



YEP

# YEP PROGRAMMES

## RESULTATEN JAARRAPPORTAGE 2019



YEP  
WATER



YEP  
AGRO  
FOOD



YEP  
ENERGY



YEP  
TAILOR  
MADE

# Inhoudsopgave

<b>1</b>	<b>Resultaten 2019</b>	<b>3</b>
1.1	Voorstellen, werving & selectie	3
1.2	Training & coaching	4
1.3	Future career	5
1.4	YEP Global Network	5
1.4.1	YEP Alumni netwerk & Alumni bijeenkomsten	5
1.4.2	Intervisieweekenden	6
<b>2</b>	<b>Financiële verantwoording 2019</b>	<b>7</b>
2.1	YEP Water	7
2.2	YEP Agrofood	9
<b>3</b>	<b>YEP Risicoanalyse 2019</b>	<b>11</b>
3.1	Vertraging overgang tussen YEP I en YEP II	11
3.2	YEP organisaties en misconduct (financieel en administratief)	11
3.3	Rol netwerkorganisaties NWP en FBKP en RVO	11
<b>4</b>	<b>Lessons learned &amp; Verbeteringen programma in 2019</b>	<b>13</b>
4.1	YEP Energy inceptiefase	13
4.2	YEP procedures en processen	13
4.2.1	Voorstellen, selectie & recruitment proces	13
4.2.2	Communicatie	13
4.3	Betrokkenheid supervisors	14
4.4	Tailor-Made	14
<b>ANNEX I</b>	<b>Verbeteringen trainingsprogramma obv trainingsevaluaties</b>	<b>15</b>
<b>ANNEX II</b>	<b>YEP sanctiebeleid</b>	<b>17</b>
<b>ANNEX III</b>	<b>Overzicht Online Masterclasses</b>	<b>18</b>
<b>ANNEX IV</b>	<b>Evenementen alumninetwerk</b>	<b>19</b>

# 1 Resultaten 2019

## Introductie

2019 was een enerverend jaar wat betreft het proces van de overgang van fase 1 (2013-2019) naar fase 2 (2020-2024). De vertraging, niet per 1 mei 2019 een nieuwe fase opstarten parallel aan het lopende programma, maar per 1 januari 2020, heeft ervoor gezorgd dat we als YEP Programma Bureau een aantal maanden hebben besteed aan het vernieuwen van processen & procedures en de integratie van YEP Energy. Ook hebben we het traject van de trainingen (Learning tracks) opnieuw geanalyseerd en verbeterd. In deze rapportage geven we de behaalde targets aan, de “lessons learned” in 2019 en verbeteringen die zijn doorgevoerd, als mede een risicoanalyse en het financiële overzicht.

### 1.1 Voorstellen, werving & selectie

Voor beoordeling van voorstellen, werving en selectie wordt in dit jaarverslag gerapporteerd over batch 17, 18 (fase 1) en 19 (start van fase 2). Het gehele voortraject van voorstellen beoordelen en werving & selectie van kandidaten van batch 19 is uitgevoerd in 2019. De training van batch 19 heeft begin 2020 (20 januari – 7 februari) plaats gevonden. De beoordeling van projectvoorstellen voor batch 17 en 18 zijn gelijktijdig gedaan vanwege minder beschikbare tijd voor het proces in verband met de vertraging van overgang fase 1 en fase 2 (zie hierover meer in 3.1). Dit heeft geen grote gevolgen gehad voor het selectieproces en er zijn voldoende voorstellen ingediend om de batches vol te krijgen.

In tabel 1 staan per batch de cijfers genoemd m.b.t. met het proces van voorstellen beoordelen, werving en selectie van kandidaten en gestarte Young Experts voor 2019.

#### Water, Agrofood en Energyposities:

In Fase I was het streven per jaar (startplekken):

- Water: 50
- Agrofood: 22
- Energy deed nog niet mee

In Fase II wordt het streefgetal per jaar:

- Water: 30
- Agrofood: 30
- Energy: 18

Opmerkingen:

- Het aantal ‘startplekken’ is o.a. afhankelijk van het aantal Young Experts dat een 2e jaar krijgt
  - Hoe meer Young experts een 2<sup>e</sup> jaar, hoe minder YEP-jaren over voor starters
- De jaarrapportage gaat over 2019 (formeel alleen Fase I, want Fase II is per 01-01-2020 ingegaan); batch 19 viel in

2019 qua voorbereiding, daarom is ook Energy er alsnog bij genoemd. In het financiële hoofdstuk worden de afwijkingen verder uitgelegd

- Einde fase I zijn de niet-bestede middelen 322.000 Euro op een totaalbudget van 19.803472 Euro.

**Man/vrouw verdeling: Streefdoel om evenveel mannen als vrouwen te plaatsen is redelijk gehaald.** Van de Young Experts in 2019 gestart is 55% vrouw en 45% man.

**Verdeling Nederlandse en lokale posities: Target voor het plaatsen van lokale en Nederlandse Young Experts van 50%-50% is gehaald.** Er zijn in 2019 precies even veel Nederlandse als lokale Young Experts ingezet.

**Tweejarige contracten: Target van minstens 80% tweejarige contracten ruim gehaald.** 91% van de Young Experts heeft een tweejarig contract gekregen.

**Poolkandidaten: De target van gemiddeld 1-2 posities per batch die worden ingevuld door poolkandidaten is gehaald.**

In 2019 zijn 5 kandidaten uit de pool onder het programma ingezet verspreid over 3 batches.

**Afronding YEP positie: Target van 80% voltooiing is gehaald.** 92% van de Young Experts hebben hun positie volledig afgerond. In 2019 hebben 89 Young Experts hun YEP periode afgerond, dit zijn voornamelijk Young Experts uit batches 11, 12, 13 en 14. Zeven (3 NL en 4 Lokale) Young Experts zijn eerder gestopt, hoofdzakelijk vanwege een andere baan en hoger salaris. Eén Young Expert heeft een tsunami meegemaakt, de werksituatie werd daardoor onhoudbaar. Bij een andere Young Expert is de lokale organisatie overgenomen. En bij een laatste Young Expert was een conflict over arbeidsvoorwaarden na het eerste jaar. De meerderheid van de eerder gestopte Young Experts hebben wel (bijna) een jaar voltooid.

Tabel 1 Monitoring van voorstellen en werving en selectie proces YEP in 2019

Voorstellen	<p><b>Batch 17 &amp; Batch 18</b></p> <p>72 voorstellen waarvan:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 35 Agrofood (1 Tailor-Made<sup>***</sup>) &amp; 37 Water</li> <li>• 39 lokaal &amp; 33 NL</li> <li>• 65 goedgekeurd*</li> </ul>		<p><b>Batch 19</b></p> <p>43 voorstellen waarvan:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 19 Agrofood (1 Tailor-Made) &amp; 13 Water &amp; 11 Energy (1 Tailor-Made)</li> <li>• 18 lokaal &amp; 25 NL</li> <li>• 35 goedgekeurd*</li> </ul>
Werving & selectie kandidaten	<p><b>Batch 17</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 28 voorkeurekandidaten                             <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; 23 goedgekeurd</li> </ul> </li> <li>• 5 vacatures (1 Tailor-Made)                             <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; 4 ingevuld**</li> </ul> </li> <li>• 43 sollicitanten                             <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; 19 op speeddate &amp; 3 gesprekken</li> <li>- 9 kandidaten doorgezet naar organisaties</li> <li>- 10 kandidaten naar pool</li> </ul> </li> </ul>	<p><b>Batch 18</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 27 voorkeurekandidaten                             <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; 26 goedgekeurd</li> </ul> </li> <li>• 6 vacatures                             <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; 1 ingevuld**</li> </ul> </li> <li>• 39 sollicitanten                             <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; 18 op speeddates &amp; 4 gesprekken</li> <li>- 8 kandidaten doorgezet naar organisaties</li> <li>- 16 kandidaten naar pool</li> </ul> </li> </ul>	<p><b>Batch 19</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 21 voorkeurekandidaten                             <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; 17 goedgekeurd</li> </ul> </li> <li>• 13 vacatures                             <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; 7 ingevuld**</li> </ul> </li> <li>• 76 sollicitanten                             <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; 21 op speeddates &amp; 10 gesprekken</li> <li>- 30 kandidaten doorgezet naar organisaties</li> <li>- 13 kandidaten naar pool</li> </ul> </li> </ul>
Gestarte Young Experts	<p>26 Young Experts waarvan:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 13 Agrofood &amp; 13 Water</li> <li>• 17 Vrouw &amp; 9 Man</li> <li>• 13 LK &amp; 13 NL</li> <li>• 22 2-jarige contracten (85%)</li> <li>• 2 komen uit de pool</li> </ul> <p>&gt; 1 Tailor-Made Young Expert:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Wageningen University &amp; Research (Agrofood, Man, NL)</li> </ul>	<p>27 Young Experts waarvan:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 12 Agrofood &amp; 15 Water</li> <li>• 11 Vrouw &amp; 16 Man</li> <li>• 15 LK &amp; 12 NL</li> <li>• 26 2-jarige contracten (96%)</li> <li>• 2 komen uit de pool</li> </ul>	<p>23 Young Experts waarvan:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 8 Energy &amp; 8 Agrofood &amp; 7 Water</li> <li>• 14 Vrouw &amp; 9 Man</li> <li>• 10 LK &amp; 13 NL</li> <li>• 21 2-jarige contracten (91%)</li> <li>• 1 komt uit de pool</li> <li>• 15 in focus regio (65%)</li> </ul> <p>&gt; 2 Tailor-Made Young Experts:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Maastricht University (Energy, Vrouw, NL)</li> <li>- Ambassade (Agrofood, Vrouw, NL)</li> </ul>

\* De reden dat niet alle goedgekeurde voorstellen zijn geplaatst, heeft te maken met het niet vinden van een geschikte kandidaat, het afzeggen van de kandidaat, vertraging tijdens de visumaanvraag en de veiligheidssituatie in het land.

\*\* Voor de overige vacatures zijn geen geschikte kandidaten gevonden. Eén positie is niet

doorgegaan i.v.m. de veiligheidssituatie in het land en 2 kandidaten hadden een opzegtermijn waardoor ze niet op tijd aan de training konden deelnemen. De vacatures zijn doorgezet naar de volgende batch (behalve de vacature gerelateerd aan veiligheid).

\*\*\* Tailor made posities zijn aangegeven omdat ze onderdeel uit maken van het YEP Global Network

## 1.2 Training & coaching

**Target is om een score hoger dan 3,5 uit de 5 of 7 uit 10 te krijgen voor een training en trainer.** De gemiddelde scores in 2019 voldoen allemaal hieraan en de meeste trainingen en trainers scoren boven de 4 of 8. Voor een aantal trainingen die rond de 3,5 of 7 scoren hebben we bekeken of we deze training

kunnen verbeteren of dat het beter is deze uit het programma te halen. Na elke training wordt een survey uitgezet onder de Young Experts die hebben deelgenomen om de kwaliteit te beoordelen. Op basis hiervan worden aanpassingen doorgevoerd om dit te verbeteren waar nodig en gewenst. In 2019 zijn trainingsevaluaties uitgevoerd voor de volgende trainingen: starttrainingen (YEP16, YEP17 en YEP 18), verlof-

trainingen (YEP13, YEP14 en YEP15) en na afloop van de online masterclasses (Stakeholder Analysis, Gender in Value Chains, Business Development, Change Management en de nieuwe masterclass Water & (In) Stability). Hieronder bespreken we een aantal verbeterpunten die we hebben doorgevoerd op basis van de trainingsevaluaties. Zie ANNEX 1 voor gedetailleerde informatie over de trainingen.

### 1.3 Future career

Eind 2019 bestond het YEP Alumni netwerk uit 215 Alumni verspreid over 39 landen. In YEP Effect 6 publicatie in juni 2020, lichten we toe waar de Young Experts hun carrière zijn begonnen en waar ze momenteel werken.

De volgende targets worden dan door middel van infographics toegelicht in YEP Effect 6:

- hoeveel % in de sector blijft werken (minimaal 85% van de Young Experts blijft in de sector werken)
- hoeveel van de Nederlandse Young Experts in het buitenland verblijven na hun contract (minimaal 50% van Nederlandse Young Experts blijft in het buitenland werken)

Regelmatig belanden Young Experts na hun YEP periode in management functies, waarbij ze posities voor nieuwe Young Experts aanvragen. Het programmabureau ondersteunt de alumni Young Experts met hun volgende stap; diverse vacatures worden via Basecamp gedeeld en geschikte alumni Young Experts worden geïntroduceerd bij de desbetreffende organisaties. In 2019 heeft één vrouwelijke Young Expert een 4-jarig contract bij het Ministerie van Buitenlandse Zaken bij de directie Internationaal Ondernemen gekregen en zijn twee alumni Young Experts gaan werken bij RVO.

### 1.4 YEP Global Network

#### 1.4.1 YEP Alumni netwerk & Alumni bijeenkomsten

Het YEP Programmabureau heeft de ambitie om het netwerk van Alumni Young Experts levendig te houden. Alle alumni zijn welkom tijdens de intervisie-weekenden in hun land of regio en / of alumnibijeenkomsten in Nederland. De uitwisseling van ervaring en expertise van alumni wordt als ontzettend waardevol ervaren door zowel het YEP Programmabureau als

de YEP Alumni zelf. De in 2018 opgezette Alumni Board, heeft in 2019 een jaarplan opgesteld voor 2020. De ambitie is om diverse evenementen per jaar te organiseren in Nederland, zie voor een overzicht ANNEX IV. Parallele evenementen in buitenland zijn ook wenselijk. Per activiteit wordt bekeken of en zo ja, hoe de lokale netwerken hierbij kunnen worden betrokken. Het delen van kennis, het creëren/bieden van een platform voor persoonlijke ontwikkelingen, en het actief faciliteren van de uitwisseling van kennis en expertise staat centraal in de evenementen die georganiseerd worden. Eind 2019 heeft de board zijn eerste evenement georganiseerd; de stress nexus game. Op 21 november kwamen 23 alumni Young Experts bijéén om het spel over stakeholders management in de sectoren water, agro-food en energy te spelen.

Verder zijn alumni Young Experts goede YEP-ambassadeurs; in diverse evenementen hebben ze hun YEP-ervaringen gedeeld en het programma gepresenteerd. Daarnaast is ook tijdens elke kick-off van een nieuwe training een alumnus aanwezig die verteld over zijn ervaringen en ook in sommige trainingen hebben zij een rol. YEP heeft bijgedragen aan de promotie van de inzet van Young Experts door organisaties bij de volgende bijeenkomsten:

- |            |  |
|------------|--|
| 07-03-2019 | Deelname aan KNW internationaal: Zwaan-<br>kleef-aan bijeenkomst door drie alumni Young<br>Experts, waarbij 1 alumnus heeft gepitcht.  |
| 12-03-2019 | IGG Department drinks met pitches over het<br>YEP Programma door vier alumni Young Exerts.   |
| 13-03-2019 | Deelname door 3 alumni Young Experts aan<br>Blue Drinks (IRC Symposium).   |
| 21-03-2019 | Wereld Waterdag waar twee alumni Young<br>Experts hebben gesproken. Daarna inspiratie-<br>sessie & drinks met alumni en de Young<br>Experts in de return training van batch 14 in<br>Amsterdam.                                      |
| 28-03-2019 | Presentatie Royal HaskoningDHV door alumnus<br>Young Expert aan batch 14 returntraining.   |
| 05-04-2019 | Deelname van vijf alumni Young Experts aan<br>het National SDG 7 debate and launch of new<br>finance facility vanuit het Ministerie van<br>Buitenlandse Zaken. In het plenaire programma<br>is het YEP Programma door RVO gepromoot. |
| 9-12-2019  | Presentatie en rondleiding Deltares door<br>alumnus Young Expert aan batch 18 start<br>training.   |

**Target van twee alumnibijeenkomsten per jaar is gehaald.**

## 1.4.2 Intervisieweekenden

In 2019 zijn vier nationale intervisieweekenden georganiseerd in Bangladesh, Myanmar, Ethiopië en Kenia door Young Experts die actief zijn (geweest) in deze landen (tabel 2). Daarnaast zijn er drie regionale intervisieweekenden geweest in Latijns-Amerika, Oost-Afrika en Zuidoost-Azië. **Target van 5 intervisieweekenden per jaar is daar mede gehaald.**

De Nederlandse ambassade was actief betrokken bij het programma in drie van deze weekenden, i. e. in Bangladesh, Myanmar en Thailand, en bij het weekend in Kenia was de ambassade betrokken bij de voorbereiding, maar konden de ambassademedewerkers uiteindelijk niet aansluiten bij het programma. Voor het weekend in Bangladesh werd gezegd dat het hoogtepunt van dit weekend het gesprek met Durk Adema was, van de Nederlandse Ambassade in Bangladesh, waarbij werd gesproken over de samenwerking tussen YEP en de

Nederlandse Ambassade. De connectie met lokale Young Experts is specifiek benadrukt, om de ambassade beter benaderbaar te maken voor deze groep Young Experts.

Doel van de intervisieweekenden is kennisuitwisseling; de mogelijkheid hebben om elkaar te leren kennen en hun netwerk binnen YEP te versterken; voortbouwen op zelfontwikkeling en ontwikkeling van zelfbewustzijn; inzage in de projecten waar de Young Experts bij betrokken zijn.

Bij het intervisieweekend in Myanmar werd hierover gezegd dat door de recente aankomst van nieuwe Young Experts er een interessante dynamiek ontstond tussen de nieuwe batch, de Young Experts die al verder in hun programma zijn en ook alumni, waardoor netwerken werd bevorderd. In de evaluatie van het weekend in Zuidoost-Azië gaven de Young Experts aan dat ze door het weekend worden herinnerd aan waar YEP voor staat en waarom ze mee doen.

Tabel 2 Overzicht van intervisieweekenden die georganiseerd zijn door Young Experts in 2019

Nationale intervisieweekenden	Regionale intervisieweekenden
Bangladesh - 25-26 januari 5 deelnemers <i>Ambassade was betrokken</i>	Latijns-Amerika (Colombia) - 21-24 februari 8 deelnemers
Myanmar - 1-3 februari 14 deelnemers <i>Ambassade was betrokken</i>	Oost-Afrika (Kenia) -31 mei- 2 juni 46 deelnemers
Ethiopië - 1-3 maart 15 deelnemers	Zuidoost-Azië (Thailand) - 9-11 augustus 21 deelnemers (uit 7 landen) <i>Ambassade was betrokken</i>
Kenia - 12 april 25 deelnemers <i>Ambassade was betrokken bij organisatie</i>	

# 2 Financiële verantwoording 2019

De financiële verantwoording van 2019 is geverifieerd en goedgekeurd door een externe accountant. Deze realisatie van kosten van YEP Water en YEP Agrofood zijn gepresenteerd in de tabellen hieronder. Te beginnen met een overzicht van de kosten van het programmabureau en vervolgens van de gemaakte trainingskosten. Daarna volgt een overzicht van de kosten voor de inzet van Young Experts in 2019 (voorschotbetaling). Tot slot wordt een overzicht gegeven van de afgerekende YEP-posities.

Enkele opmerkingen vooraf: alle bedragen zijn afgerond op hele getallen wat tot kleine afwijkingen heeft geleid (bijvoorbeeld tabel 4: het totaal zou €471.102 moeten zijn, echter is er €471.101 genoteerd). Verder wordt het aandeel sector- en subsidiebijdrage pas bepaald bij de afsluiting van het YEP-contract. Bij het overzicht aan voorschotbetalingen van de subsidie (tabellen 5 en 9) ontbreekt dan ook de sectorbijdrage. In de paragraaf hieronder over YEP Water wordt dit verder toegelicht. YEP hanteert een 50% cofinancieringsregeling, oftewel de sector draagt tenminste 50% van de totale kosten bij. In de praktijk blijkt dit in veel gevallen hoger te liggen.

Hieronder wordt eerst gekeken naar het financiële overzicht van YEP Water van 2019, vervolgens van YEP Agrofood van datzelfde jaar.

## 2.1 YEP Water

De kosten voor de uitvoering van het programma zijn weergegeven in tabel 3. Het betreft onder meer de kosten voor acquisitie, financiën, contractmanagement, en management van alle activiteiten met betrekking tot de plaatsing van de Young Expert (onder meer promotie, communicatie, coördinatie van het programma en afronding van de YEP-posities). Het programmabureau is voor het grootste deel gefinancierd door het ministerie van Buitenlandse

Zaken. De sector heeft op zijn beurt veel meer bijgedragen aan de inzet van Young Experts.

YEP Fase II is begonnen op 1 januari 2020 met daarbij een nieuw thema: YEP Energy. Zoals overeengekomen met het ministerie van Buitenlandse Zaken heeft het programmabureau aanvullende financiering binnen YEP Water ontvangen voor de uitvoering van de inceptiefase van YEP Energy zoals getoond in tabel 3.

Tabel 3 Overzicht kosten uitvoering YEP Water

Uitvoering van het programma	Kosten
Personeelskosten (6,45 dagen), gefinancierd door het ministerie van Buitenlandse Zaken	€ 263.909
Operationele kosten (incl. sectorbijdrage aan het programmabureau)	€ 194.842
<b>Subtotaal YEP Water</b>	<b>€ 458.751</b>
Personeelskosten (23 dagen) inceptiefase YEP Energy	€ 11.835
Operationele kosten inceptiefase YEP Energy	€ 8.701
<b>Subtotaal inceptiefase YEP Energy</b>	<b>€ 20.536</b>
<b>Totale kosten uitvoering YEP Water (incl. inceptiefase YEP Energy)*</b>	<b>€ 479.287</b>

\*Waarvan in totaal € 355.465 van het ministerie van Buitenlandse Zaken en € 123.821 van de watersector

Tabel 4 Overzicht trainingskosten YEP Water\*

Training	Kosten
Personeelskosten **	€ 31.509
Operationele kosten	€ 439.593
<b>Totaal</b>	<b>€ 471.101</b>

\* Trainingskosten worden betaald vanuit de subsidie van het ministerie van Buitenlandse Zaken

\*\* Personeelskosten bestaan uit de bijdrages van het programmabureau aan ontwerp en geven van trainingen

De voorschotbetalingen, gefinancierd door het ministerie, zijn weergegeven in tabel 5. Voor een Nederlandse Young Expert is er in totaal € 40.000 subsidie beschikbaar per jaar. € 10.000 wordt ingezet voor de trainingen en coaching en van het restant (€ 30.000) wordt 95% als voorschot betaald (€ 28.500). De overgebleven 5% wordt verrekend met de eindafrekening (restantbetalingen in tabellen 6 en 10). Hetzelfde principe geldt voor de inzet van lokale Young Experts, maar dan met een subsidietotaal van € 12.000 per jaar. € 2.000 wordt ingehouden voor de trainingen en coaching. Van de overgebleven € 10.000 wordt 95% overgemaakt als voorschotbetaling (€ 9.500) en de laatste 5% wordt aan het einde van de YEP-periode verrekend.

In totaal hebben de organisaties van 42 Young Experts in 2019 hun voorschotbetaling ontvangen. Met 21 Nederlandse Young Experts (21 x € 28.500) en 21 lokale Young Experts (21 x € 9.500) komt het totaal aan betaalde voorschotten voor eerstejaars Young Experts Water neer op € 798.000. Hetzelfde principe geldt voor de tweedejaars Young Experts. Deze uitgangspunten gelden ook voor YEP Agrofood.

Let wel, de voorschotbetalingen corresponderen niet 1-op-1 met het aantal gestarte Young Experts in 2019 zoals genoemd in hoofdstuk 1. Dit heeft verschillende redenen, zo vindt soms een voorschotbetaling later plaats dan gepland als de desbetreffende organisatie het YEP-contract laat getekend retourneert (in plaats van 2018 valt het dan in 2019). Soms vindt de voorschotbetaling vroegtijdig plaats als het contract juist snel rond is (2019 in plaats van 2020). Het kan ook voorkomen dat een Young Expert twee keer meedoet aan YEP (telkens één jaar), maar niet direct achter elkaar én bij twee verschillende organisaties. Dit tweede jaar wordt in het voorschotoverzicht dan alsnog als 'Aantal Young Experts gestart in 2019 (jaar 1)' geteld, want de organisatie is wel nieuw.

De sectorbijdrage wordt pas duidelijk bij de afsluiting van deze YEP-posities. De posities die in 2019 zijn afgesloten zijn weergegeven in tabel 6, met daarin een overzicht van de totale sectorbijdrage. De bijdrage van het ministerie in tabel 6 bestaat alleen uit de restantbetalingen (max. 5%) aangezien de voorschotbetalingen (95%) voor deze posities reeds in de jaren ervoor zijn uitgevoerd.

Tabel 5 Voorschotbetalingen YEP Water

Voorschotbetaling	Aantal Nederlandse Young Experts	Aantal lokale Young Experts	Totaalaantal Young Experts	Bijdrage van het ministerie van Buitenlandse Zaken
Aantal Young Experts gestart in 2019 (jaar 1)	21	21	42	€ 798.000
Aantal Young Experts gestart met hun tweede jaar in 2019 (jaar 2)	12	12	24	€ 456.000
<b>Totaal</b>	<b>33</b>	<b>33</b>	<b>66</b>	<b>€ 1.254.000</b>



Tabel 6 Eindafrekeningen YEP Water

Eindafrekeningen	Aantal Nederlandse Young Experts	Aantal lokale Young Experts	Totaal
Aantal Young Experts die het YEP Programma hebben afgesloten na 1 jaar	13	15	28
Aantal Young Experts die het YEP Programma hebben afgesloten na 2 jaar	23	24	47
<b>Totaal aantal afgesloten posities</b>	<b>36</b>	<b>39</b>	<b>75</b>
<b>Restantbetaling subsidie*</b>	€ -62.383	€ 50.608	€ -11.775
<b>Totale bijdrage watersector voor de inzet van Young Experts</b>	€ 2.841.547	€ 1.055.900	€ 3.897.447

\*Negatieve bedragen zijn de terugbetalingen van niet-bestede middelen aan het YEP Programma. Dit laat zien dat niet alle organisaties gebruik hebben gemaakt van het volledige subsidiebedrag waar ze recht op hadden. Deze niet-bestede middelen worden gebruikt voor de inzet van additionele Young Experts

## 2.2 YEP Agrofood

De uitgangspunten van YEP Water gelden ook voor YEP Agrofood. De inceptiekosten voor YEP Energy maken deel

uit van het YEP Water budget. Dus eerst worden de kosten voor het programmabureau gepresenteerd, vervolgens de trainingskosten, dan de voorschotbetalingen en tot slot de eindafrekeningen.

Tabel 7 Overzicht kosten uitvoering YEP Agrofood

Uitvoering van het programma	Kosten
Personeelskosten (354 dagen), gefinancierd door het ministerie van Buitenlandse Zaken	€ 159.617
Operationele kosten (incl. sectorbijdrage aan het programmabureau)	€ 110.997
<b>Totale kosten uitvoering YEP Agrofood*</b>	<b>€ 270.614</b>

\*Waarvan in totaal € 177.335 van het ministerie van Buitenlandse Zaken en € 93.279 van de agrofoodsector

Tabel 8 Overzicht trainingskosten YEP Agrofood\*

Training	Kosten
Personeelskosten**	€ 29.408
Operationele kosten	€ 410.286
<b>Totaal</b>	<b>€ 439.695</b>

\* Trainingskosten worden betaald vanuit de subsidie van het ministerie van Buitenlandse Zaken

\*\* Personeelskosten bestaan uit de bijdrages van het programmabureau aan de trainingen

De voorschotbetalingen (95%), gefinancierd door het ministerie, zijn weergegeven in tabel 9. In totaal zijn 33 Young

Experts in 2019 gestart binnen YEP Agrofood en zijn 27 Young Experts begonnen aan hun tweede jaar.

Tabel 9 Voorschotbetalingen YEP Agrofood

Voorschotbetaling	Aantal Nederlandse Young Experts	Aantal lokale Young Experts	Totaalaantal Young Experts	Bijdrage van het ministerie van Buitenlandse Zaken
Aantal Young Experts gestart in 2019 (jaar 1)	17	16	33	€ 636.500
Aantal Young Experts gestart met hun tweede jaar in 2019 (jaar 2)	12	15	27	€ 484.500
<b>Totaal</b>	<b>29</b>	<b>31</b>	<b>60</b>	<b>€ 1.121.000</b>

Tabel 10 Eindafrekeningen YEP Agrofood

Eindafrekeningen	Aantal Nederlandse Young Experts	Aantal lokale Young Experts	Totaal
Aantal Young Experts die het YEP Programma hebben afgesloten na 1 jaar	12	6	18
Aantal Young Experts die het YEP Programma hebben afgesloten na 2 jaar	12	11	23
<b>Totaal aantal afgesloten posities</b>	<b>24</b>	<b>17</b>	<b>41</b>
<b>Restantbetaling subsidie*</b>	€ -3.899	€ -9.250	€ -13.149
<b>Totale bijdrage agrofoodsector voor de inzet van Young Experts</b>	€ 1.685.189	€ 517.689	€ 2.202.878

\*Negatieve bedragen zijn de terugbetalingen van niet-bestede middelen aan het YEP Programma. Dit laat zien dat niet alle organisaties gebruik hebben gemaakt van het volledige subsidiebedrag waar ze recht op hadden. Deze niet-bestede middelen worden gebruikt voor de inzet van additionele Young Experts

# 3 YEP Risicoanalyse 2019

## 3.1 Vertraging overgang tussen YEP I en YEP II

Er is vertraging ontstaan in de overgang tussen fase I en fase II door miscommunicaties tussen IGG medewerkers en het YEP Programmbureau omtrent tarieven en posities binnen het YEP Programmabureau, alsmede door verschillende communicatielijnen die niet helder waren afgestemd. Uiteindelijk hebben de directeur NWP en de directeur IGG nieuwe afspraken gemaakt. Het gesprek leidde tot het besluit een nieuwe overlegvorm te introduceren om bovenstaande miscommunicatie te voorkomen in de toekomst. Naast de stuurgroep die al in fase 1 bestond, is besloten een beleidsgroep op te stellen in 2019. De beleidsgroep, bestaande uit de directeur IGG, Directeur NWP, de onafhankelijk voorzitter van de stuurgroep, de portfolio manager van IGG en de programmamanager van YEP, zal elkaar 1 x per jaar ontmoeten tijdens een beleids-overleg om beleidsdoelstellingen vast te stellen, financiën en mogelijke nieuwe ontwikkelingen te bespreken. Bij dit beleids-overleg gaat het om voortgang (financieel en inhoudelijk) en aansluiting bij beleidsontwikkelingen en eventuele politieke ontwikkelingen die van belang zijn. In dit beleidsoverleg wordt op hoofdlijnen bekeken of de ambities worden gehaald en wordt jaarlijks de voortgang beoordeeld. Daarnaast is besloten dat de portfoliomanager van het ministerie niet meer plaatsneemt in de YEP Stuurgroep en alleen de sectoren en organisaties vertegenwoordigd zijn.

Beide partijen, IGG en NWP hebben aangegeven mogelijke misverstanden en miscommunicatie te willen vermijden in de toekomst omdat beide partijen hebben geconstateerd dat het een mooi programma is dat bijdraagt aan de beleidsdoelstellingen en vele jonge professionals een kick start van hun carrière geeft en bouwt aan een nieuwe generatie internationale water, agrofood en hernieuwbare energie professionals.

## 3.2 YEP organisaties en misconduct (financieel en administratief)

Enkele organisaties hebben het niet voor elkaar gekregen om de progressie en determinatie rapportages op tijd in te leveren, ondanks de contractuele verplichting. Daar komt bij, dat als de subsidie niet is uitgegeven, de organisaties dit overgebleven deel moeten terugbetalen aan het YEP Programma. Echter doen niet alle organisaties dit op tijd.

Herinneringen uitsturen aan organisaties om hun rapportage op tijd en compleet in te leveren (met alle bijgevoegde toelages) en het verwerken van de terugbetalingen neemt voor het Programma Bureau veel tijd in beslag. Om dit te voorkomen in de toekomst, heeft het YEP Programma Bureau een nieuw sanctiebeleid opgesteld (nu onderdeel van het YEP-contract), zie ANNEX II.

Het gebeurt ook dat organisaties onverhoopt failliet gaan. In 2019 was dit het geval met één organisatie die een Young Expert in dienst had: Bluerise B.V.. Hiervoor is contact opgenomen met de curator voor de financiële afhandeling van de positie.

Voor de tweede fase van het YEP Programmabureau heeft het NWP een vertrouwenspersoon aangewezen, dit is opgenomen in het opgestelde document "Organisational Risk and Integrity Assessment" (ORIA), dat NWP heeft opgeleverd voor de start van de tweede fase van het YEP Programma. In het geval van ongewenst gedrag, kunnen medewerkers terecht bij Annemiek van Zuylen, zij is vertrouwenspersoon binnen NWP. Er zijn geen misstanden bij ons ingediend in 2019.

## 3.3 Rol netwerkorganisaties NWP en FBKP en RVO

Naast de partnerorganisaties NWP en F&BKP is in 2019 de Rijksdienst voor Ondernemend Nederland (RVO) een partnerorganisatie geworden voor het YEP Programma voor de inceptiefase voor YEP Energy. Met RVO zijn afspraken gemaakt t.a.v. de inzet van de projectmanager YEP Energy en de communicatie rondom YEP Energy. Onder andere het gebruik van communicatiemiddelen en kanalen van RVO, gebruik van ruimtes voor bijeenkomsten en de inzet van mogelijke sprekers bij YEP trainingen. De programmamanager YEP Programmes en de eindverantwoordelijke bij RVO, Steven von Eije, evalueren tussentijds de samenwerking en de mogelijke verbeteringen in de samenwerking. Bij de start van de inceptiefase in juli 2019 is het bestaande programmabureau vanuit RVO aangevuld met een projectmanager YEP Energy: Edu Willemse, senior energie adviseur bij RVO.

Op Wereldvoedseldag 2019 is het Netherlands Food Partnership (NFP) geïntroduceerd ([Link](#)). NFP heeft als missie "to boost transformative approaches for sustainable food systems and healthy diets". Het Food & Business Knowledge Platform



(F&BKP) is op dit moment partner van YEP. F&BKP zal in 2020 samen met AgriProFocus opgaan in het NFP. De doelstelling, kernactiviteiten, agrifood werkveld en bijbehorend netwerk van het NFP zijn vergelijkbaar met dat van het F&BKP en het ligt dan ook voor de hand dat NFP het partnerschap met YEP voortzet. Het Ministerie van Buitenlandse Zaken, IGG cluster voedselzekerheid, staat hier ook positief tegenover. In het 'NFP profile' document wordt ruimte geboden om betaalde diensten te leveren die binnen haar mandaat en expertise vallen, zolang deze niet in strijd zijn met de kernactiviteiten van het NFP. De samenwerking met YEP Agrofood wordt als voorbeeld genoemd. De verwachting is dan ook dat de samenwerking wordt voortgezet als het F&BKP transformeert naar het NFP.

# 4 Lessons learned & Verbeteringen programma in 2019

## 4.1 YEP Energy inceptiefase

In juli 2019 is de inceptiefase van het YEP Energy programma van start gegaan met de Rijksdienst voor Ondernemend Nederland (RVO) als de 'kennis- en netwerkorganisatie'. Met het YEP Energy programma wordt gestreefd om een bijdrage te leveren aan de doelstelling van universele toegang tot hernieuwbare energie in 2030 zoals vastgelegd in SDG7. Maar ook andere SDG's worden bediend met YEP Energy. In een poging het YEP Energy programma succesvol te starten, zijn in september 2019 een tweetal informatiesessies georganiseerd waarvoor een groot aantal potentiële energie-organisaties (bedrijven, ontwikkelingsorganisaties en kennisinstellingen) zijn uitgenodigd. Voor het benaderen van potentiële geïnteresseerde organisaties is naast het YEP contacten netwerk en diverse sociale media kanalen vooral gebruik gemaakt van het brede RVO energie netwerk. De opkomst voor de informatiebijeenkomsten was aanzienlijk met 22 deelnemende organisaties. De organisaties die niet aan de informatiebijeenkomsten konden deelnemen zijn één-op-één benaderd voor een toelichting van het programma. In totaal zijn in de aanloop naar de eerste YEP Energy ronde – batch 19 - 42 relevante organisaties over de mogelijkheden geïnformeerd.

Voor YEP Energy zijn er in het jaar 2020 in totaal 18 posities te vergeven verdeeld over twee batches, 50% Nederlandse en 50% lokale posities. Voor de eerste ronde – batch 19 – werden op 15 oktober 2019 in totaal 13 voorstellen ingediend. Deze ingediende voorstellen waren redelijk tot goed van kwaliteit. In totaal zijn negen voorstellen goedgekeurd waaronder één voorstel onder het Tailor-Made programma. Twee Energy voorstellen bleken beter aan te sluiten bij het YEP Water programma en één organisatie is geadviseerd om in een volgende YEP Energy ronde een al dan niet aangepast voorstel in te dienen. Voor de negen YEP Energy posities voor batch 19 zijn zes vrouwen en drie mannen geselecteerd. De negen posities worden door verschillende typen organisaties ingevuld als volgt: 5 bij een bedrijf, 2 bij een NGO en 2 bij een kennisinstelling. De starttraining van de gehele batch 19 groep (25 kandidaten) is op 20 januari 2020 van start gegaan. In batch 20 is een aanvullende Nederlandse YEP Energy kandidaat geselecteerd die in de duo-positie bij het One To Watch project in Nepal aansluit.

## 4.2 YEP procedures en processen

### 4.2.1 Voorstellen, selectie & recruitment proces

In 2019 zijn diverse YEP processen bekeken en verbeterd. Zo zijn het voorstellenformat, budget en bijbehorende beoordelingsformulier aangepast naar aanleiding van de evaluatie van fase 1. In de aanvraagperiode zijn organisaties nu verplicht hun voorstellen en budget met de Young Experts te delen. Op deze manier hebben Young Experts inzage in wat zij kunnen verwachten. Eerdere ervaringen hebben namelijk geleerd dat niet alle Young Experts inzage kregen in hun budgets, en daardoor enkele kansen misliepen (d.w.z. het budget dat niet is uitgegeven hoort aan het YEP programmabureau te worden overgedragen, maar het kan ook geïnvesteerd worden in extra trainingen bijvoorbeeld). Transparantie is hierbij essentieel.

Tevens heeft het programmabureau in 2019 twee workshops gekregen van Connie Westgeest (voormalig BuZa medewerker) en Young Colfield. Zowel Connie Westgeest als Young Colfield zijn nauw betrokken bij het programma. De workshops hadden als doel het verbeteren van ons selectie en recruitmentproces. Voortkomend uit de workshop zijn onze vragenlijsten voor de interviews verbeterd, hebben we het handboek voor de Young Experts aangepast en zijn de criteria aangescherpt.

Ook is in 2019 besloten om voor de volgende fase het proces vanaf beoordelen van projectvoorstellen tot de start van de training met 2 weken te gaan verlengen vanaf 2020. Dit omdat bleek dat niet alle kandidaten op tijd geworven konden worden, waardoor er tijd te kort kwam om het volledige visa proces te doorlopen voor de lokale Young Experts en om hun huidige werk tijdig op te zeggen voor de Nederlandse Young Experts. Hierdoor hebben verschillende Young Experts niet mee kunnen doen met de training waarvoor het projectvoorstel was goedgekeurd en heeft het YEP Programmabureau ze moeten doorschuiven naar de volgende batch. Dit is niet gewenst en we hopen met het verlengen van het proces dit in de toekomst te kunnen vermijden.

### 4.2.2 Communicatie

Het YEP programmabureau heeft in 2019 een geavanceerde PowerPoint presentatie over het YEP Programma laten maken, die gebruikt kan worden voor de promotie en acquisitie. De presentatie vormt een basis, die kan worden afgestemd op

de doelgroep. Ook is een korte YEP promotievideo ontwikkeld waarin twee alumni Young Experts en een betrokken organisatie vertellen over hun ervaringen met het YEP programma. Daarnaast wordt de YEP website aangepast, mede naar aanleiding van de uitbreiding naar YEP Energy. In de nieuwe website is meer ruimte voor alle programma's (Water, Agro-food, Energy en Tailor-made) en krijgen de alumni en het YEP Global Network meer zichtbaarheid. Tevens wordt de zoekmachine geoptimaliseerd. De nieuwe website zal medio 2020 gelanceerd worden. Daarnaast is in alle documenten (online en offline) YEP Energy met het bijbehorende logo toegevoegd.

posities voor verschillende ambassades. Het YEP Tailor-made programma wordt strikt administratief en financieel gescheiden van het algemene YEP programma, echter, Young Experts zelf zijn wel allemaal onderdeel van het YEP Global Network.

### 4.3 Betrokkenheid supervisors

Om te zorgen dat de lokale supervisors voldoende betrokken zijn bij het YEP Programma en duidelijk hebben wat het programma inhoudt, heeft het YEP Programmabureau twee belangrijke wijzigingen ingevoerd. De welkomstmail die tot nu toe voornamelijk naar de mentoren werd gestuurd, wordt nu ook naar de lokale supervisors gestuurd. Hierin staan algemene informatie over het YEP Programma.

Daarnaast zijn de coaches gestart om bij het eerste skype gesprek met Young Expert ook de mentor en supervisor te betrekken zodat verwachtingen afgestemd kunnen worden en duidelijk wordt wat een ieders rol is en welke tijd een Young Expert mag steken in het trainingsprogramma, zoals online volgen van minimaal twee masterclasses per jaar en deelnemen in een YEP intervisie weekend in het land. Vanuit de coaches horen we dat dit nog niet helemaal loopt zoals de bedoeling is, onder andere omdat het voor lokale Young Experts moeilijk blijkt te zijn om hun supervisor hiervoor uit te nodigen. We zullen in 2020 met de coaches en mentoren hierover spreken om te kijken hoe we dit nog kunnen optimaliseren.

### 4.4 Tailor-Made

Het YEP Tailor-made programma, dat begonnen is in 2018, is zeer succesvol. In aanvulling op de 24 Young Experts die begonnen zijn in het WaterWorX programma in 2018, zijn er in 2019 3 Young Experts op ambassadeposities bij gekomen, en is WUR & Maastricht University bij het programma gekomen. In 2019 zijn er overeenkomsten getroffen voor een extra groep van WaterWorX Young Experts, evenals nieuwe Tailor-made

# ANNEX I

## Verbeteringen trainingsprogramma obv trainingsevaluaties

### Verbeterpunten

Naast de verbeterpunten die zijn ingevoerd op basis van de uitkomsten van de trainingsevaluaties, heeft het YEP Programmabureau ook nog een keer kritisch met alle trainers samen gekeken naar het trainingsprogramma en de rode lijn hierin. Hiervoor is voor alle 5 de learning tracks een bijeenkomst met alle trainers uit die learning track opgesteld om te spreken over hoe de trainingen samenhangen, kijken naar aanpassingen (bv extra training toevoegen of juist weghalen), om te kijken of er geen overlap zit en wat het precieze verhaal is van elke learning track. Dit is bedoeld om de training voor de tweede fase nog sterker te maken, maar ook om naar de Young Experts een duidelijk boodschap over de training te geven. Hierbij volgen een aantal algemene verbeterpunten die zijn ingevoerd:

- De volgorde van de trainingen is vastgezet in een logische opbouw en de trainers zijn gevraagd een back-up aan te wijzen voor wanneer ze niet beschikbaar zijn.
- Er zullen meer keuze opties zijn op sommige trainingdagen, waarbij de Young Experts uit 3 trainingen kunnen kiezen, zodat Young Experts ook af en toe in kleinere groepen werken en meer persoonlijke aandacht kunnen krijgen. Daarnaast geeft dit de Young Experts de ruimte om hun training meer in te richten op hun eigen leerbehoeften en beter op hun werk te laten aansluiten.
- Ook zijn er minder avond trainingen op genomen, omdat de Young Experts in drie weken erg veel informatie krijgen en ze de avonden ook nodig hebben om tot rust te komen.
- De lokale Young Experts hebben een dag extra persoonlijke ontwikkeling in hun programma om dit iets meer gelijk te trekken met de Nederlandse Young Experts.
- Verder zijn alle PowerPoints van de trainingen omgezet naar de YEP stijl om een samenhang in de trainingen te krijgen en worden trainers aangemoedigd om waar mogelijk een oefening buiten te doen en af en toe in beweging te blijven.
- De trainingsweken van verschillende batches zullen soms gedeeltelijk overlappen en er zullen netwerkborrels worden georganiseerd met de alumni tijdens de trainingsweken, zodat Young Experts meer van elkaar kunnen leren.
- Om de Young Experts tijdens de terugkeertraining de ruimte te geven om elkaar informeel te spreken en om te kunnen landen is besloten een terugkomstdiner op de zondagavond in te voeren met twee trainers en iemand vanuit het YEP Programmabureau voor de lokale Young Experts (bij de Nederlandse Young Experts was hier op de zondag al ruimte voor) om zodoende te zorgen voor tijd om te landen tijdens de terugkeertraining. Daarnaast zal op de

woensdagochtend - wanneer de Lokale en de Nederlandse Young Experts na hun ontwikkelingstraining weer samen komen – een uitgebreid ontbijt worden georganiseerd.

- Voor tweede jaar Young Experts is de training Career loop toegevoegd aan het eind van hun return training om zich voor te bereiden op hun periode na het YEP programma en te laten nadenken of ze bij de organisatie zouden willen blijven en hoe ze dit kunnen aanpakken of hoe ze eventueel op zoek kunnen naar een andere baan.
- Daarnaast wordt gekeken naar welke online Masterclasses aansluiten bij het programma en welke nog ontwikkeld kunnen worden. We proberen hierbij zoveel mogelijk ook alumni Young Experts te betrekken. Voor een volledig overzicht zie ANNEX III.

### Start training

- Communicatietraining: de onderdelen introductie, RSR training en Storytelling hebben relatief lagere scores gehad in 2019. We hebben specifiek gekeken hoe we deze training kunnen verbeteren. YEP heeft besloten te stoppen met het Akvo RSR platform in 2019, omdat dit niet voldoende oplevert. Hiermee is ook de RSR training vervangen door Visual Communication. De Storytelling training is anders ingestoken waardoor de training meer toegepast wordt op het schrijven en communiceren van resultaten in plaats van vooral acteren. De introductie over de communicatie van het YEP Programma is ingekort tot een hele korte introductie vanuit de communicatiemedewerker van het YEP Programmabureau, zodat vooral op de inhoudelijke trainingen gefocust kan worden. De opzet van de nieuwe trainingen wordt meer gewaardeerd door de Young Experts.
- Leadership training: Feedback over training was dat het niet voldoende toegepast en praktisch was. Deze training was opgenomen in de starttraining, waarin vooral gericht wordt op het begrijpen van de context en kennis opdoen. Terwijl in de terugkeer training meer gericht wordt op vaardigheden ontwikkelen en meer toepassen van kennis op eigen context. Er is daarom besloten dat de training meer geschikt is voor de terugkeertraining, omdat de Young Experts dan veel meer praktijkervaringen hebben, waardoor ze meer kunnen spreken over persoonlijk leiderschap binnen hun eigen projecten en welke rol ze nemen.
- MBTI Team building day: Deze training was vooral voor de Nederlandse Young Experts te veel een herhaling van de eerste week gericht op Persoonlijke Ontwikkeling. Er is met de trainers gesproken om iets meer diepgang in de training te geven, maar om de training vooral ook in te steken met

de bedoeling om groepsbinding te krijgen, omdat dit het moment is dat de Nederlandse en Lokale Young Experts voor het eerst als hele groep de training volgen. Hierbij willen we vooral verwachtingsmanagement naar de Young Experts toepassen dat de dag bedoeld is om elkaar te leren kennen en hierbij wordt gebruik gemaakt van typologie MBTI, maar het bevat herhaling van de week daarvoor.

- **Finance training:** Deze was in batch 18 in het trainingsprogramma opgenomen. De training bleek te veel gericht te zijn op water, waardoor hij niet voldoende aansloot bij de Agrofood Young Experts. Er is voorlopig besloten om de training niet op te nemen en een online Finance Masterclass op te zetten. Deze finance training wordt wel in het tailor-made programma van WaterWorX opgenomen en er wordt gekeken of de training meer algemeen gemaakt kan worden om eventueel op een later moment alsnog in het programma opgenomen te worden.
- **Design thinking:** Besloten om niet meer te werken met een case van een organisatie omdat dit niet genoeg leeft. De training is wat omgegooid en besloten om de training in de starttraining wat korter te maken, meer algemeen in te steken gericht op verschillende entrepreneurship tools (naast design thinking) en te laten terugkeren in de return training als keuze optie, zodat Young Experts een basis meekrijgen en alleen de geïnteresseerden ook echt dieper ingaan op het onderwerp.

## Return

- **Change Management, Intersivision & Strenght Finder:** Deze training werd wisselend beoordeeld door de Young Experts, de trainer en het YEP Programmabureau zijn overeengekomen dat de training in die opzet niet voldoende kwaliteit had. Dit was al na een grondige aanpassing. De trainer ervaaarde niet voldoende aansluiting bij de groep en daarom is besloten om de training opnieuw vorm te laten geven door een nieuwe trainer. Intersivie is hier uitgehaald en wordt meer meegenomen in een andere training.

## Online Masterclasses

- **Gender in Value Chains:** Deze online Masterclass was open voor alle Young Experts, echter tijdens de Masterclass bleek dat de inhoud volledig gericht is op Agrofood en niet goed aansluit bij de Water Young Experts. Daarom is besloten om deze online masterclass in het volgende jaar alleen aan te bieden aan de Agrofood Young Experts en voor de andere Young Experts een algemene bestaande online Masterclass aan te bieden bij een andere partij.

## Coaches

De YEP coaches worden erg goed beoordeeld door de Young Experts, gemiddeld met een score tussen de 7 en 10 en vaak rond de 9. In de beoordeling wordt aangegeven dat coaches altijd beschikbaar zijn als het nodig is en dat de Young Experts het waarderen dat ze discreet zijn, waardoor de Young Experts een vertrouwensband voelen. Wel komt het een enkele keer voor dat er geen klik is met een specifieke coach, dit is in 2019 één keer voorgekomen. Daarbij heeft het Programmabureau in overleg besproken dat de Young Expert bij een andere coach het traject af kon maken.



# ANNEX II

## YEP sanctiebeleid

*Als de implementatietijd langer is dan één jaar, zal binnen één maand na jaar één, een voortgangsrapport worden ingediend door de YEP-partner. Het voortgangsrapport gaat vergezeld van de in artikel 4 genoemde administratieve documenten, aangevuld met (een kopie van) eventuele facturen, een betalingsbewijs of een specificatie van de kosten van € 2.000 of meer.*

*Binnen één maand na de einddatum gespecificeerd in het contract, of indien van toepassing na de einddatum van een vroegtijdige beëindiging van de YEP-positie (vóór de einddatum gespecificeerd in het YEP-contract), dient de organisatie een verzoek in voor de bepaling van de definitieve financiële steun. Indien een vervroegde beëindiging van toepassing is, wordt het maximale subsidiebedrag voor deze functie pro rata berekend (aantal maanden dat de Young Expert actief was). Dit verzoek gaat vergezeld van de bovengenoemde administratieve documenten zoals beschreven in artikel 4, aangevuld met (een kopie van) eventuele facturen, een betalingsbewijs of een specificatie van de kosten van € 2.000 of meer. De YEP-partner dient ook een authenticiteitsverklaring in voor kopieën van documenten die zijn ingediend. De YEP-partner kan worden gevraagd om een Letter of Representation (LoR) in te dienen. De NWP levert het benodigde format.*

### **Progressie rapport**

- *Als de progressie reportage niet ingeleverd is binnen één maand na de einddatum van het eerste contract jaar, verliest de organisatie het recht op de resterende 5% van jaar 1.*
- *Als het progressie rapport niet ingeleverd is binnen twee maanden na de einddatum van het eerste contract jaar, dan verliest de organisatie het recht op de resterende 5% van jaar 1 en de gehele hoeveelheid van de subsidie voor jaar 2.*

### **Determinatie rapportage:**

- *Als het determinatie rapportage niet ingeleverd is binnen één maand na de einddatum van het YEP-contract, dan verliest de organisatie het recht op de resterende 5% van jaar 2.*
- *Als het determinatie rapportage niet ingeleverd is binnen twee maanden na de einddatum van het YEP-contract, dan verliest de organisatie het recht op het volledige subsidie bedrag voor jaar 2.*

### **Wees er aub bewust van dat:**

- *Dit beleid zal worden uitgevoerd onafhankelijk van het gevolg op de (financiële) gevolgen voor het project en/of de organisatie*
- *Als er een reden is om te geloven dat een organisatie niet aan de criteria zal kunnen voldoen in de toekomst, kunnen toekomstige aanvragen afgewezen worden.*
- *Als er bewust fraude is gepleegd, behoudt NWP, namens haar opdrachtgever, het recht om de eerder uitgereikte subsidie terug te vorderen.*

# ANNEX III

## Overzicht Online Masterclasses

### Masterclasses overview

#### Stakeholder Analysis

- Identification of key stakeholders in the analysis and planning stage
- Assessment of interest from key stakeholders
- Learn to decide whom to involve and in which way

Trainer: Rudolf van der Helm (MDF)



#### Monitoring & Evaluation

- Understand the steps of setting up a monitoring system
- Learn how to select data collection methods (qual-/quantitative)
- Understand the importance of learning from monitoring

Trainers: Rayke Nelis, Veerle van Loevezijn (MDF, Akvo)



#### Water & (In)Stability

- Create familiarity with the water stress and (in)stability nexus
- Learn how to analyse the water situation in your working area
- Explore possible responses to the water situation in your area

Trainers: Tineke Roholl, Rolien Sasse (WPS)



#### Renewable Energy

- Understand the global energy transition and the WEF nexus
- Learn about renewable energy technologies in developing countries
- Learn about business models and financing mechanisms

Trainer: Theo Fens (TU Delft)



#### Gender in Value Chains

- Understand basic gender concepts and the importance of equality
- Learn how to make a gender analysis of a project or value chain
- Learn how to develop and carry out a gender action plan

Trainers: Angelica Senders, Emma Feenstra (Fair @ Sustainable)



#### Leaders of the Future

- Gain a deeper insight into the leadership issues you are dealing with
- Create awareness of the issues other Young Expert experience
- Gather your personal lessons learnt which you can use in your work

Trainers: Alexander de Haan (Living Motion)



#### Advising with Impact

- Learn about the role and skills necessary to be an advisor
- Become aware of the advice process from beginning to end
- Know how and where to develop your advisor skills further

Trainer: Marjon Reiziger (YEP)



#### Change Management

- Learn how to apply the 8 steps of Kotter in your project
- Get advice on how to improve the change management process
- Compare different processes and results from different projects

Trainers: Adriaan Mels, Marjon Reiziger (VEI, YEP)



#### Business Development

- Learn how to build your own Business Model
- Find your product-market fit and create financial feasibility
- Learn how to grow your business (sales, proposals and partnerships)

Trainers: Susanne Roelofssen, Rogier Pennings (MDF)



\*The colour and icon indicate the learning track the masterclass belongs to. [\(Link\)](#)

### Self-paced Masterclasses

#### Assertiveness

- Learn how to become more assertive and more aware of situations
- Learn how to say 'no'
- Learn how to set boundaries and ask for different responsibilities

Trainer: Merel Kuiper



#### Communicate to Connect

- To be defined
- To be defined
- To be defined



These self-paced masterclasses will be shared by the coaches during their YEP period if this fits within the Young Experts personal development goals. They do these

masterclasses themselves and they will not receive a certificate for them. Communicate to Connect is currently in development.

# ANNEX IV

## Evenementen alumninetwerk

Voor 2020 staan voor het alumninetwerk de volgende evenementen gepland in het jaarplan van de alumni board:

- **Nieuwjaarsevent samen met de Young Experts van batch 19**  
Een nieuwjaarsborrel met mede Alumni en Young Experts van Batch 19, die op dat moment in de tweede week van hun starttraining zitten. Theatergroep Lokaal Verhaal met daarin twee Alumni Young Experts, zal tijdens een interactieve theatervorstelling de avonturen van Alumni Young Experts en de verwachtingen van de nieuwe Young Experts spelen.
- **Workshop voor alumni**  
Een middag waarbij Annemiek Tavecchio een workshop leidt over persoonlijke ontwikkeling met aandacht voor de reverse culture shock.
- **Alumni coachsessie**  
Wandeling begeleid door 1 van de coaches met aansluitend een netwerkborrel/ BBQ.

*Hierbij is afwachten hoe haalbaar de laatste twee evenementen zijn met betrekking tot de huidige COVID-19 situatie en moet eventueel worden gekeken naar een andere vorm.*