

# JONGERENPARTICIPATIE BIJ INNOVATIE: EEN MENGPANEEL VAN FACTOREN

## GARAGE2020



**JONGERENPARTICIPATIE BIJ INNOVATIE: EEN MENGPANEEL VAN FACTOREN**  
gebaseerd op de JongerenGarage-pilot van Garage2020 in  
Rotterdam (mei 2021 - feb 2022)

© 2023 Garage2020

# INHOUD

JONGERENPARTICIPATIE	4
JONGERENPARTICIPATIE & GARAGE2020	6
2 DOELEN VAN DE JONGERENGARAGE	8
MENGPANEEL MET 16 FACTOREN	10
<i>om jongerenparticipatie projecten bewust vorm te geven</i>	
UITLEG TOELICHTING PER FACTOR	12
TOELICHTING PER FACTOR	14

# JONGERENPARTICIPATIE

In 1992 schreef Roger A. Hart in opdracht van Unicef een essay<sup>1</sup> over kinderp participatie, waarin hij het ondemocratische karakter van schijnparticipatie aan de kaak stelde en het belang van echte participatie en volledig burgerschap onderstreept, juist voor kinderen. Hij beargumenteert dat jonge mensen voldoende in staat zijn om mee te beslissen en betrokken moeten worden in belangrijke projecten met volwassenen. Hij introduceert in dit essay de participatieladder, waarop zich 8 vormen van (non-) participatie bevinden.

Bijna 30 jaar later, zien we dat het idee van échte jongerenparticipatie in Nederland wijd verspreid is, maar er in de uitvoering en borging nog steeds hobbels worden ervaren. Verscheidene geijkte instanties die zich bezig houden met innovatie voor jongeren bieden handleidingen en tips om schijnparticipatie te voorkomen (Movisie, 2020<sup>2</sup>; NJI, 2021<sup>3</sup>; SER, 2022<sup>4</sup>). Ook worden bij bijvoorbeeld jeugdhulporganisaties vaak jongerenraden of meedenkorganen opgetuigd om zo de stem van jongeren in beleid en beslissingen mee te nemen.

Uit gesprekken met jongeren concluderen wij echter dat het nog te vaak gaat om vormen van schijn- of non-participatie (de onderste 3 treden van de ladder). Omdat Garage2020 veel ervaring heeft met het ontwikkelen van initiatieven met en voor jongeren, stelden we ons als doel om met de 'JongerenGarage' jongerenparticipatie op 1 van de hoogste niveaus na te streven.

In dit rapport presenteren en reflecteren we op 16 factoren die een rol speelden in de mate van jongerenparticipatie en het slagen van het project. Dit mengpaneel van factoren kan gebruikt worden om bewust keuzes te maken het in het organiseren van jongerenparticipatie.

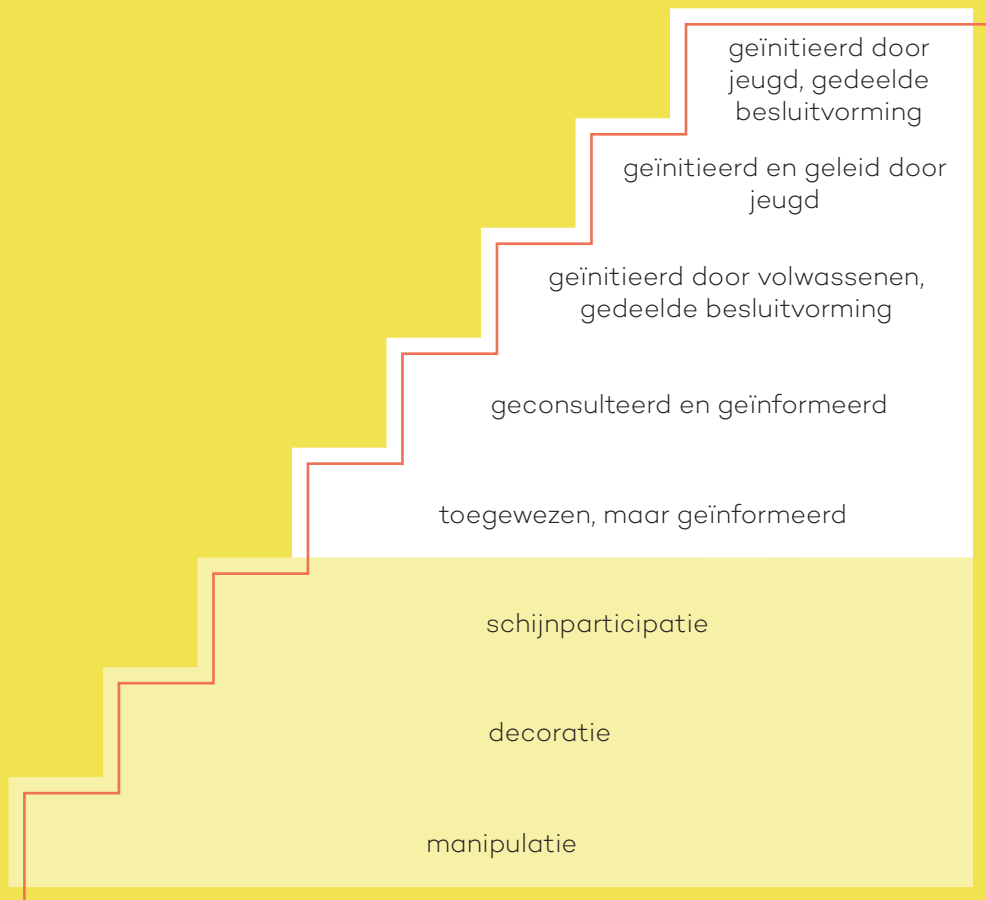
---

1. Hart, 1992, [https://www.unicef-irc.org/publications/pdf/childrens\\_participation.pdf](https://www.unicef-irc.org/publications/pdf/childrens_participation.pdf)

2. Movisie, 2020, <https://www.movisie.nl/artikel/tijd-om-te-gaan-doen-wat-werkt-jongerenparticipatie>

3. NJI, 2021, <https://www.nji.nl/system/files/2021-04/NJI-Handreiking-duurzame-jongerenparticipatie.pdf>

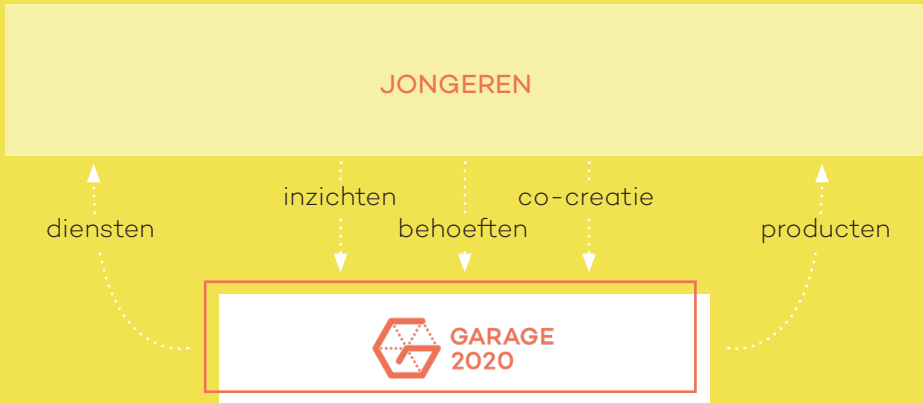
4. SER, 2022, <https://www.ser.nl/nl/Publicaties/SERmagazine/overzicht/jongerenparticipatie>



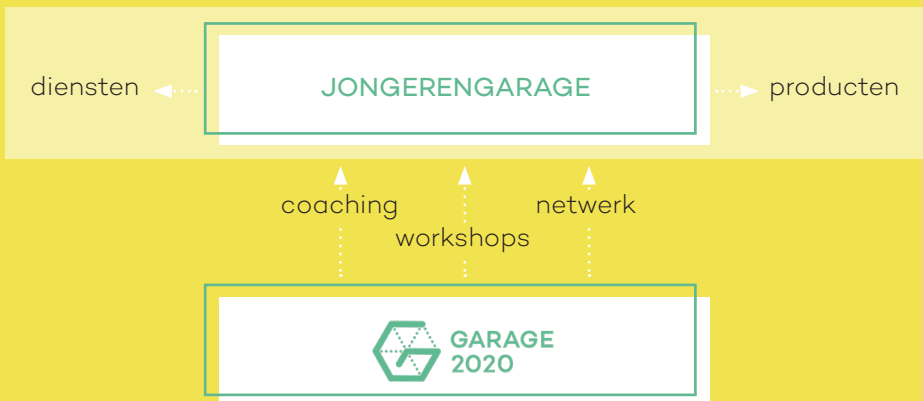
PARTICIPATIELADDER, AANGEPAST VANUIT HART, 1992

# JONGERENPARTICIPATIE & GARAGE2020

*Doelgroep gerichte werkwijze (traditioneel)*



*Doelgroep empowered werkwijze (vernieuwd)*



Garage2020 ontwerpt oplossingen voor concrete problemen die kinderen, jongeren en hun omgeving ervaren. Dit doen we vanuit verschillende expertises én met de mensen waar het om gaat, zodat hun perspectief en belevingswereld centraal staan. Met de JongerenGarage wilden we onze manier van werken echter omdraaien en jongeren zelf de mogelijkheden, ondersteuning en tools geven om aan innovatie voor jongeren te werken. Met de JongerenGarage stelden we ons twee doelen, ten opzichte van het proces en van het product.

### **Het proces**

In plaats van de leiding van innovatie in onze handen te nemen, zetten we jongeren in de lead van het ontwerpproces. In plaats van inzichten of behoeftes bij jongeren op te halen of innovaties met hen te testen en evalueren, ondersteunen we de jongeren in het uitvoeren van het ontwerpproces. Op deze manier doen de jongeren die deelnemen aan de JongerenGarage zelf voorstellen voor innovaties (diensten of producten) voor jongeren, leggen ze deze voor aan andere jongeren en belangrijke stakeholders.

### **Het product**

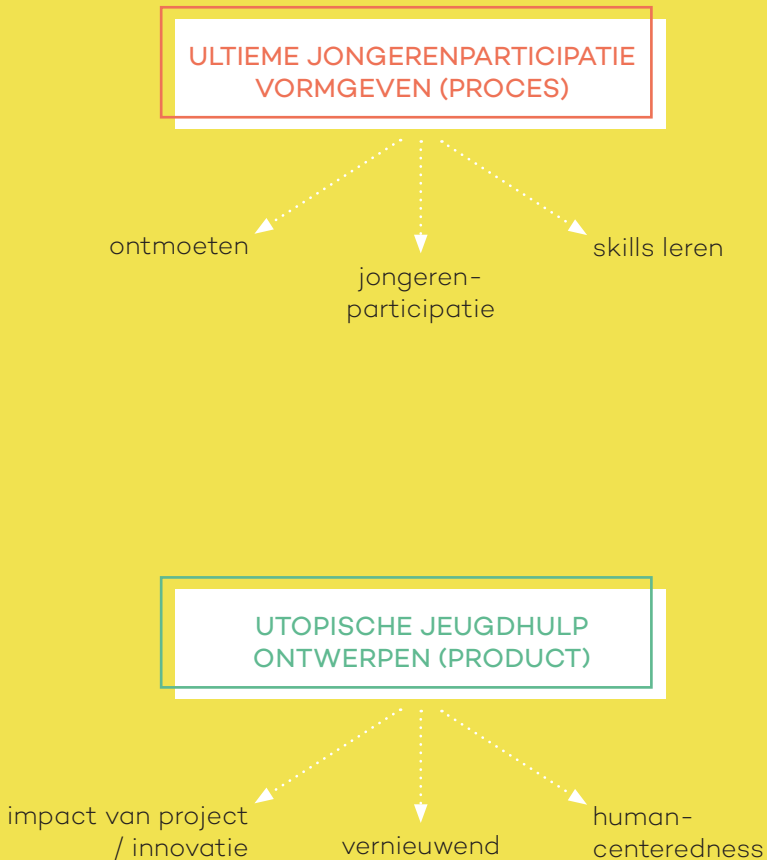
De missie van Garage2020 is het toewerken naar een samenleving waarin kinderen, jongeren, ouders en hun omgeving samen in staat zijn kansrijk op te groeien. Met innovaties willen we bestaande vormen van jeugdhulp voorkomen, verkorten of vervangen. Aan de JongerenGarage hebben we gevraagd om zich te richten op het ontwikkelen van ultieme vormen van jeugdhulp.

In het uitvoeren van deze eerste pilot van de JongerenGarage<sup>5</sup>, stonden zowel het proces (ultieme jongerenparticipatie) als het product (ultieme vormen van jeugdhulp) centraal. Beiden onderdelen kun je weer onderverdelen in 3 subdoelen (bladzijde 8-9). Op basis van deze doelen reflecteren we op de effecten die de 16 factoren van het mengpaneel (bladzijde 10-11) op zowel het proces als het product van een jongerenparticipatieproject hebben.

---

5. Reflectierapport JongerenGarage, 2022, [https://drive.google.com/open?id=1KHeW0iYI2SxLMEIvir2UOJ-2FIqW27Tnp&authuser=donna%40garage2020.nl&usp=drive\\_fs](https://drive.google.com/open?id=1KHeW0iYI2SxLMEIvir2UOJ-2FIqW27Tnp&authuser=donna%40garage2020.nl&usp=drive_fs)

## 2 DOELEN VAN DE JONGERENGARAGE



*De 6 subdoelen kunnen je helpen in het vormgeven van een jongerenparticipatie project. Denk na over welke van deze doelen je het belangrijkste vindt en gebruik het mengpaneel om te bepalen hoe je je proces zo inricht dat deze doelen maximaal behaald worden.*





### **Ontmoeten**

Met ontmoeten bedoelen we de mate waarin de jongeren – die deelnemen aan de jongerengarage – elkaar ontmoeten & leren kennen. Hierin vinden we ook de mate van diversiteit (e.g. verschillende culturen, achtergronden of opleidingsniveaus) belangrijk.



### **Jongerenparticipatie**

Met jongerenparticipatie bedoelen we het niveau van participatie waarop de jongeren – die deelnemen aan de jongerengarage – participeren. Het gaat hierbij met name om het niveau van eigenaarschap en invloed op het proces en de uitkomst.



### **Skills leren**

Met skills leren bedoelen we de mate waarin de deelnemende jongeren expertise, kennis en vaardigheden op doen tijdens hun deelname aan de JongerenGarage.



### **Impact van project / innovatie**

Met impact bedoelen we de mate waarin een project of innovatie bijdraagt aan een concreet probleem dat de doelgroep ervaart in het leven of de jeugdhulp. Hoe ver is de interventie ontwikkeld, in welke mate draagt de interventie bij aan een oplossing?



### **Vernieuwend**

In hoeverre vullen de uitkomsten bestaande oplossingen, innovaties of strategieën aan?

### **Human-centeredness (aansluiting & participatie doelgroep)**

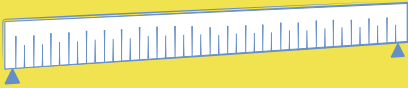
Onder Human-centeredness verstaan we de wijze waarop:

- de innovatie aansluit bij de belevingswereld en de behoeftes van de eindgebruiker (en of de onderliggende behoefte goed is onderzocht), en;
- de eindgebruiker een stem heeft gekregen in het ontwikkelproces, in welke fasen en op welke wijze (co-creatie/advies/mee-beslissen).

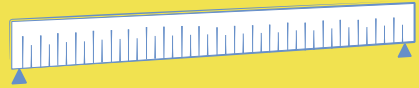


# MENGPANEEL MET 16 FACTOREN

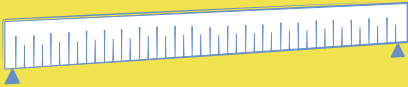
om jongerenparticipatie projecten bewust vorm te geven



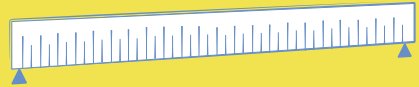
verhouding tussen teams  
(jongeren - volwassenen)  
*p. 14-15*



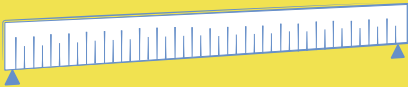
rol volwassenen in groepsproces  
*p. 16-17*



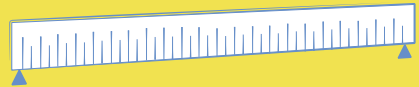
diversiteit in het team  
*p. 22-23*



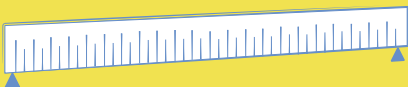
groepsgrootte  
*p. 24-25*



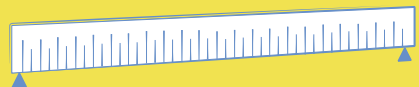
vrijheid in opleiding &  
werkwijze  
*p. 30-31*



de fasen uit het  
innovatie-proces  
*p. 32-33*

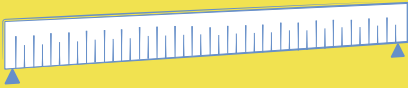


duur  
*p. 38-39*



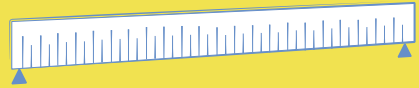
intensiteit  
*p. 40-41*

*Bij elke factor kun je meer naar links of rechts op de slider bewegen. Deze factoren helpen je om bewust keuzes te maken over hoe je een participatief ontwerpproces inricht. Meer de ene kant op betekent participatie op 1 van de hoogste treden in het proces, meer de andere kant op betekent een grotere focus op het gewenste eindproduct / resultaat.*



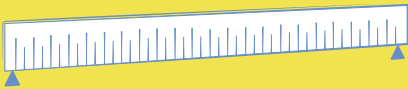
rol volwassenen in werkproces

*p. 18-19*



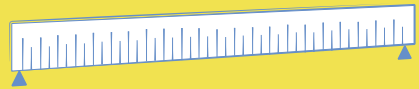
invloed volwassenen op inhoud

*p. 20-21*



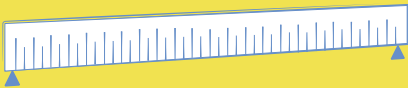
groepsdynamiek & rollen

*p. 26-27*



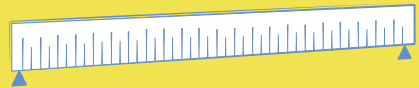
keuzeproces expertiseverdeling  
bij samenstellen groepen

*p. 28-29*



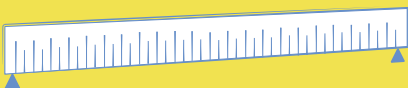
thema keuze

*p. 34-35*



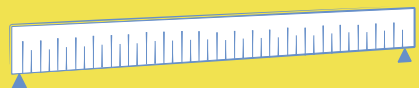
eindresultaat

*p. 36-37*



aanstelling & beloning

*p. 42-43*

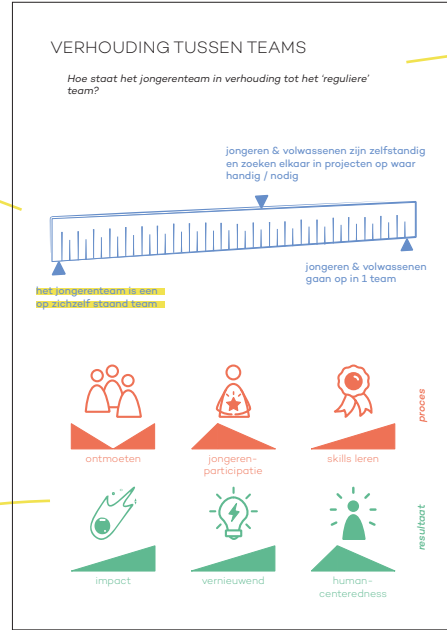


opvolging

*p. 44-45*

## De slider

Op deze slider geven we 3 opties aan: de 2 uitersten van de slider, en een tussenweg. De geel gemarkeerde tekst is de optie die wij in de eerste pilot van de JongerenGarage hebben toegepast.



## De icoontjes

We scoren elke factor op basis van de 6 subdoelen die we op pagina 8-9 beschreven.

In het rood de subdoelen die bij het participatieve proces horen: ontmoeten, jongerenparticipatie & skills opdoen

In het groen de subdoelen die wat zeggen over het resultaat: impact, vernieuwing & human-centeredness

Het figuur onder elke icoontje geeft aan waar op de slider dit doel het beste tot zijn recht komt, aan 1 van beide zijkanten of ergens in het midden. In dit voorbeeld zitten de doelen 'skills opdoen', 'impact' en 'vernieuwing' het meeste aan de rechterkant, als jongeren en volwassenen samen in een team zitten. 'Jongerenparticipatie' en 'human-centeredness' zitten links van het midden. 'Ontmoeten' is een bijzondere, omdat het zwaartepunt hier zowel links als rechts van de slider ligt. In de tekst op de rechterbladzijde lees je precies waarom.

Deze slider gaat over de manier waarop de jongeren worden opgenomen in de organisatie waar ze voor werken. Zitten ze bijvoorbeeld in een op zichzelf staand team of werken ze in projecten samen met andere experts? En op welke manier staan de verschillende teams naast elkaar?

Op het gebied van leren van elkaar, de vernieuwing en impact ligt het zwaartepunt aan de rechterkant van de schaal, als de twee teams in elkaar opgaan en er zo een meer gemixte groep ontstaat die elkaar aanvult in expertise, kennis en ervaring. De andere factoren behoeven echter wat aandacht.

Op het gebied van ontmoeten ligt er een nuance-verschil gaat het om het ontmoeten van de jongeren onderling, of ook over de ontmoeting met andere experts? Als het jongerenteam op zichzelf staat, is er meer gelijkheid en herkenning. Dat zorgt voor een neutralere context waarin delen en ontmoeten onderling makkelijker gaat.

Als het gaat over participatie & eigenaarschap, zien we dat deze afneemt als de jongeren worden opgenomen in het 'reguliere' team, waarin eigenaarschap en leiding snel door volwassenen wordt opgenomen. Echter zien we ook dat een helemaal op zichzelf staand team ook niet ideaal is: ideeën en invloed van de jongeren op veranderingen staan dan te veel los van de organisatie.

Als laatste zien we dat een jongerenteam meer aansluiting heeft met de doelgroep, deze goed kunnen benaderen en betrekken en ook hun eigen ervaringen kunnen meenemen in het proces. Een kanttekening is dat het van belang is dat het jongerenteam erop let dat ze ook andere jongeren betrekken en niet alleen van hun eigen ervaring uit gaan. Ook kan het zo zijn dat er zich situaties voordoen die juist afstand behoeven.

## Titel

Dit is de titel van de slider en de uitleg ervan in 1 zin.

## Uitleg

Op deze kant van de pagina staat de uitleg van en reflectie op de slider. Bijzondere factoren worden kort toegelicht. Dit blijft echter een samenvatting!

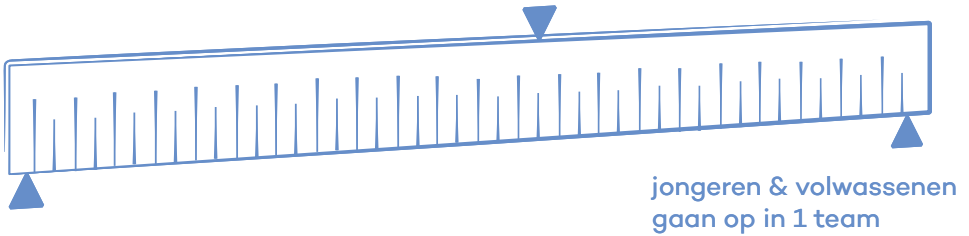
### **Hoe dit rapport werkt**

*Op de volgende pagina's lichten we per pagina 1 factor toe en reflecteren we op deze factor. Dit doen we aan de hand van de 6 (sub)doelen. Op deze pagina leggen we uit hoe de volgende pagina's in elkaar zitten.*

# VERHOUDING TUSSEN TEAMS

Hoe staat het jongerenteam in verhouding tot het 'reguliere' team?

jongeren & volwassenen zijn zelfstandig en zoeken elkaar in projecten op waar handig / nodig



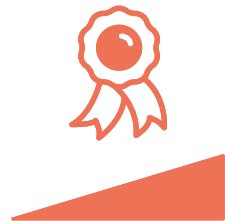
het jongerenteam is een op zichzelf staand team



ontmoeten



jongeren-participatie



skills leren

proces



impact



vernieuwend



human-centeredness

resultaat

Deze slider gaat over de manier waarop de jongeren worden opgenomen in de organisatie waar ze voor werken. Zitten ze bijvoorbeeld in een op zichzelf staand team of werken ze in projecten samen met andere experts? En op welke manier staan de verschillende teams naast elkaar?

Op het gebied van leren van elkaar, de vernieuwing en impact ligt het zwaartepunt aan de rechterkant van de schaal, als de twee teams in elkaar opgaan en er zo een gemixte groep ontstaat die elkaar aanvult in expertise, kennis en ervaring. De andere factoren behoeven echter wat extra aandacht.

Op het gebied van ontmoeten ligt er een nuance-verschil: gaat het om het ontmoeten van de jongeren onderling, of ook over de ontmoeting met andere experts? Als het jongerenteam op zichzelf staat, is er meer gelijkheid en herkenning. Dat zorgt voor een neutralere context waarin delen en ontmoeten onderling makkelijker gaat. Maar de mate ontmoeting is dan wel kleiner.

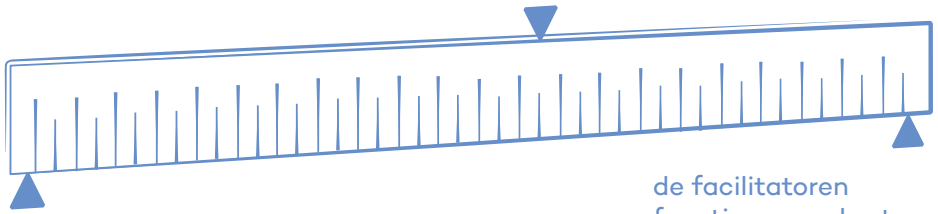
Als het gaat over participatie & eigenaarschap, zien we dat deze afneemt als de jongeren worden opgenomen in het 'reguliere' team, waarin eigenaarschap en leiding snel door volwassenen wordt opgenomen. Echter zien we ook dat een helemaal op zichzelf staand team ook niet ideaal is: ideeën en invloed van de jongeren op veranderingen staan dan te veel los van de organisatie.

Als laatste zien we dat een jongerenteam meer aansluiting heeft met de doelgroep, deze goed kunnen benaderen en betrekken en ook hun eigen ervaringen kunnen meenemen in het proces. Een kanttekening is dat het van belang is dat het jongerenteam erop let dat ze ook andere jongeren betrekken en niet alleen van hun eigen ervaring uit gaan. Ook kan het zo zijn dat er zich situaties voordoen die juist afstand behoeven.

# ROL VOLWASSENEN IN GROEPSPROCES

Wordt het groepsproces (samenwerking, groepsindeling etc) vastgelegd door de facilitatoren of bepaald door de jongeren zelf?

de facilitatoren laten de jongeren vrij om hun rol in de groep te ontdekken, en geven advies/consultatie waar dat nodig is



de facilitatoren zijn slechts toeschouwer bij het groepsproces

de facilitatoren functioneren als sturende leraar of opdrachtgever



ontmoeten



jongeren-participatie



skills leren

proces



impact



vernieuwend



human-centeredness

resultaat





*Ik denk dat we een leider missen. In het begin was het duidelijk want toen deed Garage2020 dat. Maar heel sneaky kwamen wij in de lead, ik denk dat niet iedereen dat door had.*

Deze slider gaat over het groepsproces, over hoe het jongerenteam samenwerkt en wie daar beslissingen over maakt. Ligt het eigenaarschap van het proces bij de jongeren, of moeten de facilitatoren hier bij voorbaat of onderweg een vorm voor hebben en invloed op uitoefenen?

Zoals uit deze eerste woorden, en uit de 6 factoren, duidelijk blijkt, zorgt eigenaarschap bij de jongeren op het groepsproces voor een hogere score op het gebied van participatie. Zonder gestuurd te worden, proberen de jongeren rollen in de groep uit en leren ze van elkaar en over zichzelf. Ze voelen zich serieus genomen en gesterkt in het idee dat ze echt iets mogen beslissen. Ze leren echter weinig van experts op het gebied van samenwerken en dat is mogelijk een gemiste kans.

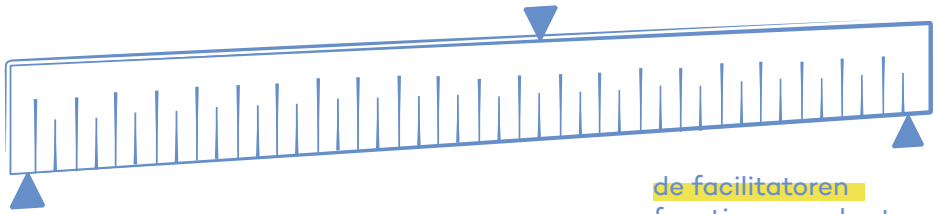
Ook moet hierbij opgemerkt worden dat dit proces (van zoeken naar je rol in de groep) als onduidelijk en warrig ervaren kan worden. Het innovatieproces, waarin coaching wel gewenst is, is voor de meeste de jongeren nieuw, dus de extra vrijheid kan in hun nadeel werken als het gaat om het uiteindelijke resultaat. Ruis over rollen levert ook geen ideale participatie op, omdat deelnemers zich meestal niet zo maar een rol toeëigenen.

Hulp en coaching in welke rollen er verdeeld moeten worden, kan hierbij helpen. Het verschaffen van structuur en helderheid over taken draagt bij aan veiligheid in de groep en is daarnaast ook gunstig voor de effectiviteit. Ook kan er dan meer rekening gehouden worden met een goede samenstelling van subgroepjes (als die er zijn). In plaats van een verdeling op persoonlijke interesse voor een onderwerp, kan de focus liggen op een goede verdeling van verschillende disciplines en skills. Op die manier wordt ervoor gezorgd dat subteams goed uit de voeten kunnen in de verschillende fases van het onderzoeks- & ontwerpproces en dat verschillende visies aanwezig zijn in de groep.

# ROL VOLWASSENEN IN WERKPROCES

Welke rol hebben de experts uit de organisatie in het werkproces van de jongeren?

de facilitatoren zijn onderdeel van /  
gelijk met de jongeren in het werkproces



de facilitatoren zijn slechts  
toeschouwer bij het werk-  
proces

de facilitatoren  
functioneren als sturende  
leraar of opdrachtgever



ontmoeten



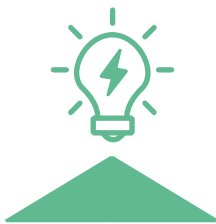
jongeren-  
participatie



skills leren



impact



vernieuwend



human-  
centeredness

proces

resultaat



*De safari\* vond ik heel tof, je krijgt echt een kijkje in de keuken.*

Deze slider gaat over de rol die de experts uit de organisatie hebben in het werkproces van de jongeren. In de eerste pilot van de JongerenGarage hebben we gebruik gemaakt van verschillende rollen. Zo waren er verschillende experts van Garage2020 betrokken bij het proces van de jongeren: ze faciliteerden en onderwezen in het werkproces, stonden de jongeren bij in (evaluaties op) het groepsproces of traden op als (streng) werkgever, als de jongeren hun afspraken als werknemer niet nakwamen. Ook was er een vaste dagelijks ondersteuner, die altijd aanwezig was om de jongeren te helpen in het proces, zowel door dingen uit te leggen als praktische zaken voor de verschillende teams te regelen.

Terugblikkend op deze manier van samenwerken, heeft dit ervoor gezorgd dat de jongeren als team sterk waren: ze werden snel een hecht team en leerden vooral van elkaar. Ook zorgde het (qua impact van de oplossing) voor een onbevooroordeelde groep, die problemen weer vanuit nieuwe hoeken konden bekijken, zonder gestuurd te worden in de richting van een oplossing.

We zien echter ook dat de jongeren nog weinig werkervaring hebben en veel op intuïtie werken. Hiernaast is er weinig zicht op bestaande innovaties. Ook zagen we dat er het risico bestaat dat de jongeren hun eigen ervaring als voldoende input voor onderzoek/ontwerp/testen beschouwen, en zich niet beseffen dat het nuttig is om externe eindgebruikers te bevragen. Op al deze vlakken zou het inzetten van zowel de expertise van jongeren als volwassenen mogelijk kunnen leiden tot betere resultaten. Hierbij is het echter belangrijk om de mate van eigenaarschap/participatie van jongeren in de gaten te houden, en oog te hebben voor de gelijkwaardigheid tussen jongeren en volwassenen.

Uiteindelijk kunnen ook de volwassenen weer leren van de samenwerking met jongeren. Door het bundelen van de kracht van de open blik en flexibiliteit van jongeren, en de ervaring van de volwassenen, ontstaat er mogelijk een  $1 + 1 = 3$  situatie.

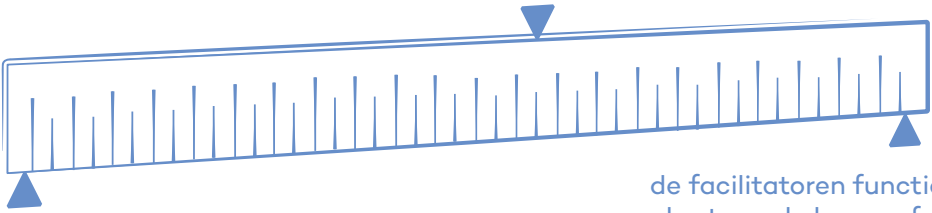
---

*\* de safari: de weken waarin de jongeren langsgingen bij verschillende jeugdhulpinstellingen en initiatieven om hiermee kennis te maken*

# INVLOED VOLWASSENEN OP INHOUD

*Hoe vrij zijn de jongeren in het bepalen van de thema's waar ze mee aan de slag gaan en het divergeren in het onderzoek of oplossingsrichting?*

thema bij voorbaat bepaald, binnen dit thema is er vrijheid voor eigen invulling



de facilitatoren zijn slechts toeschouwer bij de themabepaling door jongeren

de facilitatoren functioneren als sturende leraar of opdrachtgever



n.v.t.

ontmoeten



jongerenparticipatie



n.v.t.

skills leren

proces



impact



vernieuwend



human-centeredness

resultaat

Met deze slider geven we aan wat het effect kan zijn van vrijheid van de jongeren in het bepalen van het thema en het doen van onderzoek binnen dit thema, versus een grotere mate van invloed hierop van de volwassen experts.

Wat betreft het ontmoeten of leren van nieuwe skills, denken we dat het effect van deze slider te verwaarlozen is. Een grotere mate van vrijheid in het bepalen van de inhoud van het project kan wel een positief effect hebben op de mate van jongerenparticipatie. Doordat jongeren het thema bepalen is deze meer toegesplitst op de belevingswereld van de jongeren. Bijkomend voordeel kan zijn dat jongeren zich vrijer voelen in hun proces en minder geremd door de verwachtingen van de volwassenen.

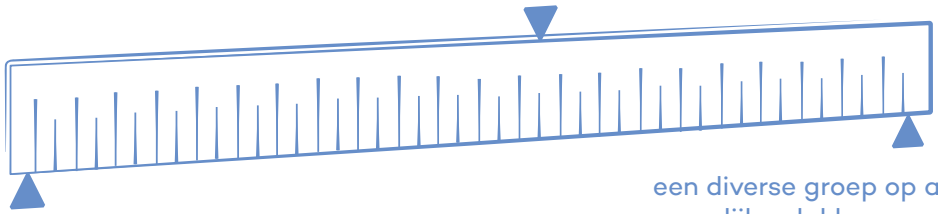
De andere kant op redenerend, kan het ook zo zijn dat volwassenen de ideeën en inzichten van de jongeren kunnen aanscherpen, op grond van de ervaring en kennis die zij al hebben. Wat betreft de mate van vernieuwing van de ontworpen innovaties, kan hun invloed op het thema dus juist positief werken. Daarnaast kan een project een kick-start krijgen als een thema al iets meer afgebakend is of een probleem beter geschetst, en houd je zo meer tijd en ruimte over voor het ontwerpen van sterkere innovatie.

Een middenweg lijkt vooral voor de impact en human-centeredness positief. De kennis die volwassenen met zich meebrengen werkt versterkend voor het ontwikkelen van een innovatie met daadwerkelijke impact. Anderzijds wordt de stem en invloed van de jongeren erg gewaardeerd door stakeholders, waardoor zij beter aanslaan op de innovatie en de innovatie uiteindelijk een groter bereik en hogere impact heeft. Wat betreft human-centeredness, werd op pagina 9 al genoemd dat jongeren soms voorbij gaan aan het feit dat hun mening of visie niet per se door alle jongeren gedeeld wordt. Door ook de expertise van de volwassen experts, op het gebied van de doelgroep betrekken bij het onderzoek en ontwerp, op te nemen in het project, zal de uiteindelijke probleemstelling beter aansluiten bij de gehele doelgroep in plaats van bij een gedeelte.

# DIVERSITEIT IN HET TEAM

*In hoeverre is het jongerenteam écht een afspiegeling van de jongeren in de hele maatschappij?*

specifieke werving op diversiteit in achtergrond, expertise, gender en leeftijd



een diverse groep op alle mogelijke vlakken

project is aangesloten bij een bepaalde context, zoals een school, wijk of sportclub



ontmoeten



jongeren-participatie



skills leren



impact



vernieuwend



human-centeredness

proces

resultaat



*Ik vond het hoogtepunt om te zien dat iedereen een andere kijk heeft, en alsnog met elkaar kon samenwerken, dat heb ik als zeer prettig ervaren.*

Bij het innoveren op thema's die een diverse groep jongeren aangaan, bestaat het ontwerpteam idealiter ook uit een diverse groep jongeren, die een afspiegeling is van de doelgroep waarvoor je ontwerpt. Bij de JongerenGarage hebben we op verschillende manieren geworven, waardoor we via verschillende kanalen een groep jongeren selecteerden die van elkaar verschillenden in achtergrond, interesse, expertise of opleiding, leeftijd en gender. Ook hebben we bijvoorbeeld actief nagedacht hoe je ook de introverte jongere, die misschien niet direct op een advertentie reageert maar wel op de oproep van een bekende, bereikt. Daarbij moet wel opgemerkt worden dat alle jongeren 1 ding gemeen hebben: namelijk de motivatie tot innovatie op het thema waar ze mee aan de slag gaan.

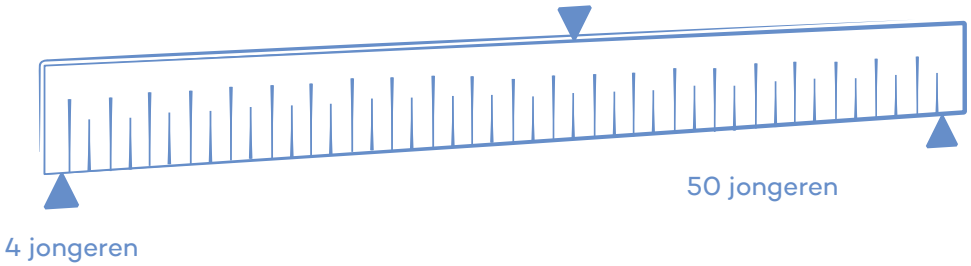
We zien dat een diverse groep op bijna alle vlakken een positief effect heeft. De verschillen visies, ervaringen en expertises zorgen voor een product dat goed aansluit bij de doelgroep (omdat er bredere behoeftes in kaart worden gebracht en eenzijdige visie wordt uitgedaagd), vernieuwender is (omdat er meer kennis is van dat wat er allemaal al bestaat of waar gemiste kansen zitten) en meer impact heeft (omdat er beter gekeken wordt naar of de innovatie op alle vlakken aansluit en het gewenste effect heeft). Ook op het proces heeft de diversiteit een positief effect. Jongeren, die elkaar niet zo snel tegenkomen, werken samen en leren van elkaar.

De enige twee aandachtspunten zien we op het gebied van jongerenparticipatie en het leren van skills. In de eerste pilot van de JongerenGarage waren de jongeren over het algemeen behoorlijk hoog opgeleid. We vragen ons af of een diverser opleidingsniveau de onzekerheid in een zelfsturend proces vergroot (en of elke jongere dus dezelfde mate van eigenaarschap en participatie ervaart) en of skills niet zo ver uit elkaar gaan liggen dat leren van elkaar moeilijk wordt. Het proces en hoe je dit passend maakt voor elke jongere behoeft dan mogelijk wat extra aandacht.

# GROEPSGROOTTE

Hoe groot met de werkgroep jongeren zijn?

10-12 jongeren



proces



resultaat





*Toen we met de hele groep een plan maakten om interviews te doen en dit ook gezamenlijk uitvoerden, dat was het hoogtepunt.*

De groepsgrootte heeft een grote invloed op het proces en uiteindelijke product. Een grote groep heeft veel slagkracht, maar zal altijd opgesplitst worden in kleinere groepjes (van ongeveer 4-6 teamleden), waarbinnen effectief samengewerkt kan worden. Wel kunnen expertises tussen de teams worden uitgewisseld, kunnen de ervaringen en het netwerk van alle deelnemers worden ingezet en kunnen er bijvoorbeeld evaluatie en reflectie momenten plaatsvinden. Daarom kunnen we zeggen: hoe groter de groep, hoe beter de aansluiting bij de doelgroep (human-centeredness) en hoe groter de mate van vernieuwing. Dit laatste punt wel met een klein punt van aandacht: we merken dat het voor jonge innovators nog vaak moeilijk is om kritisch te zijn op hun eigen ideeën en deze te verwerpen of verbeteren (de activiteit die in de ontwerpwereld 'kill your darlings' wordt genoemd). Juist in een grote groep moet er specifiek op gelet worden dat er niet wordt ontworpen aan de hand van compromissen om zo geen enkel idee te verwerpen.

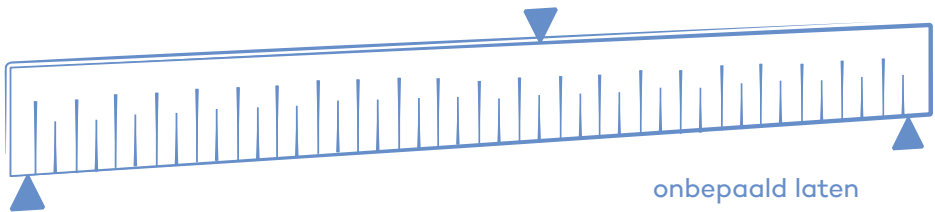
Ook zien we in een grotere groep de kans voor een positief effect op het ontmoeten en leren van skills, alhoewel ook hier een kanttekening aan zit. Mogelijk zoeken de deelnemers binnen een grote groep juist de mensen op op wie ze lijken of die hetzelfde denken of kunnen. Daardoor kan de uitwisseling van visies en skills teniet worden gedaan.

Het niveau van jongerenparticipatie zien we juist afnemen, hoe groter de groep wordt. Er zullen leiders en volgers ontstaan, en de mate van eigenaarschap zal afnemen bij een te grote groep. Ook zien we daardoor de uiteindelijk impact afnemen: bij een lager gevoel van eigenaarschap haken mensen sneller af gedurende of aan het einde van het ontwerpproces. Zo kan het zijn dat concepten uiteindelijk niet worden geïmplementeerd en daardoor juist geen impact hebben.

# ROLLEN BINNEN DE GROEP

*In hoeverre moeten er verschillende, afgebakende taken zijn en deze ook toegewezen worden?*

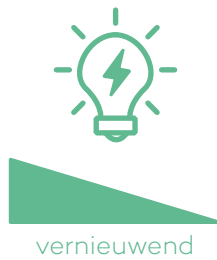
onderweg bepalen, wanneer dat nodig blijkt te zijn



iedereen direct bij de start een duidelijke rol of taak toewijzen



proces



resultaat



*De gesprekken over verantwoordelijkheden en afwezigheid waren een dieptepunt, maar die hebben ook weer tot verdere ontwikkelingen geleid.*



*Het was zonde om te zien dat wij [als facilitatoren] onduidelijkheid veroorzaakten door soms wel en soms niet de leiding te nemen. Er leek wel behoefte aan duidelijkheid in wie welke rol had.*

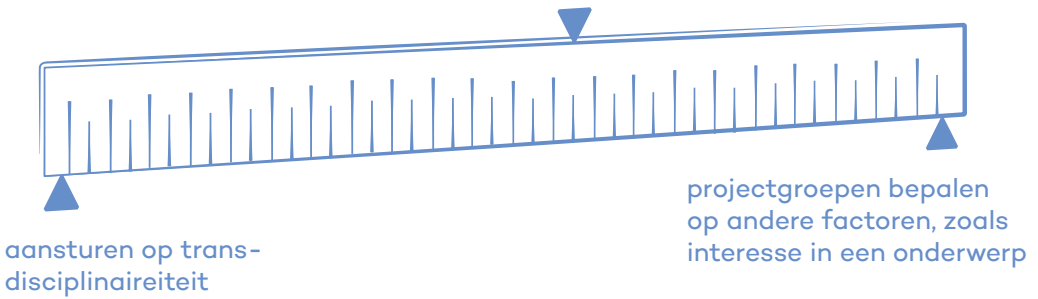
In de pilot van de JongerenGarage wilden we de jongeren zo veel mogelijk eigenaarschap geven op het proces, maar hen hier wel in ondersteunen waar nodig. Daarom lieten we het vervullen van rollen in het team onbepaald, maar organiseerden we wel evaluatiemomenten op momenten dat het niet goed liep. Tijdens die momenten bepaalde de groep zelf wat er nodig was in en hoe/wie dit oppakte. De vrijheid vonden sommige jongeren lastig en zorgde soms voor kwetsbaarheid van de teams. Tegelijkertijd werd de vrijheid ook gewaardeerd, voelden de jongeren zich serieus genomen en verantwoordelijk en kunnen we daarom zeggen dat dit de mate van participatie inderdaad ten goede kwam. Ook ontmoeten ze hierdoor verschillende vormen van samenwerken. Wel werden de taken op deze manier vervuld door jongeren die hier affiniteit mee hadden. Nog meer vrijheid of vormen waarin jongeren verschillende rollen kunnen uitproberen, zou kunnen leiden tot een grotere mate van het leren van skills leiden.

Hoewel zelf ergens tegenaan lopen en daar een oplossing voor bedenken een hoger niveau van participatie en een hoger leer karakter heeft, leidt meer begeleiding wel tot het wegnemen van onduidelijkheid in en onzekerheid over het proces. Hierdoor wordt de focus op de inhoud sterker, wat zou leiden tot een beter resultaat. Jongeren hebben minder ervaring in het werken in teams en de rollen die hierin nodig zijn (eerlijk, veel volwassenen hebben hier zelfs moeite mee). Je zou hierin willen ondersteunen en mogelijke samenwerkingsvormen laten zien, zonder te veel te sturen.

# EXPERTISEVERDELING

Moeten de facilitatoren van het proces aansturen op transdisciplinairiteit, of is het belangrijker dat de projectgroepen zelfsturend zijn?

onderweg bijsturen, wanneer dat nodig blijkt te zijn



ontmoeten



jongeren-participatie



skills leren

proces



impact



vernieuwend



human-centeredness

resultaat



*Het was een toffe groep met veel verschillende kwaliteiten als basis voor vette projecten.*



*De evaluatiemomenten hielpen ons als groepje om overzicht te creëren over waar we stonden in het proces op een evaluatiemoment en was ook fijn om als groepjes even bij elkaar te komen en tips, ideeën en contactpersonen te delen.*

In de pilot van de JongerenGarage werden er subgroepjes gevormd op basis van interesse die de jongeren hadden voor verschillende thema's. Deze groepjes werden door de jongeren zelf gevormd, zonder bijsturen door de facilitatoren. Dit sloot aan bij het zelfsturende karakter en mate van eigenaarschap die bij een hoog niveau van jongerenparticipatie horen. Echter kwamen de groepen en ook de facilitatoren er gaandeweg achter dat in deze teamindeling de diversiteit van de oorspronkelijke groep (waar de groep op was geselecteerd) verloren was geraakt. Daarom werd bijgestuurd, om zo optimaal te profiteren van de verschillende achtergronden, expertises, skills en ervaringen binnen de subteams.

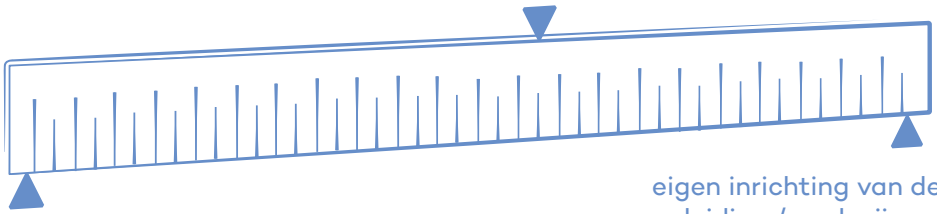
In de nieuwe teams zagen we dat de transdisciplinairiteit zowel het proces als het product ten goede kwam. Er kwam diepgang in de ideeën door de diversere visies en werkwijzes. Door de jongeren aan te spreken op hun expertise in plaats van hun interesse, voelden ze nog steeds een grote mate van betrokkenheid bij en eigenaarschap over het thema dat ze niet in eerste instantie hadden gekozen. Om de meeste winst te behalen op alle punten, bevelen wij daarom aan om groepsvorming op basis van deskundigheid te motiveren en de deelnemers ook op hun expertise aan te spreken.

Los van het subgroepjes is het altijd aan te bevelen om momenten te faciliteren waarop de hele groep samenkomt, en de verschillende teams elkaars netwerk, denkkracht of skills benutten.

# VRIJHEID IN OPLEIDING & WERKWIJZE

*In welke mate moeten de jongeren zelf, vanuit hun eigen expertise en behoeftes, bepalen welke werkwijze ze gebruiken en in welke onderwerpen ze nog training behoeven?*

pressure cooker bij de start, en proces globaal opgedeeld in 3 fases



een sturende leraar - leerling verhouding, waarin de leraar concrete stappen voor het proces vastlegt en begeleidt

eigen inrichting van de opleiding / werkwijze, eventueel met keuze-begeleiding



ontmoeten



jongeren-participatie



skills leren

proces



impact



vernieuwend



human-centeredness

resultaat



*De balans tussen waarin de jongeren zelf regie nemen, en waarin goed meedenken en laten zien van de mogelijkheden nodig is, moet duidelijk zijn. Je wilt niet teveel sturen, maar wel inspireren.*

Bij de pilot van de JongerenGarage hebben we de jongeren in een 'pressure cooker ontwerpproces' kennis laten maken met het ontwerpproces. Op deze manier wilden we de jongeren uitrusten met de kennis over wat ze al wel en nog niet weten over het ontwerpproces. We wilden ze namelijk laten meedenken in de keuzes over welke workshops ze in de rest van het proces nodig dachten te hadden. De jongeren gaven in de evaluatie aan dat ze in het begin misschien te snel in het diepe waren gegooid en te weinig begrip hadden van het ontwerpproces om te overzien welke invloed hun keuzes zouden hebben. We zien dus dat de mate van participatie niet optimaal is bij volledige vrijheid, maar dat iets van begeleiding en sturing juist toevoegen aan de mate van ervaring participatie. Hetzelfde geldt voor de optimale human-centeredness: de ervaringswereld van de deelnemende jongeren wordt meer betrokken als ze zelf richting geven aan de opleiding, alleen we zagen ook dat ze dan neigen voorbij te gaan aan het betrekken van de bredere doelgroep en snel van hun eigen ervaringen uitgaan.

We denken dat meer vrijheid in en eigenaarschap op het proces met name het ontmoeten en vernieuwen ten goede komt. Het vernieuwen gaat dan vooral over het vernieuwen van het innovatieproces: de geijkte werkwijze van Garage2020 wordt uitgedaagd en aangevuld met nieuwe werkwijzen. Zo ontmoeten verschillende werkwijzen en tools elkaar, in plaats van 1 werkwijze leidend te laten zijn.

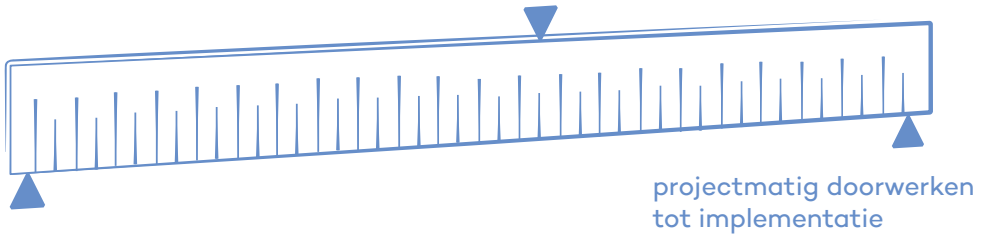
Impact wordt wel sneller en effectiever bereikt als het proces volledig vastligt en de deelnemers zich alleen richten op het volgen van deze geijkte werkwijze. Wat betreft het leren van skills denken we dat deze aan beide zijden worden opgedaan: bij het zelf invullen wordt self-efficacy en het eigen kunnen aangesproken, maar bij het voorschrijven van de werkwijze wordt deze effectief aangeleerd.

Als er wordt beoogd om de jongeren echt eigenaarschap over het proces te geven, moeten ze hier mogelijk meer in begeleid worden of moet dit eigenaarschap wat rustiger tot stand komen.

# DE FASEN UIT HET INNOVATIE-PROCES

Welke fasen van het ontwerp/innovatie-proces ga je door met het jongerenteam?

de geijkte diamonds van design thinking:  
onderzoek, framing, creatie, prototyping  
& testen



het begin gedeelte:  
alleen behoefte-onderzoek &  
het benoemen van richtingen  
voor innovatie



proces



resultaat





*Toen we dichterbij het product kwamen, dat was echt bijzonder! Het voelde echt apart om te kunnen zeggen dat ik daar onderdeel van ben!*

Bij de JongerenGarage wilden we jongeren zelf in de lead van innovatie zetten, en ze deze echt laten bedenken en testen in plaats van ze alleen als een adviesorgaan te laten functioneren. We namen aan dat dat zou zorgen voor een hogere mate van participatie.

We zien inderdaad dat dit is hoe het werkt. De jongeren gaven aan eigenaarschap te voelen op het proces en over de innovatie die ze voorstelden. Het risico bij het betrekken van jongeren in de slechts de onderzoeksfase is dat je een stuk lager op de participatieladder terecht komt: jongeren geven dan vooral advies over de te verbeteren richtingen of knelpunten, maar hebben minder invloed op het eindproduct. Naast de mate van participatie, heeft het doorlopen van een langer traject met jongeren ook een positief effect op de mate van ontmoeting, impact en vernieuwing. Met name de impact is interessant om even te noemen: door het doorlopen van verschillende fases, bouwt het jongerenteam aan een netwerk, dat ingezet kan worden om de innovatie te implementeren en een grotere impact te maken.

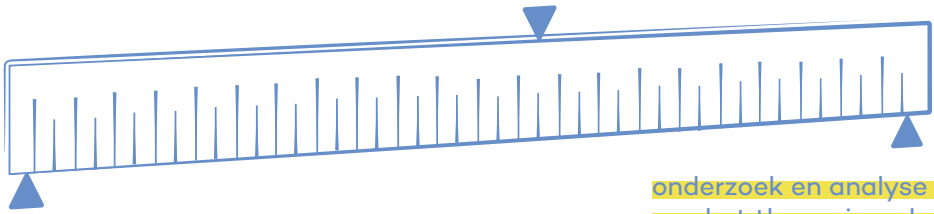
De 2 buitenbeentjes zijn de het opdoen van skills en de human-centeredness. We denken dat bij het goed uitrusten van de jongeren met de skills die ze nodig hebben in elke fase, het niet uit maakt of jongeren slechts in 1 fase of het hele innovatieproject betrokken zijn. Bij het doorgaan van slechts 1 fase worden alle deelnemers expert op het gebied van de skills die nodig zijn in die ene fase. Bij het doorgaan van het gehele project, zie je dat jongeren zich als experts op verschillende gebieden ontwikkelen en elkaar aanvullen. Dit heeft wel weer een positieve impact op de ontmoeting: zo kun je leren van elkaar en verschillende werkwijzes naast elkaar zetten.

Wat betreft de human-centeredness van de innovatie, zien we dat het hoogtepunt ligt op het met name het doorgaan van het design thinking proces waarin ook ontwerpen, prototypen en testen aan bod komen. Door de deelnemers wordt namelijk ervaren dat echt testen veel oplevert over hoe de eindgebruikers denken en hoe een innovatie bij hen aansluit.

# THEMA KEUZE

Start je het innovatie proces met vaste thema's (waarvan al dan niet mag worden afgeweken) of laat je het team vrij in onderzoek om ze zo zelf hun onderwerp te laten bepalen?

aansluiting bij door organisatie bepaalde thema's



aansluiting bij lopende projecten

onderzoek en analyse van het thema jeugdzorg, gebaseerd op de safari langs jeugdlandschap in Rotterdam & de interesse van de jongeren



ontmoeten



jongeren-participatie



skills leren

proces



impact



vernieuwend



human-centeredness

resultaat



*Garage2020 en de JongerenGarage hebben elkaar nodig. In de thema's zou meer slagkracht kunnen hebben als je daarin samenwerkt.*

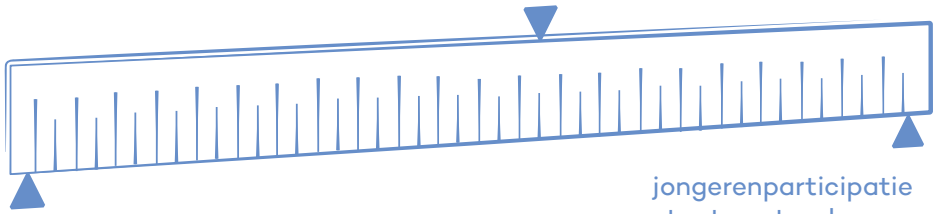
In de pilot van de JongerenGarage wilden we de jongeren de ruimte en vrijheid geven om zelf het jeugd(hulp)landschap te onderzoeken, knelpunten en kansen te ontdekken zonder gestuurd te worden en zich zo te richten op het onderdeel waarin zij denken het meeste verschil te kunnen maken. Zoals verwacht had deze aanpak inderdaad positief effect op het proces. Het vrij kennis maken met en verkennen van allerlei vormen van jeugdhulp werd door de jongeren als blikverruimend ervaren en ze leerden elkaar goed kennen. In het komen tot de subthema's waarmee de groepen aan de slag gingen, was veel ruimte voor de verschillende inzichten en ieders eigen perspectief. Ook gaven de jongeren aan dat ze veel eigenaarschap en verantwoordelijkheid ervoeren voor het thema waar ze zelf voor gekozen hadden. En, het onderzoeken van het hele brede thema van opgroeien en jeugdhulp, zorgde voor een proces waarin jongeren zelf veel leerden en ontdekten, in plaats van gestuurd te worden (hoge self-efficacy).

Op het gebied van het resultaat zien we dat deze werkwijze leidt tot een grotere mate van vernieuwing. Dit omdat je jongeren niet vraagt om mee te denken in een gegeven thema of probleem (en hen zo beperkt of kadert), maar ze vanaf het begin zelf hun richting mogen bepalen. En die wijkt mogelijk af van hoe experts (die al meer 'vast' zitten in een denkwijze) het zouden aanvlagen. Wat betreft de impact zit het hoogtepunt echter meer in het midden. Jongeren geven aan dat aansluiting bij experts (en dus lopende projecten of bepaalde thema's) maar slagkracht oplevert, maar we zagen ook dat de eigen leiding van jongeren door stakeholders werd gewaardeerd en innovaties daardoor enthousiast werden ontvangen. Wat betreft de human-centeredness, denken we dat die aan beide kanten van de schaal op een andere wijze goed tot diens recht komt. Doordat de eindgebruiker deelneemt aan de keuze voor een thema, krijgt dit onderwerp urgentie mee. Tegelijkertijd zien we dat breed onderzoek en de themakeuze veel tijd vraagt van de jongeren, waardoor er minder tijd overblijft tot het betrekken van de doelgroep op andere wijze.

# EINDRESULTAAT & FOCUS

*Is jongerenparticipatie een doel of een middel? Wat is de verhouding tussen het te ontwikkelen product en de jongerenparticipatie?*

focus op zowel een getest concept als experiment op het gebied van jongerenparticipatie



MVP van innovatie met business case

jongerenparticipatie staat centraal



proces



resultaat



*Ik heb heel lang in [andere meedenkorganen] gezeten, dan diende je iets in en hoorde je er nooit meer iets van.*



*Ik heb niet echt het gevoel dat mensen echt willen dat jongeren meedenken. Als dat gebeurt is het meestal heel erg afgebakend en gestuurd.*

Dit lijkt misschien tegenstrijdig, maar een sterk jongeren participatie project is niet gebaat bij een volledige focus op de jongerenparticipatie. We zien dat het ontmoeten, de mate van betrokkenheid en het leren van skills ook omhoog gaan op het moment dat er zowel focus op het eindresultaat als op het proces ligt. De verantwoordelijkheid hebben om tot een sterk eindproduct te komen, zorgt dat jongeren zich serieus genomen voelen en het niet alleen maar gaat om een advies uitbrengen, maar juist om echt verschil kunnen maken. Ook zagen we in de pilot van de JongerenGarage dat het ontmoeten en leren van skills heel organisch ging rondom de inhoud en de doelen van het proces.

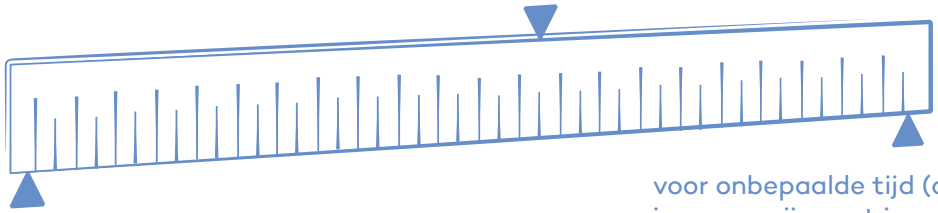
Ook wat betreft het resultaat lijkt een gemeenschappelijke focus op een goed proces als een sterk eindproduct positief. Slechts de impact van het eindresultaat gaat omhoog als hier duidelijk de focus op ligt. De jongeren geven aan zich nog onervaren te voelen en weinig slagkracht te hebben. Door echt de focus te leggen op het eindresultaat en hier met tempo en concrete stappen naartoe werken, zal een effectiever, beter passende oplossing ontstaan.

# DUUR

Wat is de looptijd van het project?

(dit hangt ook samen met intensiteit, volgende pagina)

9 maanden voor 1 dag per week



1 week (in een summer-school-achtige setting)

voor onbepaalde tijd (de jongeren zijn vast in dienst)



ontmoeten



jongeren-participatie



skills leren

proces



impact



vernieuwend



human-centeredness

resultaat



*Iedereen die hieraan [JongerenGarage] meedeed was gemotiveerd om iets te betekenen en wilde graag betrokken blijven, maar het lukte toch niet om elkaar te blijven zien.*

Je zou zeggen dat het aannemen van jongeren voor onbepaalde tijd, onbetwist de beste invloed zou hebben op alle factoren. Wij denken echter dat dit maar in bepaalde mate waar is. Ja, de mate van participatie gaat, voor deze jongeren, omhoog bij langdurigere deelname. We zien echter ook dat het vast betrokken blijven vaak niet past bij de dagelijkse realiteit en agenda van jongeren. Jongeren kunnen zich vaak niet goed langdurig verbinden aan innovatieprocessen omdat deze niet passen bij de context waarin zij zich bevinden. Jongeren staan nog midden in hun ontwikkeling, en zijn bijvoorbeeld bezet met het doen van een studie, net gestart met werk of werk zoeken, zichzelf aan het ontdekken op het gebied van interesses of bezig met het opdoen van verschillende vaardigheden en ervaringen. Ze hebben minder tijd over dan volwassenen en vaak minder ruimte voor een vaste, langdurige tijdsinvestering. Daarnaast zorg je hierdoor dat er minder ruimte is voor een 'nieuwe lichting' jongeren, die kan participeren en ontmoeten. Kortere trajecten waar telkens nieuwe jongeren aan kunnen deelnemen kunnen daarom ook een positief effect hebben.

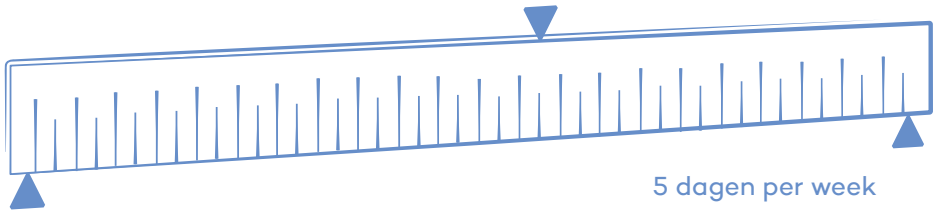
Echt korte trajecten, zoals een summerschool, kunnen wel een positief effect hebben op het ontmoeten: veel jongeren ontmoeten elkaar intensief, maar oppervlakkig. We verwachten dat dit soort trajecten een laag niveau van eigenaarschap en participatie opleveren, en daardoor ook het uiteindelijke resultaat minder succesvol is.

Langdurige betrokkenheid kan leiden tot goed opgeleide jongeren met duurzame vaardigheden die tot betere en meer vernieuwende innovaties komen. Ook kun je in een langer traject de implementatiefase meer aandacht geven en zo zorgen dat een concept succesvol wordt geïmplementeerd en een grotere impact heeft. Ook human-centeredness kan baad hebben bij een langer traject, mits de doelgroep (die breder is dan de jongeren die het project uitvoeren) gedurende het hele project bij de innovatie wordt betrokken.

# INTENSITEIT

Hoe intensief zijn de jongeren per week betrokken?  
(dit hangt ook samen met duur, vorige pagina)

1 dag per week



1 dagdeel per week

5 dagen per week



ontmoeten



jongeren-  
participatie



skills leren



impact



vernieuwend



human-  
centeredness

proces

resultaat





*1 vrijdag per week is te weinig tijd om goed vooruit gang te boeken.*



*Dat er op gegeven moment weinig mensen kwamen opdagen was echt een dieptepunt.*

Zoals ook op de vorige pagina's beschreven, lijkt een hogere intensiteit net als langere duur misschien wel tot betere participatie en producten te leiden, maar willen wij ook dit niet direct aannemen. In de pilot van de JongerenGarage werkten de jongerenteams 1 dag per week aan hun project. Enerzijds gaven de jongeren aan 1 dag te weinig te vinden voor een continu proces, anderzijds zagen we ook dat 1 dag per week een behoorlijke tijdsinvestering was voor de jongeren, naast hun andere activiteiten. Een grotere intensiteit levert waarschijnlijk meer focus van de jongeren en meer participatie van kwaliteit op, maar tegelijkertijd sluit je mogelijk jongeren uit die deze investering niet kunnen doen.

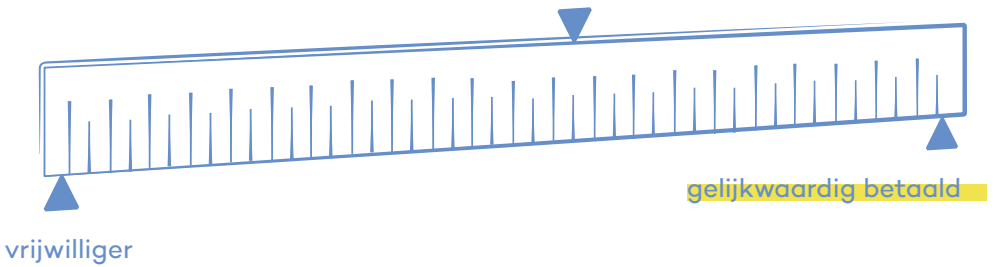
Daarnaast zien we (en dat geldt ook voor onze eigen functies) dat het niet altijd nodig is dat iemand voortdurend betrokken is. We denken dat het nodig is om buiten de gebaande paden te gaan denken: wat als je jongeren wel een heel jaar, full-time kan vrijspelen? Of een aantal uur beschikbaar maakt om in een project mee te denken over de implementatie, na de initiële ontwerptraject? Vragen verschillende fases in het een innovatietraject om een verschillende intensiviteit? Hoe kun je jongeren, passend bij hun behoeftes, flexibel betrokken houden? Moet er, met betrekking tot de human-centeredness, een aantal uren flexibel ingezet kunnen worden, om de juiste mensen op het juiste moment bij een project te betrekken?

Enerzijds heeft een intensief proces een positieve impact op het ontmoeten, de mogelijkheid tot het leren van skills en de impact van een project. Anderzijds past een dergelijke intensiviteit vaak niet bij de agenda van jongeren en zorgt dit dus ook niet voor een optimale manier van jongerenparticipatie.

# AANSTELLING & BELONING

*Nemen de jongeren deel als vrijwilliger of worden ze gelijkwaardig (aan de andere werknemers) betaald?*

ander soort beloning, bijvoorbeeld schoolcredits



ontmoeten



jongeren-  
participatie



skills leren



impact



vernieuwend



human-  
centeredness

proces

resultaat

“

*Ik denk niet dat ik me, zonder salaris voor dit project, minder eigenaar van het project had gevoeld, maar ik denk wel dat ik dan zelf niet had meegedaan aangezien ik het me niet zou kunnen veroorloven.*

“

*[Bij jongerenparticipatie is belangrijk om] echt actief mee te doen, niet dat er alleen maar naar jouw mening wordt gevraagd, maar dat er echt goed naar je geluisterd wordt en dat jouw stem belangrijk is. [...] Waarom zou ik een cadeaubon krijgen als iemand anders voor diezelfde meeting gewoon betaald wordt?*

“

*Ja ik heb natuurlijk makkelijk praten want ik heb wel tijd en geld om me beschikbaar te maken voor zo'n netwerk, maar dat is natuurlijk heel anders voor jongeren met geldproblemen en je wilt natuurlijk wel dat zo'n netwerk divers is samengesteld.*

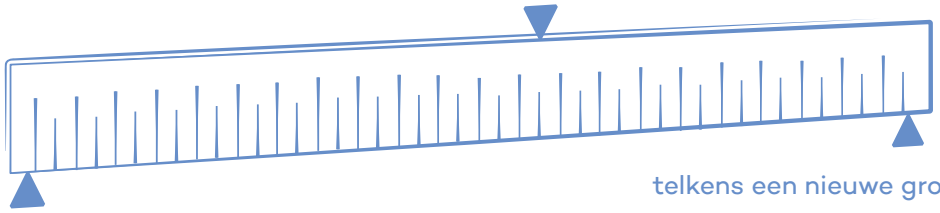
Over dit onderdeel kunnen we heel kort zijn: een gelijkwaardige beloning voor hetzelfde werk is essentieel voor echte participatie en eerlijk. Bij de JongerenGarage kregen de deelnemers betaald volgens het minimumloon. Dit zorgde er voor sommige deelnemers voor dat ze het zich konden veroorloven om deel te nemen of geen ander werk hoefden te zoeken en voor alle deelnemers dat ze zich serieus genomen voelden. Ook zorgt een betaling voor continuïteit in het project, en dat het voor de jongeren logisch is dat er eisen aan hun inzet of werk gesteld worden. Daarnaast is een echt human-centered ontwerpproject gebaat bij een goede training (in hoe je je doelgroep betreft bij je project) en tijd voor de uitvoering hiervan. Deze elementen zijn weer gebaat bij betrokkenheid en tijd, waarbij een betaling helpt.

Een andersoortige beloning, zoals bijvoorbeeld studiepunten, brengt andere implicaties met zich mee. Je organiseert zo bijvoorbeeld een meer homogene groep jongeren (van dezelfde studie) die mogelijk minder gemotiveerd is om het project tot een echt succesvol einde te brengen.

# OPVOLGING

Start je telkens met een nieuwe groep jongeren, of leidt je de eerste jongeren juist steeds verder op?

enige overlap tussen eerdere en latere groepen



telkens een nieuwe groep

door met de eerste groep



ontmoeten



jongeren-  
participatie



skills leren

proces



impact



vernieuwend



human-  
centeredness

resultaat



*Hoe je bij de JongerenGarage werkt is echt heel nieuw, wij zijn toch vooral school gewend, waarin je altijd werkt met een duidelijk begin en einde van je project of vak, terwijl we merkten dat het ontwerpen bij JongerenGarage eigenlijk nog veel langer door had kunnen lopen.*

Hoe lang kunnen en willen jongeren betrokken zijn bij innovatie trajecten? Wil je meer jongeren de kans geven om aan een innovatieproject als de JongerenGarage deel te nemen, of wil je juist een kleine groep jongeren echt expert maken in het proces? En hoeveel tijd wil je als organisatie steken in het telkens opleiden van een nieuwe groep jongeren? Allemaal vragen die de randvoorwaarden van dit onderwerp schetsen.

Het telkens wisselen van de groep jongeren geeft een grotere groep jongeren de kans om deel te nemen aan innovatie en verhoogt dus de mate van participatie en ontmoeting. Ook betrek je zo een diversere groep jongeren (en hun netwerk) bij je organisatie, en verhoog je al snel de mogelijkheid tot het goed aansluiten bij een bredere en daardoor betere afspiegeling van de doelgroep.

Aan de andere kant kun je door door te gaan met 1 en dezelfde groep jongeren, deze jongeren steeds meer skills leren in het innovatietraject en zullen zij daardoor met hun concepten meer impact gaan maken. En krijgen ze de kans om langer door te werken aan hun concepten, totdat deze echt goed geïmplementeerd zijn en zo meer effect hebben.

De mate van vernieuwing kan 2 kanten op gaan. Enerzijds hebben jongeren met meer ervaring ook meer kennis van wat er allemaal al wel en nog niet is gedaan, en kunnen ze daardoor mogelijk sneller tot vernieuwende ideeën komen. Anderzijds brengen nieuwe jongeren ook weer een nieuwe, frisse blik met zich mee.

Je kunt natuurlijk ook denken aan vormen waarbij de nieuwe groep jongeren voortborduurde op de inzichten en concepten van de vorige groep. Mogelijk vergroot dat de impact, alhoewel de mate van eigenaarschap dan wel weer afneemt. Of je kunt bijvoorbeeld experts uit eerdere groepen laten meedenken met de nieuwe groepen.

## **Deelnemers JongerenGarage 1.0**

Arvind Chierandjoe  
Desjo Huizing  
Isa Rodenhuis  
Kes Oudijk  
Maaïke Straathof  
Nikki Ekas  
Noah Stout  
Reymark Schraagen  
Saadeldin Berkhout  
Steye Hartog

## **Facilitatoren**

Bastiaan Bervoets  
Donna Stam  
Jacco Pols  
Jacqueline van Aalst  
Puck Gräffner

*Vragen over het mengpaneel of hulp bij het opzetten van je eigen jongerenparticipatie project? Wij komen graag met je in contact!  
Benader Bastiaan ([bastiaan@garage2020.nl](mailto:bastiaan@garage2020.nl)) of  
Donna ([donna@garage2020.nl](mailto:donna@garage2020.nl)).*



GARAGE  
2020

