



OMGEVINGSANALYSE BELEIDSPLANNING 2022-2025

Om de vier jaar moeten jeugdwerkverenigingen die door het Vlaamse jeugd- en kinderrechtendecreet 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

Van toeleiding en inclusie naar mede-eigenaarschap: een radicale keuze



AUTEUR | Inge Geerardyn (De Ambrassade) | 16 juli 2019

Jeugdwerk is er voor alle kinderen en jongeren. Maar toch zien we de diversiteit van onze samenleving nog steeds veel te weinig weerspiegeld in onze organisaties. Hoe breken we voor eens en voor altijd de drempels die er nog steeds lijken te bestaan? Welke keuzes en instrumenten kunnen ons helpen om dit te doen? En kunnen wij dit alleen? Jan Wallyn, artistiek directeur van Zinnema, vertelde op de Jeugdwerktweedaagse 2019 over de radicale keuze die Zinnema maakte en wat die teweeg bracht.

95%. Dat is het percentage van jeugdwerkorganisaties dat in het onderzoek van CSI Flanders erkent dat diversiteit een uitdaging is voor de eigen werking. Het cijfer zal weinig mensen verbazen, want diversiteit en inclusie liggen al decennia als prioriteit op het bord van het jeugdwerk. Maar de vele visieteksten en (master)plannen ten spijt blijft de echte vooruitgang uit: jeugdwerk ziet er vandaag dan wel relatief meer divers uit als we het vergelijken met de socio-culturele sector als geheel, maar in absolute cijfers blijft het rapport te pover om over naar huis te schrijven.

OMGEVINGSANALYSE

Van toeleiding en inclusie naar mede-eigenaarschap: een radicale keuze

#Jeugdwerkwerkt

Nochtans proberen jeugdwerkorganisaties op verschillende manieren de kloof te dichten. Alleen schuilt het probleem misschien ook in de methoden die we hiervoor inzetten: CSI Flanders rapporteert namelijk ook dat jeugdwerkorganisaties ‘zachte’ strategieën boven ‘harde’ strategieën verkiezen. Eerder dan ons personeel en onze bestuursleden doelbewust en doorgedreven te diversifiëren, zetten we in op het kweken van een openheid voor verschillen en op interculturele competenties van ons personeel.

De vraag van één miljoen: zijn die zachte strategieën de beste manier om van inclusie een realiteit te maken in het jeugdwerk? Of moeten we het roer omgooien en een meer doortastend antwoord bieden op de uitdaging die ons al decennia bezighoudt? Als je het Jan Wallyn van Zinnema vraagt, is het antwoord op die laatste vraag een volmondig ‘ja’.

Zinnema had een droom

Als open talentenhuis in Anderlecht ondersteunt, promoot en ontwikkelt Zinnema al decennia lang projecten van individuen en groepen die in Brussel of de Rand in hun vrije tijd uiting geven aan hun verbeelding in één of andere artistieke discipline. Soms zet Zinnema hiertoe zelf initiatieven op, maar even vaak gaat ze in op projectaanvragen van onafhankelijke kunstenaars. Toen een aantal jaar geleden in die projectaanvragen steeds meer de thematieken van afkomst, geschiedenis, witte suprematie en dekolonisatie naar voren kwamen - thema's die op dat moment ook hun intrede in het maatschappelijk debat maakten - was voor Jan Wallyn, artistiek directeur van Zinnema, duidelijk dat deze verhalen het jaarthema van het werkjaar '16-'17 moesten bepalen. De projectoproep “I Have A Dream” was een realiteit.

Maar daar bleef het niet bij. Wallyn en zijn team zagen in dat een aantal belangrijke obstakels uit de weg geruimd moesten worden voor het welslagen van het werkjaar. Want dekolonisatie, witte suprematie, de complexiteit van culturen... het zijn ambitieuze onderwerpen die makkelijk controversieel kunnen worden ingevuld en dus op tegenkanting kunnen rekenen. Bovendien had het kernteam van Zinnema veel te weinig ervaringsgerichte kennis over de onderwerpen. En dat had dan weer te maken met het derde probleem: alle leidinggevenden bij Zinnema waren wit.

“Deconstruct to reconstruct”

De contradictie was duidelijk. Het concept dat witte mensen die met een onwillekeurig, maar inherent koloniaal perspectief het koloniale debat zouden gaan voeren, zou alleen tot nog meer kolonisatie leiden. En dus maakte Wallyn een ambitieus besluit: Zinnema moest plaats maken. Afbreken om terug op te bouwen. Wallyn zette daarom zelf een stap opzij als artistiek directeur en gaf de regie in handen van een artiestendenktank van 7 kunstenaars, producers en curators, waarvan 6 uit de Afrikaanse diaspora kwamen. Die

artiestendenktank mocht mee bepalen op welke manier de samenwerking met Zinnema zou verlopen en kreeg volledige transparantie in budgetten, werking en planning. De artiesten bepaalden zelf hun engagement (van programmatie over productie tot communicatie en het aanreiken van netwerken).

Een jaar lang stelde de reguliere staf van Zinnema zich volledig ten dienste van de beslissingen van de artiestendenktank. Dat ging niet altijd zonder fricties of onbegrip, maar met veel investering in dialoog en sensibilisering werd het werkjaar “I Have A Dream” uiteindelijk wel een doorslaand succes. Zo verdriedubbelde de publieksopkomst vanaf 2016 en weerspiegelde die veel meer de diversiteit van de bevolking in Anderlecht en Brussel, die absoluut niet lijkt op de witte middenklasse die tot dan enkel over de vloer kwam. Ook het aantal projectaanvragen is ondertussen verdriedubbeld, en waar vroeger nog de helft van de aanvragers niet uit Brussel kwam, komen twee derden van de aanvragen nu uit Brussel zelf.

Geen onderwerp, maar eigenaar

Maar de interessantste resultaten zag Zinnema bij de artiesten en de producties die ze realiseerden. Door de artiestendenktank expliciet de teugels in handen te geven, werden de artiesten eigenaars van het werkjaar, en niet louter het onderwerp ervan. Niet alleen creëerde dat eigenaarschap een nauwe betrokkenheid bij het project, maar het zorgde ook voor andere resultaten dan wanneer Zinnema op eigen houtje het werkjaar op poten had gezet. Gaande van programmatie, communicatiestrategieën, publieksmobilisatie tot partnerschappen, inhoudelijke kennis en methodologie... de artiestendenktank creëerde een toegevoegde waarde die Zinnema alleen niet had kunnen realiseren.

Uit het proces zelf leerden Wallyn en Zinnema een belangrijke les: **echte participatie creëer je enkel als je dat vanaf het begin toelaat**. Een echt participatietraject begint zelfs vóór het begint, wanneer je de partners zelf de contouren van het project laat bepalen. En wil je echte verandering realiseren in je organisatie op vlak van participatie, dan moet je ook nadenken over de structuren van je organisatie. De kans is namelijk groot dat de status quo in die structuren verankerd zit. Een project als “I Have A Dream” is een goed begin, maar moet ook verduurzaamd kunnen worden in de reguliere werking. Daarom zijn bij Zinnema verschillende artiesten van de artiestendenktank doorgestroomd naar de Raad van Bestuur en het personeelsteam.

Met vallen en opstaan

Een doorgedreven participatietraject zoals dat van Zinnema zal niet altijd van een leien dakje verlopen. Afhankelijk van de doelgroep die je expliciet wil laten participeren in je organisatie, moet je rekening houden met mogelijke participatiedrempels. Zo'n drempels

kunnen financieel of tijdsgebonden zijn (vrije tijd en vrijwilligerswerk zijn bv. niet voor iedereen een vanzelfsprekendheid), maar ook taal en gebruikte woordenschat kunnen een culturele drempel vormen. Zo was het noodzakelijk dat Zinnema komaf maakte met de woordenschat die wortels in het koloniale verleden heeft.

Als organisatie moet je je zo goed mogelijk voorbereiden op een participatietraject, want confrontaties en fricties zullen soms de kop opsteken. Dat mag, zolang die confrontaties veilig kunnen gebeuren. Om dat te verzekeren zal ook veel tijd moeten gaan naar het (blijven) sensibiliseren van je reguliere staf en vrijwilligers.

Kortom: wie echt werk wil maken van participatie en mede-eigenaarschap in zijn organisatie, staat voor een intensief en complex, maar ontzettend waardevol traject. Jeugdwerk zou jeugdwerk niet zijn, moest het zich door de uitdaging laten afschrikken.



REFLECTIEVRAGEN

- ▶ Hoe divers is jouw organisatie? Ook op medewerkers en bestuursniveau?
- ▶ Waar ervaren jullie de moeilijkheden in het diversiteitsverhaal? Waar zitten de fricties, waar scheurt het?
- ▶ Welke 'zachte' strategieën herken je in jouw organisatie? Welke 'harde' strategieën herken je?
- ▶ Welke radicale keuzes heeft jouw organisatie gemaakt met betrekking tot diversiteit?
- ▶ Hoe zorgen jullie ervoor dat in jouw jeugdwerkvereniging participatie begint bij het begin?