



OMGEVINGSANALYSE BELEIDSPLANNING 2022-2025

Om de vier jaar moeten jeugdwerkverenigingen die door het Vlaamse jeugd- en kinderrechtsdecreet erkend zijn een nieuwe beleidsnota schrijven. Om deze nieuwe beleidsnota voor te bereiden doe je er goed aan om een brede verkenning te doen van actuele trends en evoluties in de samenleving. Als inspiratie voor deze omgevingsanalyse programmeerden we op de jeugdwerktweedaagse van 16 & 17 mei 2019 verschillende sprekers die hun visie op de toekomst pitchten en trends en evoluties beschreven die impact zullen hebben op jouw jeugdwerkorganisatie.

We bundelden deze ‘jeugdwerktalks’ in verschillende artikels. Ze werden geschreven door de spreker zelf, een collega uit de sector of een medewerker van De Ambrassade op basis van het verslag en de input van de sessies op de jeugdwerk2daagse.

Maak een selectie op de artikels en gebruik ze als input om je eigen omgevingsanalyse voor te bereiden samen met je stuurgroep beleidsnota of je collega’s en medewerkers die mee je nieuwe beleidsnota vormgeven. Elk artikel eindigt met enkele reflectievragen voor jouw organisatie en verwijzingen naar extra bronmateriaal.

Een goede omgevingsanalyse zorgt ervoor dat je sterke beleidsuitdagingen kan formuleren of betere keuzes kan maken in je beleidsdoelstellingen waar jouw organisatie impact mee kan hebben op kinderen en jongeren en de samenleving waarin ze opgroeien.

Heb je nog meer inspiratie en bronnen nodig voor je omgevingsanalyse, neem dan zeker ook het inleidend hoofdstuk erbij en bekijk het gehele overzicht op: www.ambrassade.be/nl/kennis/artikel/omgevingsanalyse

De sociale kant van transitie en de nood aan “nieuwe samenzweeiders”



AUTEUR | Vanya Verschooren (Arbeid & Milieu) | 16 juli 2019

Hoe zorgen we ervoor dat onze maatschappij en economie zowel groener als sociaal rechtvaardiger worden? Welke rol kan uw organisatie hierin spelen? Hoe kunnen we jongeren hier volwaardig bij betrekken? De grote hoeveelheid info en meningen van alle richtingen maakt het moeilijk zich niet overladen te voelen. ‘Economie’ en ‘politiek’ vormen een systeem waar ze geen vat op lijken te hebben. Velen voelen zich vaker slachtoffer dan deelgenoot aan dit systeem.

Youth for Climate, Vlaamse Bouwmeester & Sign for my Future tonen dat veel mensen wel mee willen in de verandering, maar niet altijd weten hoe. Een transitieproces is nooit makkelijk, en vereist een breed draagvlak om succesvol te zijn.

Wat is duurzaamheid?

Duurzaamheid is meer dan een puur ecologische bekommernis. De 17 Sustainable Development Goals (SDG’s) van de Verenigde Naties illustreren dit. Ze omvatten de drie dimensies van duurzame ontwikkeling: het economische, het sociale en het ecologische aspect. Succesvolle technische innovaties slagen ook maar als ze hand in hand gaan met

OMGEVINGSANALYSE

De sociale kant van transitie

en de nood aan “nieuwe samenzweeiders”

#Jeugdwerkwerkt

sociale innovaties. Hiervoor zijn ook specifieke competenties en maatregelen nodig ter ondersteuning. Graag inspireren we jullie met twee experimenten die ook in het jeugdwerk zouden kunnen toegepast worden.



De Nieuwe Samenzweeters

We mogen niet verwachten dat elke jongere of vrijwilliger een zelfstandige ondernemer wordt en op die manier de wereld mee zal veranderen. Kunnen we de interne capaciteit van onze jongeren en medewerkers niet versterken zodat zij ook in hun eigen context (werk, vrije tijd) hiermee aan de slag kunnen?

Vandaag gebeuren veranderingen in organisaties zelden bottom-up, waardoor een enorm potentieel onderbenut blijft. Net als een organisatie heeft ook een duurzame transitie nood aan verschillende rollen. We hebben nood aan visionaire mensen, zakelijk leiders, relationele leiders, ondersteuners, uitvoerders, generalisten en specialisten, introverten en extraverten.

Er moet niet enkel ondersteuning zijn voor de visionaire mensen, maar ook voor de ondersteuners: burgers en jongeren, werknemers en vrijwilligers die het visionaire idee omarmen en mee omzetten in acties. Specifieke competenties voor specifieke rollen. In veel bestaande initiatieven ligt de focus op de uitwerking van de technologie of het idee, maar wordt de doelgroep of werknemer nog niet centraal geplaatst. Daarnaast blijven opleidingen meer algemeen en wordt zelden geleerd tijdens de uitvoering op de werkvloer.

OMGEVINGSANALYSE

De sociale kant van transitie
en de nood aan “nieuwe samenzweeters”

Wij draaien dit om door de werknemer en/of doelgroep centraal te zetten, en vanuit haar of zijn talenten, vaardigheden en ervaring, en vanuit de capaciteit van de organisatie nieuwe ideeën uit te werken. Versterking van het individu, en van de cultuur van de organisatie, vergroot de kans dat duurzame innovatie niet eenmalig is, maar een sneeuwbaaleffect genereert waar iedereen bijdraagt aan een structurele verandering.

Wij noemen onze deelnemers “Nieuwe Samenzweeiders”: jongeren, werknemers en burgers met diverse competenties die samen de transitie vorm geven en daar ook de mogelijkheid toe krijgen vanuit hun organisatie. In het vakjargon worden ze ook wel eens intrapreneurs genoemd.

We zien binnen het jeugdwerk reeds een cultuur van creativiteit, openheid en talentdenken. Dit lijkt ons een oprechte kans om ook binnen de jeugdsector het verhaal van duurzaamheid hieraan te koppelen.

De methodologie van ‘De Nieuwe Samenzweeiders’ gaat uit van leren door te doen. De deelnemers krijgen begeleiding tijdens het uitvoeren van een experiment in hun organisatie, in de vorm van vorming, individuele coaching, peer-learning en inbedding in de organisatie. Veel vormingen stoppen bij het aanleren van deze strategieën & technieken, maar daar begint het pas. De methodologie voor begeleiding en empowerment van (toekomstige) intrapreneurs werd ontwikkeld in 2018 in samenwerking met Howest (Hogeschool West-Vlaanderen) en getest met 8 intrapreneurs in de non-profit. De methodologie bestaat uit een 3-daagse bootcamp, startende vanuit talenten en de waarden en normen van individu en organisatie. Van daaruit werd hun idee uitgewerkt tot een actieplan met specifieke tools waarbij wij de ‘nieuwe samenzweeider’ coachen.



Meer informatie via www.denieuwesamenzweeiders.be

Wil jij ook verduurzaming
op het werk?

Vind inspiratie op
www.denieuwesamenzweeiders.be



Samen Energie Winnen

Een ander initiatief is ons project “Samen Energie Winnen”, waarbij we organisaties begeleiden die in een kantooromgeving samen energie willen besparen via gedragsverandering. In een Europees project creëerden we een methodiek waarbij 21 deelnemende gebouwen elk een energieteam samen stelden waarin medewerkers uit verschillende diensten samengebracht werden. Voor veel organisaties is energie de op een na grootste uitgavenpost, na de loonkost. Via gedragsverandering van werknemers in combinatie met kleine, structurele energiebesparende maatregelen kan tussen 5 en 20% energie bespaard worden. Naast noodzakelijke technologische innovatie en procesoptimalisatie mag de rol van medewerkers in het terugdringen van energieverbruik dus niet worden onderschat. In dit traject is een energieteam vanuit de werknemers zelf de motor van de gedragsverandering binnen de organisatie.

Van handleiding tot 'liftvrije' weken

De teams organiseerden doorheen het jaar ook activiteiten. Zo waren er wedstrijden tussen de diensten onderling, verspreidden de teams een handleiding over energiezuinige instellingen en organiseerden ze stappenclashes en liftvrije weken.

Aan de hand van een energie checklist brachten de energieteams de energieslurpers in het gebouw in kaart en detecteerden ze enkele quick-wins, zoals het installeren van LED lampen, het uitdraaien van overbodige lampen en het installeren van timers op bijvoorbeeld de koeling van de waterfonteintjes.

We leerden ze ook het letterwoord EAST te gebruiken: het letterwoord dat stelt dat je het 'juiste' gedrag kan bevorderen door de nodige actie 'Eenvoudig, Aantrekkelijk, Sociaal en/of Tijdig' te maken.

We geven enkele concrete toepassingen die door de energieteams werden gerealiseerd.

Eenvoudig: het energieteam van Liedekerke maakte een handleiding, om de collega's te helpen om het energiebeheer van hun computer zo in te stellen dat er geen overbodige energie verbruikt wordt. Dat is twee maal 'eenvoudig': de handleiding helpt de collega's én nadien doen de standaardinstellingen voor hen het nodige werk. In meerdere gebouwen zijn er - bijvoorbeeld in de vergaderzalen - veel lichtschakelaars. Ze labelen maakt het voor de gebruikers eenvoudiger om de lichten te doven bij het verlaten van de zaal.

Aantrekkelijk: in Tremelo ging het energieteam zeer creatief aan de slag met de wekelijkse energietip: die verscheen iedere ochtend als pop-up op alle computers die werden aangezet in het gebouw.

Sociaal: Het filmpje waarmee ze in Diest de campagne lanceerden, zet duidelijk het goede voorbeeld en het wij-gevoel in de kijker, wat voor een positieve uitstraling zorgt. Verschillende deelnemende gebouwen organiseerden halverwege het wedstrijdjaar een picknick om de collega's samen te brengen en te bedanken voor hun inzet voor de wedstrijd.

OMGEVINGSANALYSE

De sociale kant van transitie
en de nood aan “nieuwe samenzweersers”

Tijdig: Een actie is tijdig als die op de juiste plaats én het juiste moment plaatsvindt. Een affiche ‘neem vandaag eens de trap’ hang je beter naast de lift dan bijvoorbeeld in de kantine of op het toilet. Het energieteam van Leuven organiseerde een liftarme week in het stadskantoor, waarbij ze de liften versierden met afbeeldingen die het gebruik van de lift moest ontraden. Deze 'tijdige' actie doet mensen twee keer nadenken voordat ze de lift nemen.

Heel wat deelnemers waren enthousiast over de positieve werksfeer die de campagne met zich meebracht. De energieteamleden apprecieerden het om met collega's rond een dienstoverschrijdend thema te kunnen werken: “ik vond het leuk om het enthousiasme te zien van de andere teamleden en te weten dat je medestanders hebt”.

Energiezuinig gedrag kent bovendien geen grenzen: gewoontes van op het werk of in je jeugdorganisatie kan je ook thuis toepassen. Uit de bevraging bij de deelnemers aan het project gaf 53% aan dat de campagne hen inspireerde om ook thuis in te zetten op energiebesparing. Dit verhoogt de impact van het project.



Meer informatie via www.samenenergiewinnen.be



Welke rol kan het jeugdwerk op nemen in deze transitie?

Hoe kan het jeugdwerk haar kennis, kunde, organisatie en engagement inzetten om jongeren en vrijwilligers die duurzame oplossingen bedenken te ondersteunen?

Investeer niet enkel in nieuwe ideeën, maar ook in opvolging, consolidatie, ondersteuning en sociale bijsturing, op een toffe en speelse manier. Deze cocktail zal de transitie enkel ten goede komen.

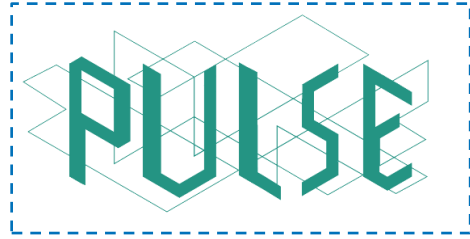
Want een ding is zeker: klimaatverandering tegengaan en redden wat er te redden valt, zullen we vooral samen moeten doen. Maar we kunnen niet verwachten dat duurzame initiatieven floreren als we tegelijkertijd niet inzetten op de kwaliteiten die nodig zijn om in netwerk - en niet in permanente concurrentie - te werken en te leven.

OMGEVINGSANALYSE

De sociale kant van transitie
en de nood aan “nieuwe samenzweersers”

#Jeugdwerkwerkt

De nieuwe netwerkgerichte samenleving heeft nood aan verschillende rollen. Laten we hiervoor ook inzetten op de noodzakelijke (sociale) vaardigheden en competenties. Laat ons ‘nieuwe samenzweeiders’ vormen. Geëngageerde jongeren, werknemers en vrijwilligers van diverse pluimage, die mee hun rol opnemen in deze transitie. Door hun sterktes aan te spreken en hun sociale en coöperatieve vaardigheden te versterken. Diverse organisaties gaan op de één of andere manier al aan de slag met het thema duurzaamheid en sociale rechtvaardigheid. Er zit in ons middenveld en jeugdwerk dan ook veel expertise en prachtige verhalen. Toch botsen we op veel knelpunten en valkuilen om draagvlak bij de mensen te creëren, initiatieven op te schalen of positieve energie om te zetten in een sociaal rechtvaardig klimaatbeleid. Met een eenvoudige communicatiecampagne of éénmalige maatregelen zullen we hier geen verandering in brengen. We moeten als jeugdwerk en middenveld de koppen en ervaring/expertise bij elkaar steken om samen een strategie te bepalen en hier acties voor opzetten. Acties die breder gaan dan pure maatregelen. Pulse Transitienetwerk is hier alvast het geschikte platform voor. Sluit je aan bij Pulse en engageer je om hier samen over na te denken en dit in je nieuwe beleidsplan vorm te geven. Betrek je vrijwilligers, medewerkers en jongeren hierbij. Daarnaast kun je misschien met je collega’s in de organisatie al een traject aangaan?



REFLECTIEVRAGEN

- ▶ Welke stappen zet jouw organisatie richting een duurzaamheidsbeleid?
- ▶ Hoe zorgt jouw organisatie ervoor dat het niet blijft bij duurzaamheidsprojecten, maar dat er ook echt verandering op lange termijn komt?
- ▶ Hoe zorgt jouw organisatie voor een draagvlak rond duurzaamheid?