining (work) experience in capacity building;
- 2) The candidate will contribute to processes of capacity building within the partner organisation where he/she is being placed;
- 3) The candidate will strengthen the social basis for development cooperation in the Netherlands (applicable only for Dutch candidates)

### 2. Job description and selection of candidate

- The job description of the candidate has been developed by party B and approved by party A. It has been mutually agreed that the tasks and responsibilities involved are suitable for a young professional, who thus has relatively limited work experience.
- The selection of the candidate took place in mutual agreement between party A and B, and matches the agreed job description.
- The main tasks/ responsibilities of the candidate are: .....

**3. Coaching and Supervision**

- To enhance the professional development of the candidate during the placement (objective 1), both parties will be responsible for supervision and coaching of the candidate. The coaching and supervision plan will focus on 1) the performance in fulfilment of the agreed tasks and 2) the personal learning targets of the candidate and 3) a specific and agreed individual work plan. Regular coaching and performance meetings will take place, in which the candidate will be encouraged to increase the quality of his/her performance while keeping in mind the professional and personal learning targets.
- Both parties acknowledge the coaching and supervision as an integrated component of the programme, and will therefore assign professional officers to carry out the tasks and responsibilities involved.

In this context, Party A will assign Mr/Mrs ..... (function) to take on the task of long-distance supervision and coaching during the placement.

Party B, will assign Mr/Mrs ..... (function) to carry out the on-the-job coaching and supervision.

- In order to undertake the role of on-the-job coaching and supervision professionally, Party A will make available a financial contribution of 75 EUR a month. This amount will be paid to Party B for the period of the placement. Payment will take place on a monthly basis/as a lump sum as requested by Party B.

**4. Induction programme**

- Party B will be responsible for the design and monitoring of an induction programme. This programme will at least include the following items: (i) introduction to the organisation and the project staff ii) introduction/visit to the target group, (iii) a first meeting with the manager to discuss the tasks/ responsibilities and the personal learning targets of the candidate, (iv) informative meetings with the supervisor. The induction programme will be shared with Party A.

**5. Monitoring and Evaluation**

- Both parties will have responsibility for monitoring and evaluating the placement. In cooperation with the candidate, Party A will develop and agree a first draft of the personal learning targets of the placement. During the induction period, the candidate will discuss these with Party B, after which possible adaptations can be made.
- During the placement period there will be regular contact between both parties and the candidate in relation to evaluate the progress that has been made. Information on professional progress and personal well-being of the candidate will be shared as much as possible, while respecting the candidate’s (possible) need and wish to treat certain information with confidentiality.
- At the end of the placement period Party B will hold an evaluation meeting with the candidate, after which it will submit an appraisal report. For this report, Party B is requested to use the Youth and Development Programme individual appraisal format that will be made available by Party A.
- After returning to his/her home country, the candidate will have an exit meeting with Party A, to discuss the appraisal report as submitted by Party B, the candidate’s personal findings and ‘final results of the placement’. Party A will develop the final evaluation report in line with the general objectives of the Youth Programme (see 1).

Party A: \_\_\_\_\_

Party B: \_\_\_\_\_

Name: \_\_\_\_\_

Name: \_\_\_\_\_

Job title: \_\_\_\_\_

Job title: \_\_\_\_\_

Date: \_\_\_\_\_

Date: \_\_\_\_\_

Signature: \_\_\_\_\_

Signature: \_\_\_\_\_

## **Stramien voor beoordeling van starter in te vullen door lokale werkbegeleider van de PO**

### **Inleiding**

Dit beoordelingsformulier is te gebruiken voor beoordeling van de inzet van jongeren die middels het PSO Youth Zone programma worden uitgezonden. Het formulier is een handvat, en kan worden ingevuld door de lokale werkbegeleider in het veld aan het einde van de uitzending. Het geeft informatie aan de over hoe de partnerorganisatie de jongereninzet heeft ervaren en hoe de inzet aansluit bij de doelstellingen van het PSO Youth Zone programma. Gebruik van het beoordelingsformulier is geen eis van PSO, maar het gebruik is aan te bevelen. De inhoud van het beoordelingsformulier kan nl. door de lidorganisatie worden gebruikt als belangrijke input voor het exit gesprek met de jongere en sluit aan bij de vereiste eindrapportage naar PSO.

In een beoordelingsgesprek zal de lokale begeleider de ingevulde informatie aan de jongere toelichten. Het is aan te raden dat de lidorganisatie ook de jongere ook vraagt een eigen rapport te schrijven, en dit bij te voegen.

De beoordeling bestaat uit drie delen.

1. Het eerste deel gaat over de behaalde resultaten in lijn met de algemene einddoelen en indicatoren van het PSO Youth Zone programma,
2. Het tweede deel vraagt informatie over de persoons- en projectspecifieke einddoelen,
3. Deel drie vraagt informatie over het functioneren van de jongere.

De scores zijn op een 4-puntsschaal. De schaal loopt van: zeer aanzienlijk - voldoende - matig - nauwelijks. Sommigen van de onderdelen zullen niet van toepassing zijn, of mogelijk weet de werkbegeleider op een aantal onderdelen niet goed te scoren. In dat geval dient de optie Nvt. worden aangekruist.

## Stramien voor beoordeling van starter in te vullen door lokale werkbegeleider van de po

<i>Contractant</i>	
Naam	
Functie	
Duur inzet	

<i>Organisatie</i>	
Naam	
Beoordelaar	
Functie beoordelaar	
Datum	

### Deel 1: PSO Youth Zone programma einddoelen

In dit deel wordt ingegaan op het behalen van de doelen zoals deze met het Starter programma worden beoogd.

#### 1. 1. Toename deskundigheid en betrokkenheid starter

De vakbekwaamheid van de starter is toegenomen ten aanzien van:

	++	+	-	--	Nvt.
Vakkennis					
Rapporteren (schriftelijk en/of mondeling)					

Eventuele toelichting en/of aanvullende opmerkingen

---



---



---

De inzet heeft ertoe **bijgedragen** dat de starter op een constructieve manier met mensen van een andere culturele achtergrond kan samenwerken, zoals blijkt uit:

	++	+	-	--	Nvt.
Werken in (intercultureel) teamverband					
Intuïtie en gevoel voor culturele verschillen					

Eventuele toelichting en/of aanvullende opmerkingen

---



---



---

Door de inzet is de kennis en inzicht in ontwikkelingsprocessen en ontwikkelingssamenwerking van de starter **toegenomen**, zoals blijkt uit kennis en inzicht over:

	++	+	-	--	Nvt.
De rol van de partnerorganisatie in het (lokaal, regionaal en/of nationaal) ontwikkelingsproces					
De eisen die gesteld worden aan een ontwikkelingswerker					

Eventuele toelichting en/of aanvullende opmerkingen

---



---



---

De inzet heeft bijgedragen aan de persoonlijke ontwikkeling van de starter ten aanzien van

	++	+	-	--	Nvt.
Relativeringsvermogen					
Zelfkennis					

Eventuele toelichting en/of aanvullende opmerkingen

---



---



---

## 1. 2. Capaciteitsopbouw partnerorganisatie

De Starter heeft bijgedragen aan CO middels de volgende **strategieën/activiteiten**:

*(Geef in percentages aan hoeveel tijd de Starter besteedde voor die strategie/activiteiten die zijn toegepast door de Starter).*

Strategie/activiteit	% in tijdsbesteding
Uitwisseling	
Facilitatie	
Coaching	
Onderzoek	
Training	
Advies	
Management	
Uitvoering (=bijdrage in kernactiviteiten/diensten van de PO)	
TOTAAL	100%

De starter heeft bijgedragen aan capaciteitsopbouw en verbetering van de uitvoering en levering van **diensten/producten** aan doelgroepen van de partnerorganisatie door:

	++	+	-	--	Nvt.
Kwaliteit taakuitvoering					
Deelname werkoverleg					
Bijdrage aan kennisuitwisseling en advisering aan doelgroepen					
Bijdrage aan training van doelgroepen (extern)					
Bijdrage onderzoek onder en ten behoeve van doelgroepen					
Andere activiteiten <sup>1</sup>					

Eventuele toelichting en/of aanvullende opmerkingen

---



---



---

De werkzaamheden van de starter hebben bijgedragen tot de ontwikkeling van de volgende **outputs/producten** ten behoeve van de organisatie en haar counterparts, welke als volgt naar tevredenheid worden beoordeeld:

Ontwikkelde Outputs	++	+	-	--	Nvt.
1.					
2.					
3.					
4.					

Eventuele toelichting en/of aanvullende opmerkingen:

---



---



---

De starter heeft bijgedragen aan ontwikkeling van de stafleden van de partnerorganisatie en hun counterparts, zoals blijkt uit:

	++	+	-	--	Nvt.
Kwaliteit van de kennisuitwisseling/advisering, zoals beoordeeld door partnerorganisatie					
Deelname teamoverleg partnerorganisatie					
Inhoudelijke kwaliteit van de interne trainingen waaraan de jongere een bijdrage leverde					
Gebruik van de outputs door stafleden					

Eventuele toelichting en/of aanvullende opmerkingen

---



---



---

1. Hoewel ze gewoonlijk niet tot het takenpakket van een starter behoren, kunnen dit activiteiten zijn in de sfeer van organisatie en management zoals bijdrage beleid van de organisatie of financieel beheer.



## Deel 2: Persoons- en projectspecifieke einddoelen

Beschrijf en beoordeel het behalen van de persoonlijke leerdoelen en project/organisatie specifieke doelen zoals verwoord bij aanvang van de werkzaamheden.

Persoonlijke leerdoelen:	++	+	-	--	Nvt.
1.					
2.					
3.					

Eventuele toelichting en/of aanvullende opmerkingen:

---



---



---

Project/organisatiespecifieke doelen:	++	+	-	--	Nvt.
1.					
2.					
3.					

Eventuele toelichting en/of aanvullende opmerkingen:

---



---



---

### Deel 3. Functioneren van de starter

In dit deel wordt ingegaan op de manier waarop de jongere uitvoering gaf aan zijn/haar werkzaamheden.

De starter heeft zijn/haar taken met name gericht op (bijdrage aan):

Activiteit	% in tijdsbesteding
Uitwisselingsactiviteiten met soortgelijke organisaties	
Facilitatie van interne processen	
Onderzoek (intern/extern)	
Training (intern/extern)	
Advies aan staf en/of counterparts	
Uitvoering kernactiviteiten en/of diensten van de PO	

Eventuele toelichting en/of aanvullende opmerkingen

---



---



---

De starter heeft aangetoond om een overeengekomen takenpakket in overleg met een leidinggevende uit te voeren en waar nodig het takenpakket naar eigen inzicht (in overleg) bij te sturen.

Activiteit	% in tijdsbesteding
Uitvoering vooraf afgesproken taken	
Werkmotivatie	
Snelheid van werken	
Doorzettingsvermogen	
Besluitvaardigheid	
Stressbestendigheid	
Verwerken van ontvangen feedback	
Eigen initiatief ten aanzien van nieuwe taken	

Eventuele toelichting en/of aanvullende opmerkingen

---



---



---

## **Stramien voor beoordeling van junior deskundige in te vullen door lokale werkbegeleider van de PO**

### **Inleiding**

Dit beoordelingsformulier is te gebruiken voor beoordeling van de inzet van jongeren die middels het PSO Youth Zone programma worden uitgezonden. Het formulier is een handvat, en kan worden ingevuld door de lokale werkbegeleider in het veld aan het einde van de uitzending. Het geeft informatie aan de over hoe de partnerorganisatie de jongereninzet heeft ervaren en hoe de inzet aansluit bij de doelstellingen van het PSO Youth Zone programma. Gebruik van het beoordelingsformulier is geen eis van PSO, maar het gebruik is aan te bevelen. De inhoud van het beoordelingsformulier kan nl. door de lidorganisatie worden gebruikt als belangrijke input voor het exit gesprek met de jongere en sluit aan bij de vereiste eindrapportage naar PSO.

In een beoordelingsgesprek zal de lokale begeleider de ingevulde informatie aan de jongere toelichten. Het is aan te raden dat de lidorganisatie ook de jongere ook vraagt een eigen rapport te schrijven, en dit bij te voegen.

De beoordeling bestaat uit drie delen.

1. Het eerste deel gaat over de behaalde resultaten in lijn met de algemene einddoelen en indicatoren van het Youth Zone,
2. Het tweede deel vraagt informatie over de persoons- en projectspecifieke einddoelen,
3. Deel drie vraagt informatie over het functioneren van de jongere.

De scores zijn op een 4-puntsschaal. De schaal loopt van: zeer aanzienlijk - aanzienlijk - matig - nauwelijks. Sommigen van de onderdelen zullen niet van toepassing zijn, of mogelijk weet de werkbegeleider op een aantal onderdelen niet goed te scoren. In dat geval dient de optie Nvt. worden aangekruist.

## Stramien voor beoordeling van junior deskundige in te vullen door lokale werkbegeleider van de PO

<i>Contractant</i>	
Naam	
Functie	
Duur inzet	

<i>Organisatie</i>	
Naam	
Beoordelaar	
Functie beoordelaar	
Datum	

### Deel 1: PSO Youth Zone programma einddoelen

In dit deel wordt ingegaan op het behalen van de doelen zoals deze met het Junior deskundige programma worden beoogd.

#### 1.1. Toename deskundigheid en betrokkenheid junior deskundige

Door de inzet is de professionele bekwaamheid van de junior deskundige **toegenomen**:

	++	+	-	--	Nvt.
Vakkennis					
Schriftelijk rapporteren					
Mondeling rapporteren					
Organisatie en mangementvermogen					

Eventuele toelichting en/of aanvullende opmerkingen

---



---



---

De inzet heeft ertoe **bijgedragen** dat de junior deskundige op een constructieve manier met mensen van een andere culturele achtergrond kan samenwerken, zoals blijkt uit:

	++	+	-	--	Nvt.
Werken in (intercultureel) teamverband					
Intuïtie en gevoel voor interculturele verhoudingen bij samenwerking					
Vermogen om een visie op culturele verschillen te verwoorden					
Probleemoplossend vermogen in situaties waar interculturele verhoudingen een rol spelen					

Eventuele toelichting en/of aanvullende opmerkingen

---



---



---

Door de inzet is de kennis en inzicht in ontwikkelingsprocessen en ontwikkelingssamenwerking van de junior deskundige **toegenomen**, zoals blijkt uit:

	++	+	-	--	Nvt.
Een verbeterd inzicht in/realistischer beeld van de ontwikkelingsproblematiek					
Kennis van/inzicht in (lokale, regionale en/of nationale) processen van 'ontwikkeling'					
Rol van partnerorganisatie in het (lokaal, regionaal en/of nationaal) ontwikkelingsproces					
Inzicht in eisen die gesteld worden aan een ontwikkelingswerker.					

Eventuele toelichting en/of aanvullende opmerkingen

---



---



---

De inzet heeft **bijgedragen** aan de persoonlijke ontwikkeling van de junior deskundige op het terrein van:

	++	+	-	--	Nvt.
Communicatieve vaardigheden					
Relativeringsvermogen					
Frustratietolerantie					
Zelfkennis					

Eventuele toelichting en/of aanvullende opmerkingen

---



---



---

## 1. 2. Capaciteitsopbouw partnerorganisatie

De junior deskundige heeft **bijgedragen** aan CO middels de volgende strategieën/activiteiten:

(Geef in percentages aan hoeveel tijd de junior deskundige besteedde voor die strategie/activiteiten die zijn toegepast door de Junior Deskundige).

Strategie/activiteit	% in tijdsbesteding
Uitwisseling	
Facilitatie	
Coaching	
Onderzoek	
Training	
Advies	
Management	
Uitvoering (=bijdrage in kernactiviteiten/diensten van de PO)	
TOTAAL	100%

De junior deskundige heeft bijgedragen aan **organisatieontwikkeling** op het terrein van:

	++	+	-	--	Nvt.
Strategie en beleid van de organisatie					
Lerend vermogen van de organisatie					
Structuur van de organisatie					
Systemen van de organisatie					
Staf van de organisatie					
Managementstijl van de organisatie					
Netwerken van de organisatie					
Cultuur van de organisatie					
Financieel beheer van de organisatie					
Technische competentie van de organisatie					

Eventuele toelichting en/of aanvullende opmerkingen:

De junior deskundige heeft de uitvoering en levering van **diensten/producten** aan doelgroepen van de partnerorganisatie verbeterd door:

	++	+	-	--	Nvt.
Kennis uitwisseling en advisering aan doelgroepen					
Training van doelgroepen (extern)					
Onderzoek onder en ten behoeve van doelgroepen					
Bij te dragen aan duurzame verbetering van de efficiëntie van de organisatie, welke geleid heeft tot productiviteitsverhoging in het aanbod van diensten/producten					
Bij te dragen aan duurzame kwaliteitsverbetering van de geboden diensten/producten					

De werkzaamheden van de Junior deskundige hebben bijgedragen tot de ontwikkeling van de volgende **outputs/ producten** ten behoeve van de organisatie en haar counterparts, welke als volgt naar tevredenheid worden beoordeeld:

Ontwikkelde Outputs	++	+	-	--	Nvt.
1.					
2.					
3.					
4.					

Eventuele toelichting en/of aanvullende opmerkingen:

De junior deskundige heeft bijgedragen aan ontwikkeling van de stafleden van de partnerorganisatie en hun counterparts, zoals blijkt uit:

	++	+	-	--	Nvt.
Intensiteit van geboden kennis uitwisseling en advisering met staf					
Kwaliteit van de kennisuitwisseling/advisering, zoals beoordeeld door partnerorganisatie					
Deelname teamoverleg partnerorganisatie					
Kwaliteitsverhoging van de staf van counterpart(s)					
Inhoudelijke kwaliteit van de interne trainingen waaraan de jongere een bijdrage leverde					
Feedback/evaluatie op trainingen door participanten					
Kwaliteit van ontwikkelde outputs voor kwaliteitsverhoging van de werkzaamheden van de staf (handleidingen, rapporten, audiovisueel materiaal e.d.)					
Gebruik van de outputs door stafleden					
Implementatie van de resultaten van eventueel intern onderzoek/assessment door staf					

Eventuele toelichting en/of aanvullende opmerkingen

## Deel 2: Persoons- en projectspecifieke einddoelen

Beschrijf en beoordeel het behalen van de persoonlijke leerdoelen en project/organisatie specifieke doelen zoals verwoord bij aanvang van de werkzaamheden.

Persoonlijke leerdoelen:	++	+	-	--	Nvt.
1.					
2.					
3.					
4.					

Eventuele toelichting en/of aanvullende opmerkingen:

---



---



---

Project/organisatiespecifieke doelen:	++	+	-	--	Nvt.
1.					
2.					
3.					

Eventuele toelichting en/of aanvullende opmerkingen:

---



---



---



### Deel 3. Functioneren van de Junior Deskundige

In dit deel wordt ingegaan op de manier waarop de jongere uitvoering gaf aan zijn/haar werkzaamheden.

De junior deskundige heeft zijn/haar taken met name gericht op

Activiteit	% in tijdsbesteding
Uitwisselingsactiviteiten met soortgelijke organisaties	
Facilitatie van interne processen	
Coaching van staf en/of management	
Onderzoek (intern/extern)	
Training (intern/extern)	
Advies aan staf en/of counterparts	
Management activiteiten binnen de organisatie	
Uitvoering kernactiviteiten en/of diensten van de PO	
Eventuele toelichting en/of aanvullende opmerkingen	

De junior deskundige heeft aangetoond om een overeengekomen takenpakket in overleg met een leidinggevende uit te voeren en waar nodig het takenpakket naar eigen inzicht (in overleg) bij te sturen.

Activiteit	% in tijdsbesteding
Uitvoering vooraf afgesproken taken	
Werkmotivatie	
Snelheid van werken	
Doorzettingsvermogen	
Besluitvaardigheid	
Stressbestendigheid	
Verwerken van ontvangen feedback	
Eigen initiatief ten aanzien van nieuwe taken	
Eventuele toelichting en/of aanvullende opmerkingen	

## Stramien voortgangsrapportage junior dekundige in te vullen door de jongere in samenspraak met PO en LO

### Inleiding

Bij uitzendingen van langer dan 18 maanden, wordt een voortgangsrapportage verwacht. De voortgangsrapportage kan worden opgesteld 1 jaar na aanstelling en richt zich slechts op context en procesfactoren die het succes van de uitzending kunnen beïnvloeden.

<i>Algemene gegevens</i>	
Naam Lidorganisatie	
Naam Partnerorganisatie	
Titel project/programma	
Naam jongere	
Functie jongere	
Periode inzet	Gepland  Werkelijk
Datum rapportage	

## Context- en procesfactoren

### 1. Taakomschrijving en doelstellingen

Zijn de huidige activiteiten van de JD en de nu te verwachten resultaten realistisch, duidelijk en volgens de taakomschrijving? (of eventuele bijstellingen die binnen een periode van drie maanden na het begin van de contractperiode hebben plaatsgevonden)

	ja	nee	+/-
1. op het gebied van professionele en persoonlijke ontwikkeling van de jongere			
2. op het gebied van capaciteitsopbouw (takenpakket)			
3. op het gebied van draagvlakversterking			

Toelichting bij 'nee' of +/-

---



---



---

Hebben er tussentijds aanpassingen in de taakomschrijving plaatsgevonden?

---



---



---

Zo ja, op welke terreinen en waarom?

---



---



---

### 2. Ontvangststructuur in het land van uitzending

Is er sprake van een goede ontvangststructuur bij de organisatie?<sup>1</sup>

---



---



---

Verloopt de begeleiding vanuit de partnerorganisatie zoals afgesproken? Geef een toelichting over de begeleiding zoals aangeboden.

---



---



---

Verloopt de begeleiding naar wens en behoefte van de jongere?

---



---



---

1. te denken valt aan: werkplek, geaccepteerd en gecommuniceerd takenpakket, huisvesting, etc.

### 3. Begeleiding vanuit de lidorganisatie

Hoe verloopt de begeleiding vanuit de lidorganisatie en is deze zoals afgesproken? .

---



---



---

### 4. Functioneren van de junior deskundige

Wat is de mening van de PO over hoe de contractant het afgelopen jaar uitvoering gegeven aan zijn/haar werkzaamheden?

- Op het gebied van professionele ontwikkeling van de junior

---



---

- Op het gebied van zijn/haar bijdrage aan CO van de organisatie

---



---

Hoe ervaart de junior deskundige zijn eigen functioneren binnen de partnerorganisatie?

- op het gebied van eigen professionele ontwikkeling

---



---

- op het gebied van bijdrage aan CO

---



---

- op het gebied van draagvlakversterking

---



---

### 5. Algemene omstandigheden

Zijn er in de loop van de uitzendperiode veranderingen opgetreden m.b.t de interne omstandigheden (bij PO), en hoe is hierop ingespeeld?

---



---



---

Zijn er in de loop van de uitzendperiode veranderingen opgetreden in de externe omstandigheden van de uitzending, en hoe is hierop ingespeeld?

---



---



---

## 6. Suggesties en acties voor bijstellingen en verbeteringen (indien van toepassing)

Op basis van het voorafgaande, hoe ziet lidorganisatie de sterke en zwakke punten van de inzet tot dusver?

	++	+	-	--	Nvt.
Leerdoelstellingen					
Capaciteitsopbouw					
Draagvlakversterking					

Eventuele toelichting en/of aanvullende opmerkingen

---



---



---

A. Zijn er suggesties vanuit de Partner organisatie om het verdere verloop van de uitzending beter te laten verlopen? Zo ja, welke?

---



---



---

B. Zijn er suggesties vanuit de jongere om het verdere verloop van de uitzending beter te laten verlopen? Zo ja, welke?

---



---



---

C. Zijn er suggesties vanuit de lidorganisatie om het verdere verloop van de uitzending beter te laten verlopen? Zo ja, welke?

---



---



---

Door middel van welke acties zal bijsturing en/of verbetering van de uitzending plaatsvinden?

1. 

---

---

2. 

---

---

3. 

---

---

4. 

---

---

## Eindrapportage stramien van de starter

### In te vullen door de LO

#### Inleiding

PSO wil van de lidorganisatie drie zaken weten om tot een evenwichtige slotbeoordeling te komen van een starter uitzending en (uiteindelijk) van het gehele programma. Dit zijn:

1. de context en het proces van de uitzending;
2. de resultaten van de uitzending;
3. de 'lessons learned' van de uitzending.

PSO heeft een beoordelings formulier ontwikkeld dat eventueel gebruikt kan worden als input voor deze eindrapportage. Het beoordelingsformulier wordt ingevuld door de partnerorganisatie. De eindrapportage wordt gedaan door de lidorganisatie en kan plaatsvinden op basis van het beoordelingsformulier van de partnerorganisatie, de eventuele rapportage van de jongere, het exitgesprek met de jongere, en andere informatie zoals rondzendbrieven en tussentijdse evaluaties.

De scores zijn op een 5-puntsschaal. De schaal loopt van zeer aanzienlijk (++) , aanzienlijk (+) , voldoende (+/-) , matig (-) tot nauwelijks (- -) (respectievelijk: zeer goed, goed, voldoende, matig, slecht). Sommige van de onderdelen zullen niet van toepassing zijn. In dat geval dient de optie Nvt. worden aangekruist.

<b>Algemene gegevens</b>	
Naam Lidorganisatie	
Naam Partnerorganisatie	
Titel project/programma	
Naam jongere	
Functie jongere	
Periode inzet	Gepland  Werkelijk
Datum rapportage	

## 1. Context- en procesfactoren

In dit deel wordt ingegaan op die factoren die het behalen of het niet-behalen van de doelen hebben kunnen beïnvloeden.

### 1.1. Taakomschrijving en doelstellingen

Waren de activiteiten en de te verwachten resultaten van te voren realistisch en duidelijk omschreven?

	ja	nee	+/-
1. op het gebied van professionele en persoonlijke ontwikkeling van de jongere (leerplan)			
2. op het gebied van capaciteitsopbouw (takenpakket)			
3. op het gebied van draagvlakversterking			

Vonden er tussentijds aanpassingen in de taakomschrijving plaats?

	ja	nee	+/-
1. op het gebied van professionele en persoonlijke ontwikkeling van de jongere (leerplan)			
2. op het gebied van capaciteitsopbouw (takenpakket)			
3. op het gebied van draagvlakversterking			

Zo ja, op welke terreinen en waarom?

---



---



---

### 1.2 Ontvangststructuur in het land van uitzending

Er waren duidelijke afspraken gemaakt met de partnerorganisatie over:

	ja	nee	+/-
De werkbegeleider en projectverantwoordelijke			
De werkplek (bureau, PC, en dergelijke)			
Het takenpakket			
De huisvesting			
Het begeleidingstraject			
De financiële vergoeding aan PO voor begeleiding			

Eventuele toelichting en/of aanvullende opmerkingen

---



---



---

Er waren duidelijke afspraken gemaakt met een extern aanspreekpunt (mentor) voor de starter voor persoonlijke en/of professionele begeleiding in het veld

	ja	nee	+/-
Een mentor (vaak: expat.)			
Overig, namelijk (invullen svp).....			

Eventuele toelichting en/of aanvullende opmerkingen

---



---



---

Is de begeleiding verlopen zoals afgesproken?

	ja	nee	+/-
Door werkbegeleider/PO			
Door mentor			
Overig			

Eventuele toelichting en/of aanvullende opmerkingen over hoe op eventuele veranderingen werd ingespeeld

---



---



---

### 1 3. Begeleiding vanuit de lidorganisatie

Was het voor de starter en de partnerorganisatie van te voren duidelijk wie de begeleider vanuit de lidorganisatie was?

	ja	nee	+/-
Jongere			
Partnerorganisatie			

Heeft de lidorganisatie tijdens de contractperiode de partnerorganisatie, de starter en/of de externe contactpersoon bezocht?

Nee	Ja, 1 keer	Ja, meer dan 1 keer	Door wie?

Eventuele toelichting en/of aanvullende opmerkingen

---



---



---

Hoe vaak is er direct e-mail of telefonisch contact geweest tussen de lidorganisatie en de partnerorganisatie, de starter en de externe contactpersoon tijdens de uitzending?

	nooit	1 keer	1-3 keer	meer keren
Met partnerorganisatie				
Met jongere				
Met mentor				

Eventuele toelichting en/of aanvullende opmerkingen

---



---



---



Is de begeleiding door de LO uiteindelijk goed en naar wens van de jongere verlopen?

Ja	Nee

Eventuele toelichting en/of aanvullende opmerkingen

---



---



---

#### 1.4 Functioneren van de starter

Hoe gaf de contractant uitvoering aan zijn/haar werkzaamheden? (zie ook PO beoordelings-formulier)

	++	+	-	--	Nvt.
Uitvoering vooraf afgesproken taken					
Werkmotivatie					
Snelheid van werken					
Doorzettingsvermogen					
Besluitvaardigheid					
Stressbestendigheid					
Verwerken van ontvangen feedback					
Eigen initiatief ten aanzien van nieuwe taken					

Eventuele toelichting en/of aanvullende opmerkingen

---



---



---

#### 1.5 Algemene omstandigheden

Traden in de loop van de projectperiode veranderingen op m.b.t. de interne omstandigheden bij de PO en hoe werd hierop ingespeeld?

---



---



---

Traden in de loop van de projectperiode veranderingen op m.b.t de externe omstandigheden en hoe werd hierop ingespeeld?<sup>1</sup>

---



---



---

1. Externe omstandigheden betreffen omstandigheden buiten de partnerorganisatie, lidorganisatie of de starter zelf, zoals: familieomstandigheden van de starter, politieke veranderingen, veiligheids situaties, en dergelijke

## 2. PSO Youth Zone programma resultaatmeting

In dit deel worden de resultaten gemeten zoals beoogd in het Youth Zone. Het gaat dus niet om een meting van de processen, maar om het meten van veranderingen die hebben plaatsgevonden als gevolg van de uitzending. De informatie kan o.a. worden gebaseerd op het beoordelingsformulier zoals door de PO ingevuld.

### 2.1 Doelstelling 1 : Toename deskundigheid en betrokkenheid starter

De vakbekwaamheid van de starter is toegenomen ten aanzien van:

	++	+	-	--	Nvt.
Vakkennis					
Rapporteren (schriftelijk en/of mondeling)					

Eventuele toelichting en/of aanvullende opmerkingen

---



---



---

De starter heeft vaardigheid in intercultureel communiceren verworven zoals blijkt uit:

	++	+	-	--	Nvt.
Vermogen goed te werken in (intercultureel) teamverband					
Intuïtie en gevoel voor culturele verschillen					

Eventuele toelichting en/of aanvullende opmerkingen

---



---



---

De kennis en het inzicht van de starter in vraagstukken van ontwikkelingsprocessen is toegenomen ten aanzien van:

	++	+	-	--	Nvt.
Rol van partnerorganisatie in het (lokaal, regionaal en/of nationaal) ontwikkelingsproces					
Inzicht in eisen die gesteld worden aan een ontwikkelingswerker.					

Eventuele toelichting en/of aanvullende opmerkingen

---



---



---

De inzet heeft bijgedragen aan de persoonlijke ontwikkeling van de starter ten aanzien van:

	++	+	-	--	Nvt.
Relativeringsvermogen					
Zelfkennis					

Eventuele toelichting en/of aanvullende opmerkingen

---



---



---

De starter geeft blijk van persoonlijke betrokkenheid in OS/armoedebestrijding door:

	++	+	-	--	Nvt.
Motivatie actief te zijn met armoedebestrijding/social vraagstukken in Nederland					
Motivatie actief te zijn specifiek in de ontwikkelingssamenwerking					
Beroepskeuze					
Verandering in consumentengedrag					
Eventuele toelichting en/of aanvullende opmerkingen					

## 2.2 Doelstelling 2 : Capaciteitsopbouw partnerorganisatie

De Starter heeft bijgedragen aan CO middels de volgende strategieën/activiteiten ( in % in tijdsbesteding):

Strategie/activiteit	Planning (conform aanvraag)	Werkelijke uitvoering
Uitwisseling		
Facilitatie		
Coaching		
Onderzoek		
Training		
Advies		
Management		
Uitvoering (=bijdrage in kernactiviteiten/ diensten van de PO)		
TOTAAL	100%	100%

De starter heeft bijgedragen aan capaciteitsopbouw en verbetering van de uitvoering en levering van diensten/ producten aan doelgroepen van de partnerorganisatie door:

	++	+	-	--	Nvt.
Kwaliteit taakuitvoering					
Deelname werkoverleg					
Bijdrage aan kennisuitwisseling en advisering aan doelgroepen					
Bijdrage aan training van doelgroepen					
Bijdrage onderzoek onder en ten behoeve van doelgroepen					
Andere activiteiten <sup>3</sup>					
Eventuele toelichting en/of aanvullende opmerkingen					

3. Hoewel ze gewoonlijk niet tot het takenpakket van een starter behoren, kunnen dit activiteiten zijn in de sfeer van organisatie en management zoals bijdrage beleid van de organisatie of financieel beheer. Zoals bijdragen aan nieuwsbrieven vakorganisaties, bemiddeling tussen NGO/CBO in ontwikkelingsland en derden in Nederland.

De werkzaamheden van de starter hebben bijgedragen tot de ontwikkeling van de volgende outputs/producten ten behoeve van de organisatie en haar counterparts, welke als volgt naar tevredenheid worden beoordeeld:

Ontwikkelde Outputs	++	+	-	--	Nvt.
1.					
2.					
3.					
4.					

Eventuele toelichting en/of aanvullende opmerkingen

---



---



---

De starter heeft bijgedragen aan ontwikkeling van de stafleden van de partnerorganisatie (en hun eventuele lokale) counterparts, zoals blijkt uit:

	++	+	-	--	Nvt.
Kwaliteit van de kennisuitwisseling/advisering, zoals beoordeeld door partnerorganisatie					
Deelname teamoverleg partnerorganisatie					
Inhoudelijke kwaliteit van de interne trainingen waaraan de jongere een bijdrage leverde					
Gebruik van de outputs door stafleden					

Eventuele toelichting en/of aanvullende opmerkingen

---



---



---

### 2.3 Doelstelling 3 : Draagvlak voor ontwikkelingssamenwerking

De starter heeft tijdens en na de uitzending bijgedragen aan draagvlakverbreding op de volgende manieren:

	ja	nee
Rondzendbrieven		
Eigen website		
Artikelen, interviews, ingezonden stukken e.a. in kranten/tijdschriften		
Overige <sup>4</sup>		

Eventuele toelichting en/of aanvullende opmerkingen

---



---



---

De starter is voornemens nog verder bij te dragen aan draagvlakverbreding op de volgende manieren:

	ja	nee
Rondzendbrieven		
Eigen website		
Artikelen, interviews, ingezonden stukken e.a. in kranten/tijdschriften		
Voordrachten, fora en soortgelijke		
Bijdragen aan newsletters/websites vakorganisaties		
Artikelen en soortgelijke in vaktijdschriften		
Lidmaatschap van ontwikkelingsgeoriënteerde organisaties		
Bemiddeling tussen derden en NGO/CBO in ontwikkelingsland		
Vrijwilligersactiviteiten, lobby en fondswervingsactiviteiten op het gebied van ontwikkelingssamenwerking		

4. Zoals bijdragen aan nieuwsbrieven vakorganisaties, bemiddeling tussen NGO/CBO in ontwikkelingsland en derden in Nederland.

### 3. Lessons learned (positief en negatief)

#### 3.1 Sterktes en zwaktes van de uitzendcyclus

De sterke en zwakke punten van de uitzendcyclus waren:

	++	+	-	--	Nvt.
Vraag partnerorganisatie					
Werving en selectie					
Vorbereiding					
Uitzending (o.a. keuze land, PO en begeleiding)					
Nazorg					
M&E					

Eventuele toelichting en/of aanvullende opmerkingen

---

#### 3.2 Sterktes en zwaktes van de uitzending op het Youth Zone programma doelstellingen

Wat waren de sterke en zwakke punten van de uitzending?

1. Op het gebied van persoonlijke en professionele ontwikkeling

---



---



---

2. Op het gebied van capaciteitsopbouw

---



---



---

3. Op het gebied van draagvlakversterking

---



---



---

#### 3.3 Overige lessons learned

Zijn er andere lessen die kunnen worden geleerd van deze uitzending? Zowel voor PO, LO en/of PSO?

---



---



---

Zijn er specifieke suggesties naar PSO?

---



---



---



---



---



---

## Eindrapportage stramien van de junior deskundige

### In te vullen door de LO

#### Inleiding

PSO wil van de lidorganisatie drie zaken weten om tot een evenwichtige slotbeoordeling te komen van een junior deskundige uitzending en (uiteindelijk) van het gehele programma. Dit zijn:

1. de context en het proces van de uitzending;
2. de resultaten van de uitzending;
3. de 'lessons learned' van de uitzending.

PSO heeft een beoordelingsformulier ontwikkeld dat eventueel gebruikt kan worden als input voor deze eindrapportage. Het beoordelingsformulier wordt ingevuld door de partnerorganisatie. De eindrapportage wordt gedaan door de lidorganisatie en kan plaatsvinden op basis van het beoordelingsformulier van de partnerorganisatie, de eventuele rapportage van de jongere, het exitgesprek met de jongere, en andere informatie zoals rondzendbrieven en tussentijdse evaluaties.

De scores zijn op een 5-puntsschaal. De schaal loopt van zeer aanzienlijk (++) , aanzienlijk (+) , voldoende (+/-) , matig (-) tot nauwelijks (- -) (respectievelijk: zeer goed, goed, voldoende, matig, slecht). Sommige van de onderdelen zullen niet van toepassing zijn. In dat geval dient de optie Nvt. worden aangekruist.

<b>Algemene gegevens</b>	
Naam Lidorganisatie	
Naam Partnerorganisatie	
Titel project/programma	
Naam jongere	
Functie jongere	
Periode inzet	<input type="checkbox"/> Gepland <input type="checkbox"/> Werkelijk
Datum rapportage	

## 1. Context- en procesfactoren

In dit deel wordt ingegaan op die factoren die het behalen of het niet-behalen van de doelen hebben kunnen beïnvloeden.

### 1.1. Taakomschrijving en doelstellingen

Waren de activiteiten en de te verwachten resultaten van tevoren realistisch en duidelijk omschreven? (dit geldt ook voor bijstellingen binnen een periode van drie maanden na het begin van de contractperiode)

	ja	nee
1. op het gebied van professionele en persoonlijke ontwikkeling van de jongere (leerplan)		
2. op het gebied van capaciteitsopbouw (takenpakket)		
3. op het gebied van draagvlakversterking		

Vonden er tussentijds aanpassingen in de taakomschrijving plaats?

	ja	nee
1. op het gebied van professionele en persoonlijke ontwikkeling van de jongere (leerplan)		
2. op het gebied van capaciteitsopbouw (takenpakket)		
3. op het gebied van draagvlakversterking		

Zo ja, op welke terreinen en waarom?

---



---



---

### 1.2 Ontvangststructuur in het land van uitzending

Er waren duidelijke afspraken gemaakt met de partnerorganisatie over:

	ja	nee
De werkbegeleider en projectverantwoordelijke		
De werkplek (bureau, PC, en dergelijke)		
Het takenpakket		
De huisvesting		
Het begeleidingstraject		
De financiële vergoeding aan PO voor begeleiding		

Eventuele toelichting en/of aanvullende opmerkingen

---



---



---

Er waren duidelijke afspraken gemaakt met een extern aanspreekpunt (mentor) voor de junior voor persoonlijke en/of professionele begeleiding in het veld

	ja	nee
Een mentor (vaak: expat)		
Overig, namelijk (invullen svp) .....		

Eventuele toelichting en/of aanvullende opmerkingen

---



---



---

Is de begeleiding verlopen zoals afgesproken?

	ja	nee
Door werkbegeleider/PO		
Door mentor		
Overig		

Eventuele toelichting en/of aanvullende opmerkingen over hoe op eventuele veranderingen werd ingespeeld

---



---



---

Is de begeleiding uiteindelijk goed verlopen?

	ja	nee
Door werkbegeleider/PO		
Door mentor		
Overig		

Eventuele toelichting en/of aanvullende opmerkingen

---



---



---



**1 3. Begeleiding vanuit de lidorganisatie**

Was het voor de jongere en de partnerorganisatie van te voren duidelijk wie de begeleider vanuit de lidorganisatie was?

	ja	nee	+/-
Jongere			
Partnerorganisatie			

Traden in de loop van de projectperiode veranderingen op in de begeleiding van de lidorganisatie?

Ja	Nee

Zo ja, hoe werd hierop ingespeeld?

---



---



---

Heeft de lidorganisatie tijdens de contractperiode de partnerorganisatie, de junior deskundige en/of de externe contactpersoon bezocht?

Nee	Ja, 1 keer	Ja, meer dan 1 keer	Door wie?

Eventuele toelichting en/of aanvullende opmerkingen

---



---



---

Hoe vaak is er direct email of telefonisch contact geweest tussen de lidorganisatie en de partnerorganisatie, de junior deskundige en de externe contactpersoon tijdens de uitzending?

	nooit	1 keer	1-3 keer	meer keren
Met partnerorganisatie				
Met jongere				
Met mentor				

Eventuele toelichting en/of aanvullende opmerkingen

---



---



---

Is de begeleiding door de LO uiteindelijk goed en naar wens van de jongere verlopen?

Ja	Nee

Eventuele toelichting en/of aanvullende opmerkingen

---



---



---

### 1.4 Functioneren van de junior deskundige

Hoe gaf de contractant uitvoering aan zijn/haar werkzaamheden? (zie ook PO beoordelingsformulier)

	++	+	-	--	Nvt.
Uitvoering vooraf afgesproken taken					
Werkmotivatie					
Snelheid van werken					
Doorzettingsvermogen					
Besluitvaardigheid					
Stressbestendigheid					
Verwerken van ontvangen feedback					
Eigen initiatief ten aanzien van nieuwe taken					

Eventuele toelichting en/of aanvullende opmerkingen

---



---



---

### 1.5 Algemene omstandigheden

Traden in de loop van de projectperiode veranderingen op m.b.t. de interne omstandigheden bij de PO en hoe werd hierop ingespeeld?

---



---



---

Traden in de loop van de projectperiode veranderingen op m.b.t de externe omstandigheden en hoe werd hierop ingespeeld?<sup>1</sup>

---



---



---

1. Externe omstandigheden betreffen omstandigheden buiten de partnerorganisatie, lidorganisatie of de junior deskundige zelf, zoals: familieomstandigheden van de junior deskundige, politieke veranderingen, veiligheids situaties, en dergelijke

## 2. Het PSO Youth Zone programma Resultaatmeting

In dit deel worden de resultaten gemeten zoals beoogd in het PSO Youth Zone programma. Het gaat dus niet om een meting van de processen, maar om het meten van veranderingen die hebben plaatsgevonden als gevolg van de uitzending. De informatie kan o.a. worden gebaseerd op het beoordelingsformulier zoals door de PO ingevuld.

### 2.1 Doelstelling 1 : Toename deskundigheid en betrokkenheid junior deskundige

De vakbekwaamheid van de junior deskundige is toegenomen ten aanzien van:

	++	+	-	--	Nvt.
Vakkennis					
Schriftelijk rapporteren					
Mondeling rapporteren					
Organisatie en managementvermogen					

Eventuele toelichting en/of aanvullende opmerkingen

---



---



---

De junior deskundige heeft vaardigheid in intercultureel communiceren verworven zoals blijkt uit:

	++	+	-	--	Nvt.
Vermogen goed te werken in (intercultureel) teamverband					
Intuïtie en gevoel voor culturele verschillen <sup>2</sup>					
Vermogen om een visie op culturele verschillen te verwoorden					
Probleemoplossend vermogen in situaties waar cultuurverschillen een rol spelen					

Eventuele toelichting en/of aanvullende opmerkingen

---



---



---

De kennis en het inzicht van de junior deskundige in ontwikkelingsprocessen is toegenomen ten aanzien van :

	++	+	-	--	Nvt.
Een verbeterd inzicht in/realistischer beeld van de ontwikkelingsproblematiek					
Kennis van/inzicht in (lokale, regionale en/of nationale) processen van 'ontwikkeling'					
Rol van partnerorganisatie in het (lokaal, regionaal en/of nationaal) ontwikkelingsproces					
Inzicht in eisen die gesteld worden aan een ontwikkelingswerker					

Eventuele toelichting en/of aanvullende opmerkingen

---



---



---

2. Ten aanzien van maatschappelijke ongelijkheid, hiërarchische verhoudingen (gezag en macht), de verhouding groep-individu, man-vrouwverhoudingen, uiting van emoties, tijdsbeleving en religie (zie Hofstede, 1991, *Allemaal andersdenkenden. Omgaan met cultuurverschillen*. Amsterdam. Contact).

De inzet heeft bijgedragen aan de persoonlijke ontwikkeling van de junior deskundige ten aanzien van

	++	+	-	--	Nvt.
Communicatieve vaardigheden					
Relativeringsvermogen					
Frustratietolerantie					
Zelfkennis					

Eventuele toelichting en/of aanvullende opmerkingen

---



---



---

De junior deskundige geeft blijk van persoonlijke betrokkenheid bij OS/armoedebestrijding door:

	++	+	-	--	Nvt.
Motivatie actief te zijn in armoedebestrijding/ sociale vraagstukken in Nederland					
Motivatie actief te zijn specifiek in de ontwikkelingssamenwerking					
Beroepskeuze					
Verandering in consumentengedrag					

Eventuele toelichting en/of aanvullende opmerkingen

---



---



---

## 2.2 Doelstelling 2 : Capaciteitsopbouw partnerorganisatie

De junior deskundige heeft bijgedragen aan CO middels de volgende strategieën/activiteiten ( in % in tijdsbesteding):

Strategie/activiteit	Planning (conform aanvraag)	Werkelijke uitvoering
Uitwisseling		
Facilitatie		
Coaching		
Onderzoek		
Training		
Advies		
Management		
Uitvoering (=bijdrage in kernactiviteiten/ diensten van de PO)		
TOTAAL	100%	100%

De junior deskundige heeft bijgedragen aan organisatieontwikkeling op het terrein van:t

	++	+	-	--	Nvt.
Strategie en beleid van de organisatie					
Lerend vermogen van de organisatie					
Structuur van de organisatie					
Systemen van de organisatie					
Staf van de organisatie					
Managementstijl van de organisatie					
Netwerken van de organisatie					
Cultuur van de organisatie					
Financieel beheer van de organisatie					
Technische competentie van de organisatie					

Eventuele toelichting en/of aanvullende opmerkingen

---



---



---

De junior deskundige heeft de uitvoering en levering van **diensten/producten** aan doelgroepen van de partnerorganisatie verbeterd door:

	++	+	-	--	Nvt.
Kennis uitwisseling en advisering aan doelgroepen					
Training van doelgroepen					
Onderzoek onder en ten behoeve van doelgroepen					
Bij te dragen aan duurzame verbetering van de efficiëntie van de organisatie, welke geleid heeft tot productiviteitsverhoging in het aanbod van diensten/producten					
Bij te dragen aan duurzame kwaliteitsverbetering van de geboden diensten/producten					

Eventuele toelichting en/of aanvullende opmerkingen

---



---



---

De werkzaamheden van de Junior deskundige hebben bijgedragen tot de ontwikkeling van de volgende **outputs/producten** ten behoeve van de organisatie en haar counterparts, welke als volgt naar tevredenheid worden beoordeeld:

Ontwikkelde Outputs	++	+	-	--	Nvt.
1.					
2.					
3.					
4.					

Eventuele toelichting en/of aanvullende opmerkingen

---



---



---

De junior deskundige heeft bijgedragen aan ontwikkeling van de stafleden van de partnerorganisatie (en hun eventuele lokale) counterparts, zoals blijkt uit:

	++	+	-	--	Nvt.
Intensiteit van geboden kennis uitwisseling en advisering met staf					
Kwaliteit van de kennisuitwisseling/advisering, zoals beoordeeld door partnerorganisatie					
Deelname teamoverleg partnerorganisatie Kwaliteitsverhoging van de staf van counterpart(s)					
Inhoudelijke kwaliteit van de interne trainingen waaraan de jongere een bijdrage leverde					
Feedback/evaluatie op trainingen door participanten					
Kwaliteit van ontwikkelde outputs voor kwaliteitsverhoging van de werkzaamheden van de staf (handleidingen, rapporten, audiovisueel materiaal e.d.)					
Gebruik van de outputs door stafleden					
Implementatie van de resultaten van eventueel intern onderzoek/assessment door staf					

Eventuele toelichting en/of aanvullende opmerkingen

---



---



---

### 2.3 Doelstelling 3 : Draagvlak voor ontwikkelingssamenwerking

De junior deskundige heeft tijdens en vlak na de uitzending bijgedragen aan draagvlakverbreding op de volgende manieren:

	ja	nee
Eigen website		
Was er respons op brieven en website (indien van toepassing)		
Artikelen, interviews, ingezonden stukken e.a. in kranten/tijdschriften		
Voordrachten, fora en soortgelijke		
Was er respons/reacties op deze bijdragen aan de publieke opinievorming (indien van toepassing)		
Bijdragen aan newsletters/websites vakorganisaties		
Artikelen en soortgelijke in vaktijdschriften		
Was er respons/reacties op deze brieven, website, artikelen en soortgelijke (indien van toepassing)		
Lidmaatschap van ontwikkelingsgeoriënteerde organisaties		
Bemiddeling tussen derden en NGO/CBO in ontwikkelingsland		
Vrijwilligersactiviteiten, lobby en fondswervingsactiviteiten op gebied van ontwikkelingssamenwerking		

Eventuele toelichting en/of aanvullende opmerkingen

---



---



---

De junior deskundige is voornemens nog verder bij te dragen aan draagvlakverbreding op de volgende manieren:

	ja	nee
Rondzendbrieven		
Eigen website		
Artikelen, interviews, ingezonden stukken e.a. in kranten/tijdschriften		
Voordrachten, fora en soortgelijke		
Bijdragen aan newsletters/websites vakorganisaties		
Artikelen en soortgelijke in vaktijdschriften		
Lidmaatschap van ontwikkelingsgeoriënteerde organisaties		
Bemiddeling tussen derden en NGO/CBO in ontwikkelingsland		
Vrijwilligersactiviteiten, lobby en fondswervingsactiviteiten op het gebied van ontwikkelingssamenwerking		

### 3. Lessons learned (positief en negatief)

#### 3.1 Sterktes en zwaktes van de uitzendcyclus

Vaststelling van de sterke en zwakke punten van de uitzendcyclus:

	++	+	-	--	Nvt.
Vraag partnerorganisatie					
Werving en selectie					
Voorbereiding					
Uitzending (o.a. keuze land, PO en begeleiding)					
Nazorg					
M&E					

Eventuele toelichting en/of aanvullende opmerkingen

#### 3.2 Sterktes en zwaktes van de uitzending op het PSO Youth Zone programma doelstellingen

Wat waren de sterke en zwakke punten van de uitzending?

1. Op het gebied van persoonlijke en professionele ontwikkeling

---



---



---

2. Op het gebied van capaciteitsopbouw

---



---



---

3. Op het gebied van draagvlakversterking

---



---



---

### 3.3 Overige lessons learned

Zijn er andere lessen die kunnen worden geleerd van deze uitzending? Zowel voor PO, LO en/of PSO?

---

---

---

Zijn er specifieke suggesties naar PSO?

---

---

---

---

---

---



## Eindrapportage stramien van uitwisselingen

### In te vullen door de LO

#### Inleiding

PSO wil van de lidorganisatie drie zaken weten om tot een evenwichtige slotbeoordeling te komen van een uitwisselingsprogramma. Dit zijn:

1. de context, de organisatie en het proces van de uitwisseling;
2. de resultaten van de uitwisseling;
3. de 'lessons learned' van de uitwisseling.

De eindrapportage betreft zowel de ervaringen met en van de Nederlandse groep in het buitenland als, omgekeerd, van de buitenlandse jongeren in Nederland. Mocht er geen sprake zijn van een tegen-uitwisseling dan kunnen de desbetreffende vragen natuurlijk worden overgeslagen. De eindrapportage wordt gedaan door de lidorganisatie en kan plaatsvinden op basis van een beoordelingsformulier van de partnerorganisatie, het verslag (de verslagen) over de uitwisseling, eindgesprekken met de betrokken jongeren en eventuele andere informatie.

De scores zijn op een 5-puntsschaal. De schaal loopt van zeer aanzienlijk (++) , aanzienlijk (+) , voldoende (+/-), matig (-) tot nauwelijks (- -) (respectievelijk: zeer goed, goed, voldoende, matig, slecht). Sommige van de onderdelen zullen niet van toepassing zijn. In dat geval dient de optie Nvt. worden aangekruist.

<b>Algemene gegevens</b>	
Naam Lidorganisatie	
Naam Partnerorganisatie (land en/of regio)	
Titel project/programma	
Aantal deelnemers (en sexe)	
Land 1:	Vr.                      Man
Land2:	Vr.                      Man
Gemiddelde leeftijd deelnemers	
Periode uitwisselingt	Gepland  Werkelijk
Datum rapportage	

## 1. Context- en procesfactoren

In dit deel wordt ingegaan op factoren die het behalen of het niet-behalen van de doelen beïnvloed kunnen hebben.

### 1.1. Taakomschrijving en doelstellingen

Waren de activiteiten en de te verwachten resultaten van tevoren realistisch en duidelijk omschreven?

	ja	nee
1. op het gebied van het leerproces van de deelnemers van beide zijden		
2. op het gebied van partnershipversterking		
3. op het gebied van draagvlakversterking		

Eventuele toelichting en/of aanvullende opmerkingen

---



---

### 1.2. Voorbereiding en ontvangststructuur in de landen van uitzending

Er waren voor de uitwisseling van Nederlandse jongeren in het buitenland duidelijke afspraken gemaakt met de partnerorganisatie over:

	ja	nee
De opzet en structuur van het programma		
De programmaverantwoordelijke en de begeleider vanuit de lidorganisatie		
De programmaverantwoordelijke en de begeleiding ter plaatse		
De inbreng van deelnemers		
De lokaties waar onderdelen van het programma plaatsvonden		
De voorzieningen voor huisvesting en maaltijden		
De voorzieningen voor communicatie met Nederland		
Voldoende evaluatiemomenten		
De financiële aspecten van het programma		

Eventuele toelichting en/of aanvullende opmerkingen

---



---

Zijn de afspraken met de partnerorganisatie **voor de uitwisseling in het buitenland** verlopen zoals gepland?

	ja	nee
De opzet en structuur van het programma		
De programmaverantwoordelijke en de begeleiding ter plaatse		
Voldoende inbreng van deelnemers		
De plaatsen waar onderdelen van het programma plaatsvonden		
De voorzieningen voor huisvesting en maaltijden		
De voorzieningen voor communicatie met Nederland		
Voldoende evaluatiemomenten		
De financiële aspecten van het programma		

Eventuele toelichting en/of aanvullende opmerkingen

---



---

Heeft de lidorganisatie voor, tijdens en na de **uitwisseling in het buitenland** de partnerorganisatie ten behoeve van de uitwisseling bezocht?

	nee	ja	door wie?
Voor			
Tijdens			
Na			

Eventuele toelichting en/of aanvullende opmerkingen

---



---



---

Er waren voor de **uitwisseling van buitenlandse jongeren in Nederland** duidelijke afspraken gemaakt met de partnerorganisatie over:

	ja	nee
De opzet en structuur van het programma		
De programmaverantwoordelijke en de begeleider vanuit de partnerorganisatie		
De programmaverantwoordelijke en de begeleiding in Nederland		
De inbreng van deelnemers		
De plaatsen waar onderdelen van het programma plaatsvonden		
De voorzieningen voor huisvesting en maaltijden		
De voorzieningen voor communicatie met het thuisland		
Voldoende evaluatiemomenten		
De financiële aspecten van het programma		

Eventuele toelichting en/of aanvullende opmerkingen

---



---



---

Zijn de afspraken met de partnerorganisatie **voor de uitwisseling in Nederland** verlopen zoals gepland?

	ja	nee
De opzet en structuur van het programma		
De programmaverantwoordelijke en de begeleider vanuit de partnerorganisatie		
Voldoende inbreng van deelnemers		
De plaatsen waar onderdelen van het programma plaatsvonden		
De voorzieningen voor huisvesting en maaltijden		
De voorzieningen voor communicatie met het thuisland		
Voldoende evaluatiemomenten		
De financiële aspecten van het programma		

Eventuele toelichting en/of aanvullende opmerkingen

---



---



---

### 1.4. Begeleiding van de jongeren door de lidorganisatie

Voorafgaand aan de uitwisseling wisten de deelnemende Nederlandse jongeren, c.q. waren er duidelijke afspraken met de lidorganisatie over:

	ja	nee
De programmaverantwoordelijke en/of begeleider		
De doelstellingen van het programma		
De selectie van de deelnemers		
De verwachtingen over de inbreng van de deelnemers (bevoegdheden en verantwoordelijkheden)		
De taakverdeling onder de deelnemers		
Het communicatieplan <sup>1</sup>		
Wijze van kennisverwerving over land en partnerorganisatie		
Praktische zaken zoals visum, reispapieren, verzekeringen en overige financiële aspecten.		
Praktische zaken zoals kleding, inentingen, (reis- e.a.) pillen en overige zaken rond gezondheid.		

Eventuele toelichting en/of aanvullende opmerkingen

---



---



---

Zijn de afspraken voor de uitwisseling in het buitenland verlopen zoals gepland, met betrekking tot:

	ja	nee
De programmaverantwoordelijke en/of begeleider		
De doelstellingen van het programma		
De selectie van de deelnemers		
De verwachtingen over de inbreng van de deelnemers (bevoegdheden en verantwoordelijkheden)		
De taakverdeling onder de deelnemers		
Een communicatieplan		
Kennisverwerving over land en partnerorganisatie		
Praktische zaken zoals visum, reispapieren, verzekeringen en overige financiële aspecten		
Praktische zaken zoals kleding, inentingen, (reis- e.a.) pillen en overige zaken rond gezondheid		

Eventuele toelichting en/of aanvullende opmerkingen

---



---



---

1. Contact met partner, interne media, externe media, deelnemers, ouders en dergelijke

### 1.5. Functioneren van de deelnemende jongeren

Hoe hebben de **Nederlandse jongeren in het buitenland** programma geparticipeerd wat betreft:

	++	+	-	--	Nvt.
Uitvoering vooraf afgesproken taken					
Motivatie					
Snelheid van handelen/besluitvaardigheid					
Doorzettingsvermogen					
Verwerken van ontvangen feedback					
Eigen initiatief ten aanzien van programma-aanpassingen of onverwachte gebeurtenissen					

Eventuele toelichting en/of aanvullende opmerkingen

---



---



---

Hoe hebben de **buitenlandse jongeren in het Nederland** programma geparticipeerd wat betreft:

	++	+	-	--	Nvt.
Uitvoering vooraf afgesproken taken					
Motivatie					
Snelheid van handelen/besluitvaardigheid					
Doorzettingsvermogen					
Verwerken van ontvangen feedback					
Eigen initiatief ten aanzien van programma-aanpassingen of onverwachte gebeurtenissen					

Eventuele toelichting en/of aanvullende opmerkingen

---



---



---

### 1.6. Externe omstandigheden

Traden in de loop van de uitwisseling **in het buitenland** veranderingen op in de externe omstandigheden en hoe werd hierop ingespeeld?<sup>2</sup>

---



---



---

Traden in de loop van de uitwisseling **in Nederland** veranderingen op in de externe omstandigheden en hoe werd hierop ingespeeld?

---



---



---

2. Externe omstandigheden betreffen omstandigheden buiten de partnerorganisatie, lidorganisatie of de junior deskundige zelf, zoals: familieomstandigheden van de junior deskundige, politieke veranderingen, veiligheids situaties, en dergelijke

## 2. PSO Youth Zone programma resultaatmeting

In dit deel worden de resultaten gemeten zoals beoogd in het PSO Youth Zone programma. Het gaat dus niet om een meting van de processen, maar om het meten van veranderingen die hebben plaatsgevonden als gevolg van de uitzending. De informatie kan o.a. worden gebaseerd op het beoordelingsformulier zoals door de PO ingevuld.

### 2.1 Doelstelling 1 : Het leerproces van de deelnemende jongeren

Bij de voorbereiding van het programma hebben de **Nederlandse jongeren** interesse en motivatie getoond, zoals blijkt uit:

	++	+	-	--	Nvt.
De onderlinge communicatie					
De onderlinge samenwerking					
De inzet en tijdsinvestering van de gemiddelde deelnemer					
De resultaatgerichtheid van bijeenkomsten					
De kennis voor vertrek over het te bezoeken project en land					
Het draaiboek en de taakverdeling					

Eventuele toelichting en/of aanvullende opmerkingen

---



---



---

Bij de uitvoering van het programma hebben de **Nederlandse jongeren** kennis en inzicht in intercultureel communiceren en ontwikkelingssamenwerking verworven zoals blijkt uit:

	++	+	-	--	Nvt.
Het vermogen goed bij (interculturele) bijeenkomsten te communiceren					
Het begrip en gevoel voor culturele verschillen					
Inzicht in de rol van de partnerorganisatie in het lokale/regionale of nationale ontwikkelingsproces					
Inzicht in de rol van de lidorganisatie in ontwikkelingssamenwerking					
Toegenomen inzicht in ontwikkelingssamenwerking in het algemeen					
Contact met doelgroepen van ontwikkelingssamenwerking					
De kwaliteit van het eindverslag					
De kwaliteit van producten van de uitwisseling anders dan het eindverslag					

Eventuele toelichting en/of aanvullende opmerkingen

---



---



---

**Na de uitvoering** van het programma is de persoonlijke betrokkenheid van de **Nederlandse jongeren** toegenomen zoals blijkt uit (voornemens tot ):

	++	+	-	--	Nvt.
De afwikkeling van het programma					
Vervolgactiviteiten met programmapartners					
Motivatie om individueel internationale contacten voort te zetten					
Lidmaatschappen en vrijwilligersactiviteiten					
Lobbyactiviteiten en/of oprichten van steunorganisaties					

Eventuele toelichting en/of aanvullende opmerkingen

---



---



---

**Tijdens de uitwisseling** van het programma hebben de **buitenlandse jongeren** interesse en motivatie getoond, en kennis en inzicht in intercultureel communiceren en ontwikkelingssamenwerking verworven zoals blijkt uit :

	++	+	-	--	Nvt.
Het draaiboek en de taakverdeling					
De kennis voor vertrek over het te bezoeken project en Nederland					
Het vermogen goed bij (interculturele) bijeenkomsten te communiceren					
Inzicht in de rol van de lidorganisatie in ontwikkelingssamenwerking					
Toegenomen inzicht in ontwikkelingssamenwerking in het algemeen					
De kwaliteit van het eindverslag					
De kwaliteit van producten van de uitwisseling anders dan het eindverslag					

Eventuele toelichting en/of aanvullende opmerkingen

---



---



---

## 2.2 Doelstelling 2 : Partnershipversterking

Het programma heeft bijgedragen aan partnershipversterking zoals blijkt uit:

	++	+	-	--	Nvt.
Communicatie tussen de lid- en de partnerorganisatie bij de voorbereiding van het programma					
Communicatie tussen de jongeren van de lid- en partnerorganisatie tijdens de uitvoering van het programma					
De uitwisseling van kennis en inzicht tijdens het programma					
De waardering van het programma door de jongeren van de lidorganisatie					
De waardering van het programma door de partnerorganisatie					
De gevormde netwerken					
De vervolgvactiteiten voor partnerondersteuning en/of een gezamenlijk project					
De concrete resultaten (voornemens, gezamenlijke plannen) voortvloeiend uit het programma					

Eventuele toelichting en/of aanvullende opmerkingen

---



---



---

## 2.3 Doelstelling 3 : Draagvlakversterking voor ontwikkelingssamenwerking

De **Nederlandse jongeren** hebben voor, tijdens en na de uitvoering van het programma bijgedragen aan draagvlakverbreding zoals blijkt uit (concrete plannen voor):

	++	+	-	--	Nvt.
Het draaiboek en het eindverslag					
Rondzendbrieven, website					
Bijdragen aan nieuwsbrieven/websites van lid- en/of partnerorganisatie					
Artikelen, interviews, ingezonden stukken e.a. in kranten/tijdschriften					
Voordrachten, fora en soortgelijke					
Vrijwilligersactiviteiten, lobby en fondswervingsactiviteiten op gebied van ontwikkelingssamenwerking					
Bemiddeling tussen derden en partnerorganisatie in ontwikkelingsland					
Overige vervolgvactiteiten ten behoeve van draagvlakversterking					

Eventuele toelichting en/of aanvullende opmerkingen

---



---



---



### 3. Lessons learned (positief en negatief)

#### 3.1 Sterktes en zwaktes van de uitwisseling

De sterke en zwakke punten van de uitwisseling in het buitenland waren:

	++	+	-	--	Nvt.
Vraag partnerorganisatie					
Werving en selectie					
Voorbereiding					
Uitzending (o.a. keuze land, PO en begeleiding)					
Nazorg					
Monitoring en Evaluatie					

Eventuele toelichting en/of aanvullende opmerkingen

---



---

De sterke en zwakke punten van de uitwisseling in Nederland waren:

	++	+	-	--	Nvt.
Vraag partnerorganisatie					
Werving en selectie					
Voorbereiding					
Uitzending (o.a. keuze land, PO en begeleiding)					
Nazorg					
Monitoring en Evaluatie					

Eventuele toelichting en/of aanvullende opmerkingen

---



---

#### 3.2 Sterktes en zwaktes van de uitzending op PSO Youth Zone programma doelstellingen

Wat waren de sterke en zwakke punten van de uitwisseling?

1. Op het gebied van het leerproces van de deelnemers

---



---

2. Op het gebied van partnershipversterking

---



---

3. Op het gebied van draagvlakversterking

---



---

#### 3.3 Overige lessons learned

Zijn er andere lessen die kunnen worden geleerd van deze uitwisseling? Zowel voor PO, LO en/of PSO?

---



---

Zijn er specifieke suggesties naar PSO?

---



---



---