



NASLAG

JONGEREN- PARTICIPATIE

PIMENTO

PIMENTO?

Pimento is expert in jongerenparticipatie. Je vindt bij ons ondersteuning voor jouw participatieproject, van een gratis participatiescan tot volledige trajectbegeleiding. We trainen begeleiders en jongeren. We coachen eindverantwoordelijken in het opzetten en verbeteren van participatieprojecten.

Op basis van jarenlange kennis en ervaring, en eigen onderzoek, versterken we kinderen, jongeren en hun begeleiders in thema's die de leefwereld van kinderen en jongeren bepalen: jongerenparticipatie, maar ook relaties en seksualiteit, weerbaarheid en pesten, teambuilding en identiteitsontwikkeling.

Onze vormingen, workshops en trajecten dompelen jouw team, je klas- of jeugdgroep onder in een wereld vol inspiratie, motivatie en zelfs confrontatie. Steeds op een participatieve manier, op jouw maat. Alles kan, zolang het maar iets in beweging zet!

En met onze informatieve publicaties en educatieve materialen maak je pittige onderwerpen op een positieve manier bespreekbaar.

Pimento is sinds januari 2018 de nieuwe naam van Jong & Van Zin vzw.

Kijk voor meer informatie en gratis materiaal op pimento.be en jongerenvoorjongeren.be.

INHOUD

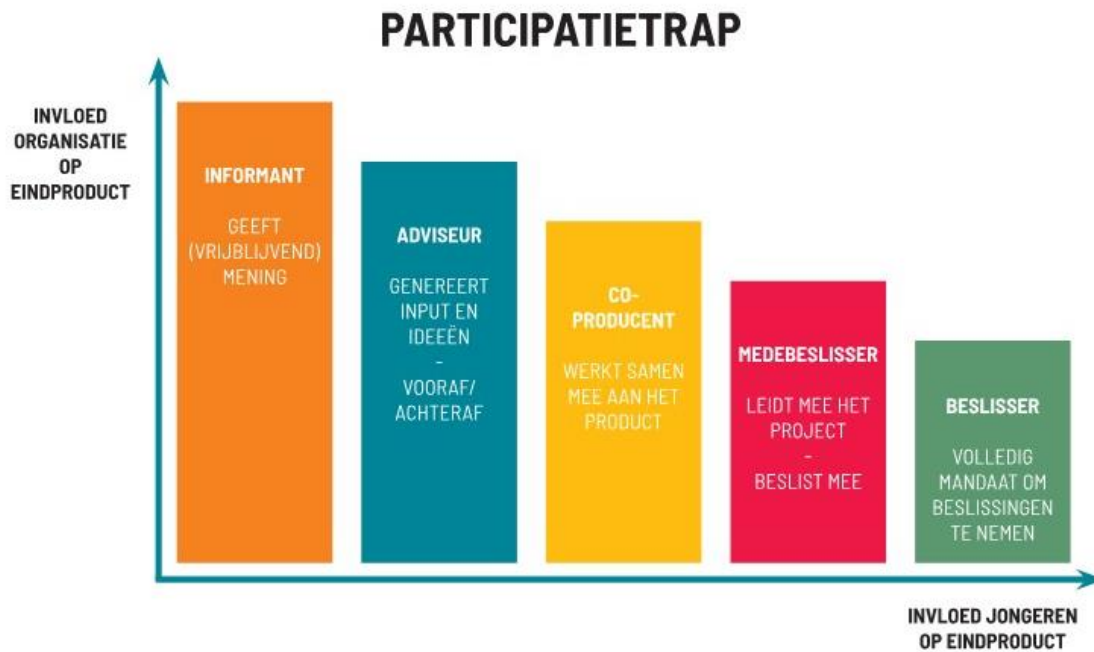
DE PARTICIPATIETRAP: JONGEREN SPELEN EEN ROL.....	3
DE JUISTE PARTICIPATIEROL KIEZEN	6
VIJF TIPS VOOR EEN SUCCESVOL PARTICIPATIEPROJECT	8
VIJF VOORWAARDEN VOOR SUCCESVOLLE VERANDERING.....	9
VOORBEREIDEND WERK: DE JUISTE VRAGEN STELLEN	11
DE JUISTE MENSEN VINDEN EN HOUDEN	12

Deze publicatie is een uitgave van Pimento vzw, Kipdorp 30, 2000 Antwerpen.

Niets uit deze uitgave mag veelevoudigd en/of openbaar gemaakt worden zonder vermelding van de uitgever.

PARTICIPATIE VERSTERKEN

DE PARTICIPATIETRAP: JONGEREN SPELEN EEN ROL



Zeg niet zomaar 'jongerenparticipatie'.

Participatie kan betekenen: je jongeren informeren dat er een verandering op til is. En ook: jongeren zelf eindbeslissend maken van een nieuw (bestaand) project. En alles daartussen. Om het concreet te maken, geven we een voorbeeld per rol.

INFORMANT

Een raad van bestuur van een jeugdwerkorganisatie, bestaande uit volwassen vrijwilligers, ontwerpt plannen voor de buitenspeelruimte. Na goedkeuring van het project worden de jongeren geïnformeerd over de beslissingen die genomen werden.

ADVISEUR

De leden van de raad van bestuur vragen voor de volgende vergadering advies aan de jongeren over hoe de buitenspeelruimte het beste ingekleed wordt. Het advies is enkel input en er worden geen garanties gegeven dat het gevolgd zal worden.

COPRODUCENT

Jongeren werken samen met de raad van bestuur aan de uitwerking van het voorstel voor een buitenspeelruimte. Jongeren komen op de volgende vergadering het project mee voorstellen. Uiteindelijk beslist de raad van bestuur wat ze met het voorstel zullen doen.

MEDEBESLISSER

Jongeren krijgen het mandaat om de buitenspeelruimte mee vorm te geven. Ze krijgen bijvoorbeeld een afgebakende opdracht: 'Hoe moet het speeltuig in de buitenspeelruimte eruitzien?' Of de jongeren volgen het hele project mee op met de raad van bestuur waar ze ook in zetelen. Hun beslissingsmandaat over de buitenspeelruimte (of de deelopdracht) is even groot als dat van de volwassen vrijwilligers.

BESLISSER

Jongeren mogen helemaal zelf de buitenspeelruimte vormgeven. Ze weten wat het budget en de deadline zijn. Daarbinnen mogen ze alles zelf beslissen. Ofwel laat de raad van bestuur heel het project los en coachen ze de jongeren langs de zijlijn. Ofwel zetelen er enkel jongeren in de raad van bestuur.

De uitoefening van die rollen kan structureel of eenmalig zijn.

De ene rol is niet beter dan de andere. Kies de rol bedachtzaam in functie van de noden van de organisatie en de medewerkers in de rollen. Twijfel je welke rol voor jouw organisatie ideaal is? Check dan de vragen die je kan stellen om tot een nieuw participatieproject te komen.

Toch nog de weg kwijt? Hieronder vind je een kort overzicht van de mandaten van de verschillende rollen.

INFORMANT	ADVISEUR	COPRODUCENT	MEDEBESLISSER	BESLISSER
Krijgt en geeft vrijblijvend informatie.	Geeft (structureel of eenmalig) input, advies of ideeën.	Voert bepaalde taken uit, werkt ideeën uit.	Mag mee beslissen over bepaalde thema's, het beleid, enzovoort.	Heeft eindverantwoordelijkheid over bepaalde thema's, het beleid, enzovoort.
De organisatie beslist wat er met die info gebeurt.	De organisatie beslist wat er met die info gebeurt.	De organisatie beslist welke taken de coproducent mag opnemen.	De organisatie staat op dezelfde hoogte als medebeslisser.	De organisatie heeft een ondersteunende/coachende rol.
Vaak informele rol	Formele rol	Formele rol	Formele rol	Formele rol
De organisatie heeft weinig verantwoordingsplicht.	De organisatie wordt verwacht terug te koppelen.	De organisatie volgt nauw op, ondersteunt en koppelt informatie terug.	De organisatie denkt mee na, voert mee uit en heeft maar een deel van het beslissingsrecht.	De organisatie laat de teugels los. Kan enkel terugfluiten in geval van overschrijding wettelijk kader.

DE JUISTE PARTICIPATIEROL KIEZEN

Start je een nieuw project en betrek je jongeren erbij? Kijk dan eerst naar de participatietrap. Denk na over de rol die je je jongeren wil geven in het project.

De ene rol is niet beter dan de andere. Maak de keuze in functie van de organisatie: heeft het een inhoudelijke meerwaarde om jongeren het project te laten dragen? Of is het in dit geval vooral noodzakelijk om jongeren te bevragen?

Overloop de volgende vragen om een bewuste keuze te maken.

1. WAT IS HET DOEL VAN HET PROJECT? HEB JE ALS ORGANISATIE AL EEN STERK IDEE OVER WAT JE (INHOUDELIJK) VAN HET PROJECT VERWACHT?

Wees **transparant** over het doel van je participatieproject. Heb je al een sterk idee over wat zo'n project zou moeten opleveren? Dan bepaalt dat ook de rol van de jongeren. Hoe meer je als organisatie al hebt ingevuld, hoe minder je de verantwoordelijkheid natuurlijk bij de jongeren legt. Denk dan vooral aan de rol van informant of adviseur.

Bijvoorbeeld: "Ik verwacht dat er binnen drie maanden een nieuwe speelplaats komt. Er moet een nieuwe zithoek komen, een plaats om te studeren en een sportplein. En er mogen niet te veel afgesloten hoeken zijn." Dan laat je weinig ruimte voor de ideeën van de jongeren. Ze kunnen hoogstens coproductent zijn, waarbij ze de nieuwe speelplaatsselementen nog mee mogen vormgeven. Niets mis mee, zolang het van in het begin duidelijk is wat je verwacht.

2. WAAROM VIND JE HET ALS ORGANISATIE BELANGRIJK OM JONGEREN ERBIJ TE BETREKKEN? WIL JE IETS TE WETEN KOMEN VAN JE JONGEREN OF WIL JE HEN ACTIVEREN?

Wil je vooral jongeren **activeren**? Geef hen dan ook **verantwoordelijkheid**. Hoe meer ze eigenaar mogen zijn van het project, hoe meer gedrevenheid en hoe groter de beloning achteraf.

Wil je bijvoorbeeld jongeren inzetten om homofobie aan te pakken binnen een school? Laat hen dan zoveel mogelijk zelf de aanpak kiezen. Denk dus aan de rollen 'producent' en 'coproductent'.

Wil je voornamelijk input van je jongeren om een draagvlak te creëren bij bepaalde beslissingen? Kies dan voor de rollen 'informant' en 'adviseur'.

3. WAT IS DE MEERWAARDE VAN HET LATEN PARTICIPEREN VAN JONGEREN?

Denk na over wat de meerwaarde is van de jongerenparticipatie. **Informeert** daarom alle actoren in je organisatie waarom je ervoor kiest om jongeren een nieuwe rol te geven. Benadruk de meerwaarde om criticasters te overtuigen.

4. HOE OUD/MATUUR ZIJN DE JONGEREN?

Hoeveel verantwoordelijkheid je kan geven, hangt uiteraard af van de **leeftijd/maturiteit** van de jongeren. Jongeren een rol geven die ze eigenlijk niet kunnen dragen, is het **perfecte recept voor frustratie**, zowel bij de jongeren als bij de organisatie. Probeer je jongeren dus juist in te schatten.

5. HOEVEEL TIJD HEB JE VOOR DIT PROJECT? HOEVEEL TIJD HEBBEN DE JONGEREN? HOEVEEL TIJD HEBBEN DE MEDEWERKERS VAN DE ORGANISATIE?

Time is of the essence. Niet alleen in spannende thrillers, maar zeker ook in participatietrajecten. (Alleen maken ze daar geen film over.) **Een nieuw project kost tijd.** Hoe beter je voorbereiding, hoe efficiënter. Uiteraard.

Hou bij het kiezen van de participatierol ook rekening met de beschikbare tijd. Een korte bevraging neemt uiteraard minder tijd in beslag dan het nauwkeurig opvolgen van jongeren die producent zijn van het traject. Maar vergis je niet. Het is niet omdat je jouw jongeren de verantwoordelijkheid geeft over je project dat je daardoor als medewerker tijd wint. Integendeel. Jij moet nog wel aan de zijlijn staan. Om te zien of alles op rolletjes loopt, of de jongeren alles nodig hebben om verder te kunnen, om het kader te bewaken en de jongeren te motiveren.

VIJF TIPS VOOR EEN SUCCESVOL PARTICIPATIEPROJECT

TIP 1 VOORBEREIDING IS KEY

Neem voldoende voorbereidingstijd. Hoe meer verantwoordelijkheid je bij je jongeren legt, hoe uitgebreider je voorbereiding moet zijn. Bij het opstellen van een actieplan en het creëren ga je het beste niet over één nacht ijs.

TIP 2 DE JUISTE ROL

Kies de juiste rol uit de participatietrap voor de jongeren in je organisatie. De ene is niet beter dan de andere. Kies een rol op basis van wat je wilt bereiken en welke middelen je ter beschikking hebt.

TIP 3 COMMUNICEER HELDER!

Je kan niet te veel informeren. Zorg dat alle actoren in je organisatie op de hoogte zijn van de gemaakte keuzes. Wees transparant over de doelen en de beperkingen. Geef jongeren niet de indruk dat ze alles mogen beslissen als ze enkel adviseur zijn. Vertel je medewerkers wat je van hen verwacht tijdens het participatieproject. Heb je bepaalde specifieke verwachtingen? Spreek ze dan ook uit.

TIP 4 GEEF TERUG

Krijg je iets van de jongeren? Geef dan ook iets terug. Hou de jongeren regelmatig op de hoogte van het project of van wat de organisatie beslist heeft. Heb je bijvoorbeeld een bevraging gedaan over de toekomst van de schoolspeelplaats? Geef dan ook regelmatig updates over wat er ondertussen gebeurd is met de input. Dat stimuleert de betrokkenheid in de organisatie.

TIP 5 DURF LOS TE LATEN

Jongeren kunnen geen verantwoordelijkheid opnemen als de organisatie de touwtjes te strak in handen houdt.

Dat is soms spannend. Je weet niet wat je project gaat opleveren. Voor je eigen gemoedsrust en het comfort van de jongeren denk je het beste op voorhand na over het kader waarbinnen de jongeren mogen 'freewheelen'.

Communiceer transparant over wat de grenzen zijn. Dat zijn meestal ideologische en juridische grenzen. Jongeren die een actie willen organiseren tegen homofobie mogen natuurlijk niet de muren met graffiti bespuiten om hun boodschap duidelijk te maken. Laat je jongeren de rol van producent opnemen? Laat hen dan na de afspraken ook écht kiezen. Past het binnen de ideologische en juridische grenzen? Dan doet het er niet toe dat hun keuzes anders zijn dan die van volwassenen. Dat is juist de kracht van jongerenparticipatie.

VERANDERING FACILITEREN

Verandering doorvoeren in een organisatie is aartsmoelijk. Je moet verschillende actoren op de kar krijgen en het vraagt heel wat lobbywerk en planning. Hier vind je verschillende schema's, theorieën en tools om een nieuw project in jouw organisatie duurzaam in te bedden.

VIJF VOORWAARDEN VOOR SUCCESVOLLE VERANDERING

VISIE	VAARDIGHEDEN	(PERSOONLIJKE) WINST	MIDDELEN	PLAN	VERANDERING
	VAARDIGHEDEN	(PERSOONLIJKE) WINST	MIDDELEN	PLAN	VERWARRING
VISIE		(PERSOONLIJKE) WINST	MIDDELEN	PLAN	ANGST
VISIE	VAARDIGHEDEN		MIDDELEN	PLAN	WEERSTAND
VISIE	VAARDIGHEDEN	(PERSOONLIJKE) WINST		PLAN	FRUSTRATIE
VISIE	VAARDIGHEDEN	(PERSOONLIJKE) WINST	MIDDELEN		CHAOS

COMPLEXE VERANDERING LEIDEN - TIM KNOSTER

Onderzoeker Tim Knoster introduceerde in 1991 een model om complexe verandering te managen. Hij zag **vijf voorwaarden** om een wild idee uit te bouwen tot **succesvolle verandering**. Ontbreekt er nog maar één van de voorwaarden, dan spreken we niet meer van verandering maar van verwarring, angst, weerstand, frustratie of chaos.

Herkenbaar en confronterend, voor de meesten onder ons.

Vervul eerst alle voorwaarden.

Voor je een nieuw project start (zoals een nieuw participatieproject een gigantische nieuwe uitdaging betekent), **neem je het beste de tijd** om bij elk van de volgende vragen stil te staan.

- Past het nieuwe idee in de visie van de organisatie?
- Heeft iedereen in mijn organisatie de skills om dat nieuwe idee toe te passen?
- Is iedereen die van ver of van dichtbij betrokken zal zijn bij het nieuwe project ervan overtuigd dat de moeite die erin gestoken wordt ook op persoonlijk vlak iets zal opleveren?
- Heeft de organisatie op dit moment voldoende middelen om iets nieuws te introduceren? Hebben we voldoende geld? Hebben we voldoende tijd?

Op alle vragen een ja? Dan is het tijd voor een **actieplan!** Zo uitgebreid mogelijk. Een gedetailleerde wie-doet-wat-wanneer. Niet alleen voor de eerste stappen maar ook voor die in de toekomst.

Kijk ook eens bij de extra vragen om alle stappen voor jouw organisatie te verhelderen.

In participatietrajecten helpt Pimento je graag met de vaardigheden, het helder krijgen van de (persoonlijke) winst en het actieplan. Vraag ook hulp binnen je team om mee na te denken over bepaalde stappen. Kies die mensen uit die *veranderingsminded* zijn. Vraag hen uiteraard wel om kritisch te zijn. Je neemt beter te veel tijd dan overhaast te werk te gaan.

Heb je een antwoord op alle vragen? Ben je samen met een groepje collega's overtuigd van de slaagkansen van het project?

In formeer dan alle actoren.

Inhoudelijke medewerkers, jongeren, ouders, ondersteunend personeel, burens – hoe meer hoe beter. Je wil dat hetgeen jij bedacht hebt ook gedragen wordt en niet enkel een goed idee blijft in je hoofd. Toch?

Kritische stemmen?

Overtuig hen met hun persoonlijke winst en met een goed opgebouwd plan. Niet te overtuigen? Sommigen moeten de verandering eerst zien. Zolang je bijna je hele organisatie mee krijgt in je plan, is het oké om een aantal mensen even los te laten. Met woorden kun je zulke critici vaak niet overtuigen. Weerstand of angst voor verandering is een emotionele kwestie.

Ten slotte: stel je project regelmatig bij

Heb je het gevoel dat mensen hun geloof verliezen, dat er toch enige chaos ontstaat of dat het tempo van de verandering toch te hoog ligt? Pak het schema er dan bij en overloop alles weer. Misschien is de context veranderd of heb je iets over het hoofd gezien. Niet erg. Installeer wat aanpassingen of leg het project tijdelijk even stil. Informeer opnieuw alle actoren over de nieuwe wijzigingen.

VOORBEREIDEND WERK: DE JUISTE VRAGEN STELLEN

Investeren in een nieuwe vorm van jongerenparticipatie? Hoe begin je eraan? Stel jezelf de onderstaande vragen. Ze zijn gebaseerd op het schema over succesvol veranderingsmanagement van onderzoeker Tim Knoster.

Ontbreekt er een voorwaarde – al is het er maar één? Dan zal de verandering niet succesvol zijn. Neem dus de tijd om alle stappen af te vinken voor je aan een nieuw project begint. De vragen zijn ook zeer nuttig om te kunnen inschatten op welke termijn je veranderingstraject kan starten.

VISIE	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Past het plan in de visie van de organisatie? ▪ Gaat iedereen akkoord met die visie? ▪ Kent iedereen die visie?
VAARDIGHEDEN	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Wie moet wat kunnen om het plan uit te voeren? ▪ Hoe ga je de ontbrekende vaardigheden trainen? ▪ Wie gaat die vaardigheden trainen? ▪ Wanneer ga je die vaardigheden trainen?
(PERSOONLIJKE) WINST	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Wat levert het mij op? ▪ Waarom zou ik mij daarvoor inzetten? ▪ Gelooft iedereen in de opbrengst van het project? ▪ Zo nee, hoe ga je er dan voor zorgen dat iedereen de winst ziet?
MIDDELEN	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Hebben we voldoende geld? ▪ Hebben we voldoende tijd? ▪ Hebben we voldoende materiaal? ▪ Hebben we voldoende ruimte?
ACTIEPLAN	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Wanneer lichten we iedereen in? ▪ Weet iedereen wat je gaat doen, binnen welke termijn? ▪ Wanneer loopt het project af? ▪ Wanneer koppel je informatie terug? ▪ Wanneer evalueer je? ▪ Weet iedereen wat ze moeten/mogendoen? ▪ Hoe zorgen we voor de juiste middelen? ▪ Wanneer leiden we mensen op? ▪ Welk materiaal moet er voorzien zijn?

DE JUISTE MENSEN VINDEN EN HOUDEN

Een participatieproject staat en valt met het team. Een team bestaat uiteraard altijd uit enerzijds jongeren en anderzijds volwassenen uit je organisatie die het project opvolgen en de jongeren motiveren en ondersteunen.

Als het gaat over het werven van een team, zijn twee vragen essentieel:

1. **Wat is de magneet?** Hoe trek je een sterk team aan?
2. **Wat is de lijm?** Hoe zorg je ervoor dat het team zich enige tijd blijft engageren?

In de werving van jongeren is het in eerste plaats belangrijk dat je een mooie weerspiegeling krijgt van de jongeren in je organisatie. Diversiteit is belangrijk. Een leerlingenraad bijvoorbeeld die redelijk homogeen samengesteld is, is geen sterke vertegenwoordiging van de hele school.

Ga bovendien op zoek naar diverse profielen. Voor een groter participatieproject heb je jongeren nodig met verschillende talenten. Sommigen kunnen goed organiseren, sommigen schudden vlot 10 creatieve ideeën uit hun mouw. Denk na welke talenten je nodig hebt en ga gericht op zoek. Spreek jongeren hier persoonlijk voor aan, doe een brede oproep, maak een filmpje, ... Gebruik dus verschillende manieren en kanalen om een sterk jongerenteam samen te rapen.

Je hebt uiteraard ook volwassenen nodig. Mensen die de jongeren coachen, opvolgen en motiveren. Mensen die logistiek helpen en mensen die het project in zijn geheel coördineren. Het samenstellen van zo'n team volgt dezelfde principes als het samenstellen van een jongerenteam. Je hebt mensen nodig met diverse capaciteiten die geloven in het project en zich een tijd lang willen en kunnen engageren.

Bij beide teams focus je bij de werving dan best ook op de persoonlijke winst die zo'n engagement met zich mee kan brengen. De magneet dus. Hieronder een aantal voorbeelden wat dat kan zijn voor jongeren en volwassenen.



JONGEREN

- Je leert iets nieuws
- Je krijgt de mogelijkheid andere talenten in te zetten
- Je leert nieuwe mensen kennen
- Er wordt naar jouw mening geluisterd
- Je kan anderen helpen
- Je krijgt een attest

VOLWASSENEN

- Je leert de jongeren op een andere manier kennen
- Je kan een meer coachende functie opnemen
- Je krijgt eventueel een opleiding
- Je krijgt ruimte in je bestaande takenpakket



Als je een sterk team bij elkaar hebt gevonden, is de volgende uitdaging: het bij elkaar houden. Na het initiële enthousiasme komt er een periode waarin de motivatie snel kan dalen. Doordat de verwachtingen niet helemaal worden ingelost, er toch meer engagement gevraagd wordt dan initieel gedacht, omdat er andere prioriteiten zijn, omdat de teamsfeer niet fijn is, omdat er niet snel genoeg resultaten geboekt worden, ...

Het is belangrijk bij de start van een nieuw project al na te denken over wat de potentiële lijm kan zijn om jongeren en volwassenen aan het project te blijven binden. Hieronder een aantal voorbeelden.

JONGEREN

Geloof in het project

De tijd die erin steekt, levert iets op

Er is een fijne groepssfeer, er wordt geïnvesteerd in teambuilding

Je wordt gewaardeerd voor je werk, je krijgt af en toe een 'beloning' of schouderklopje

Succeservaringen

Iedereen levert evenveel moeite

VOLWASSENEN

Geloof in het project

De jongeren nemen verantwoordelijkheid, je moet zelf niet te veel 'sleuren en trekken'

Je wordt gewaardeerd voor je werk

Je hebt voldoende tijd om het project goed op te volgen

Succeservaringen

Er komt weinig weerstand van de rest van het team

Merk je dat de lijm ontbreekt? Stuur dan op tijd bij. Organiseer intervisiemomenten waarbij je het specifiek hierover hebt.

Merk je dat een langdurig engagement gewoon echt niet mogelijk blijkt te zijn, durf je project dan om te vormen. Maak kleine teams en zet ze gericht en kort aan het werk.

INSPIRERENDE BOEKEN

- Verbindend veranderen in het onderwijs. - *Elly Kamminga*
- Onze ijsberg smelt! Succesvol veranderen in moeilijke omstandigheden. - *John Kotter*
- Veranderen. Zo communiceer je dat! Waardevolle interne communicatie bij verandertrajecten. - *Vincie Van Gils*
- Veranderen zonder weerstand. De verborgen krachten van identiteit en cultuur. - *Hans Van Dijk*
- Veranderen in 100 dagen. Hoe overtuig ik mijn medewerkers? - *Patries Quant*