



Vrije Universiteit Brussel

Een kwalitatief onderzoek naar de jongerenparticipatie bij Sensoa



Eindverhandeling tot master in de
Agogische Wetenschappen

Student: Sandy Borremans
Promotor: Prof. Dr. L. De Donder
Organisatie: Sensoa
Academiejaar: 2012-2013

WETENSCHAPSwinkel
Brussel



FACULTEIT VOOR PSYCHOLOGIE EN EDUCATIEWETENSCHAPPEN

Richting: Agogische wetenschappen

Een kwalitatief onderzoek naar de jongerenparticipatie bij Sensoa

Eindwerk voorgelegd voor het behalen van de graad van Master in de Agogische Wetenschappen door

Borremans Sandy

Academiejaar 2012-2013

Promotor: Prof. Dr. L. De Donder
Begeleider: Prof. Dr. L. De Donder
Begeleider Sensoa: Lies Verhetsel





SAMENVATTING MASTERPROEF

Naam en voornaam: Borremans Sandy

Rolnr.: 103218

KLIN	☐
AO	☐
ONKU	☐
AGOG	☒

Titel van de Masterproef: Een kwalitatief onderzoek naar de jongerenparticipatie bij Sensoa

Promotor: Prof. Dr. L. De Donder

Samenvatting:

Dit onderzoek focust op de jongerenparticipatie bij Sensoa. Jongeren betrekken in organisaties kan op verschillende manieren en is gebonden aan motieven en drempels voor zowel de jongeren zelf als voor de organisaties. Aan de hand van twintig individuele interviews die verzameld werden bij elf jonge participanten van Sensoa en negen personeelsleden van Sensoa, beschrijft het onderzoek de vormen waarin jonge participanten betrokken worden en de motieven en drempels die hierbij ervaren worden. De betrokken jongeren en de personeelsleden ervaren de taken waarvoor en de niveaus waarop de jonge participanten betrokken worden algemeen als positief. Ook bevinden deze taken zich op een redelijk hoog niveau van participatie en blijken de mogelijke toekomstige taken voornamelijk varianten te zijn op de huidige taken van de jongeren. De belangrijkste motieven van de jonge participanten zijn traditionele (helpen), moderne (ontwikkeling) en postmoderne (plezier) motieven, maar ook het belang van het imago van Sensoa en praktische motieven komen aan bod. De motieven van de personeelsleden hebben te maken met bepaalde ontwikkelingen en met de voordelen die ze uit het betrekken van jongeren halen, maar ook door de stimulering van de organisatie worden personeelsleden gemotiveerd. Vervolgens hebben de drempels van de jonge participanten te maken met de organisatiestructuur, de personeelsleden, persoonlijke drempels van de jongeren en praktische drempels. De drempels van de personeelsleden situeren zich op organisatieniveau, persoonlijke drempels, op vlak van de jongeren en drempels door een gebrek aan onderzoek. Onder andere omwille van de grote diversiteit aan motieven en drempels stellen de auteurs in de discussie dat er nood is aan een individuele, flexibele en dynamische aanpak op maat van elke jonge participant en dat jongerenparticipatie moet ingebed zijn in het grotere geheel van de organisatie en de maatschappij.

DANKWOORD

Dit onderzoek kon natuurlijk niet tot stand komen zonder hulp enkele personen. Dankzij hen heb ik mijn zeer druk thesisjaar succesvol kunnen afronden.

Om te beginnen wil ik mijn promotor en begeleider Prof. Dr. Liesbeth De Donder bedanken voor de begeleiding, ondersteuning en de duwtjes in de rug. Zo ook Sensoa en in het bijzonder Lies Verhetsel voor haar enthousiaste feedback. Ook bedankt aan de Wetenschapswinkel Brussel voor het aanleveren van het interessante thesisonderwerp.

Vervolgens zou het onderzoek nooit gelukt zijn zonder de bereidwillige inbreng van de gemotiveerde jongeren en personeelsleden van Sensoa. Hierbij ook een woord van dank voor de onthaalmedewerkster die telkens zorgde voor een hartelijk ontvangst en een plekje waar de interviews konden doorgaan.

Verder wil ik graag mijn ouders bedanken om me de kans te geven verder te studeren en me hierin te steunen. Voor deze steun bedank ik ook graag familie en vrienden.

Tot slot een woord van dank aan diegenen die tijd gestoken hebben in het nalezen van mijn thesis en het geven van goede raad.

INHOUDSOPGAVE

Deel 1: Inleiding.....	1
1 Probleemstelling	1
2 Literatuurstudie	2
2.1 Jongerenparticipatie	2
2.1.1 De participatieladder	3
2.1.2 Alternatief participatiemodel	6
2.2 Motieven voor jongerenparticipatie	9
2.2.1 Motieven van jongeren	9
2.2.2 Motieven van organisaties	11
2.3 Drempels voor jongerenparticipatie	12
2.3.1 Drempels van jongeren	13
2.3.2 Drempels van organisaties	14
2.4 Jongerenparticipatie stimuleren	15
3 Onderzoeksvragen	16
Deel 2: Data en methode	17
1 Deelnemers	17
2 Algemeen onderzoekopzet	19
3 Materiaal	20
4 Analyseprocedure	20
Deel 3: Resultaten	22
1 Vormen van participatie	22
1.1 Huidige taken en niveaus van participatie	22
1.2 Mogelijke toekomstige taken	24
2 Motieven	25
2.1 Jonge participanten	25
2.1.1 Traditionele motivatie	25
2.1.2 Moderne motivatie	26
2.1.3 Postmoderne motivatie	27
2.1.4 Extra 'rest'-categorie	28

2.2	Personeelsleden	28
2.2.1	Ontwikkelingen	29
2.2.2	Voordelen	30
2.2.3	Extra categorie.....	31
3	Drempels	32
3.1	Jonge participanten	32
3.1.1	Drempels organisatiestructuur	33
3.1.2	Drempels m.b.t. personeelsleden.....	33
3.1.3	Persoonlijke drempels jonge participanten	33
3.1.4	Praktische drempels.....	34
3.2	Personeelsleden	35
3.2.1	Organisatorische beperkingen	36
3.2.2	Persoonlijke drempels personeelsleden.....	37
3.2.3	Drempels i.v.m. jongeren	38
3.2.4	Gebrek aan onderzoek	39
Deel 4: Discussie en conclusie		40
1	Bespreking	40
2	Beperkingen eigen onderzoek	41
3	Aanbevelingen verder onderzoek.....	42
4	Praktische en beleidsaanbevelingen.....	43
5	Conclusie	44
Bibliografie.....		45
Bijlagen		49
Bijlage 1: Introductiebrief jonge participanten		50
Bijlage 2: Introductiebrief personeelsleden.....		51
Bijlage 3: Interviewschema jonge participanten		53
Bijlage 4: Interviewschema personeelsleden		59

DEEL 1: INLEIDING

In het eerste deel komen achtereenvolgens drie delen naar voren. Het eerste onderdeel 'probleemstelling' beschrijft de aanleiding voor het onderzoek. Daarna volgt het tweede onderdeel waarin de literatuurstudie een theoretisch kader biedt in verband met jongerenparticipatie. Tot slot vermeldt het derde onderdeel de onderzoeksvragen die hieruit voortvloeien.

1 Probleemstelling

Kinder- en jongerenparticipatie krijgen de laatste decennia steeds meer erkenning (Coyne, 2008) en is een alsmaar belangrijker wordend fenomeen (McNeish & Newman, 2002). Hierdoor worden kinderen en jongeren betrokken in onder andere projecten (Hart, 1992), beslissingen (Rimmer, 2012; Sinclair, 2004), onderzoeken, programma's (Wong, Zimmerman & Parker, 2010) en organisaties (Kirby, Lanyon, Cronin, & Sinclair, 2003) die hen aanbelangen. Bovendien erkent artikel 12 van het Internationaal Verdrag inzake de Rechten van het Kind (IVRK) van 1989 participatie als een recht van kinderen en jongeren (Checkoway, 2011; United Nations High Commissioner for Human Rights, 2007). Organisaties, zoals Sensoa, hebben hierdoor te kampen met de uitdaging om jongeren te laten meedraaien in hun werking.

Enerzijds moet Sensoa als lid van The International Planned Parenthood Federation (IPPF) jongerenparticipatie uitbouwen (IPPF, 2012). De rekrutering en betrokkenheid van jongeren moet namelijk op actieve wijze gebeuren en jongeren moeten hierbij ook ondersteuning krijgen. Bovendien moet de samenwerking tussen jongeren en volwassenen gebaseerd zijn op gelijkwaardigheid (IPPF, 2012). Anderzijds is het uitbouwen van een goede jongerenparticipatie belangrijk bij het uitwerken van een kwalitatief aanbod voor jongeren (Head, 2011). Dit geldt zeker bij het ontwikkelen van onder andere brochures, affiches en de website allesoverseks.be. Het succes van zo'n initiatieven hangt namelijk sterk af van het gevoel van '*ownership*' door jongeren (Verhetsel, 2009).

In de praktijk heeft de toegenomen interesse in jongerenparticipatie geleid tot een groot aantal participatieactiviteiten (Kirby et al., 2003). Ook Sensoa heeft reeds acties ondernomen om jongeren te laten participeren door ze onder andere te laten meeschrijven aan de website allesoverseks.be en te betrekken in de algemene vergadering (Verhetsel, 2009). Afgezien van deze inspanningen van Sensoa blijkt de implementatie van het jongerenparticipatiebeleid niet eenvoudig.

Ondanks het feit dat jongerenparticipatie steeds meer erkenning krijgt, worden jongeren nog te weinig betrokken (Wong et al., 2010). Vervolgens is er slechts beperkt onderzoek gevoerd naar de redenen waarom jongeren participeren of net niet participeren (Weiss, Little, & Bouffard 2005 in Perkins et al., 2007) en dus welke motieven en drempels ze hierbij ondervinden.

Op deze manier zal dit onderzoek bijdragen tot de wetenschappelijke kennis in verband met het onderwerp jongerenparticipatie. Buiten deze wetenschappelijke relevantie heeft dit onderzoek ook nog een praktische relevantie aangezien Sensoa aan de hand van dit onderzoek haar jongerenparticipatiebeleid zal kunnen versterken.

Dit onderzoek bestaat uit vier delen. Het eerste deel omvat een theoretisch kader met de probleemstelling, literatuurstudie en onderzoeksvragen. Vervolgens komen in deel twee de data en methode aan bod, waarna in deel drie de resultaten worden beschreven. Ten slotte staat in het vierde deel de discussie en conclusie.

2 Literatuurstudie

De literatuurstudie bespreekt achtereenvolgens vier grote delen, met als eerste onderdeel 'jongerenparticipatie'. In het tweede onderdeel komen de motieven voor jongerenparticipatie van zowel jongeren als organisaties aan bod, waarna in een derde onderdeel de drempels voor jongerenparticipatie van jongeren en organisaties aan bod komen. Het vierde en laatste onderdeel beschrijft hoe jongerenparticipatie gestimuleerd kan worden.

2.1 Jongerenparticipatie

Het eerste deel 'jongerenparticipatie' behandelt de twee basisbegrippen van dit onderzoek, namelijk jongeren en participatie. Daarna komen de verschillende vormen van jongerenparticipatie aan bod aan de hand van verscheidene typologieën.

'Jongeren' is een eerste belangrijke term. Het lijkt een vanzelfsprekend begrip, maar toch is verduidelijking nodig. In het Engels wordt een onderscheid gemaakt tussen 'young people' met als leeftijdsafbakening 10 tot 25 jaar en 'youth' van 15 tot 25 jaar (IPPF, z.d.). Zowel The International Planned Parenthood Federation (2008) als andere internationale organisaties zoals de Wereldgezondheidsorganisatie (WGO) omschrijven jongeren als mensen tussen 10 en 25 jaar. Doorheen dit onderzoek zal deze leeftijdsafbakening gebruikt worden voor de term 'jongeren'.

Bij het hanteren van het begrip 'jongeren' mag echter niet uit het oog verloren worden dat jongeren een heterogene groep zijn (Daly, 2009; McNeish & Newman, 2002). Deze groep verschilt bijvoorbeeld in leeftijd, geslacht en sociale, culturele en economische status. Bovendien veranderen jongeren hun competenties en interesses wanneer ze ouder worden (Kirby et al., 2003; Sinclair, 2004).

Het tweede basisbegrip van dit onderzoek, namelijk participatie, is minder eenduidig en duidelijk. Participatie is een begrip dat vele ladingen dekt. Het is een dynamisch proces (Barber, 2009) dat

een veelheid aan activiteiten overkoepelt en kan plaatsvinden in verschillende contexten (Sinclair, 2004; Horwath, Kalyva & Spyru, 2012). Boyden en Ennew (1997 in McNeish & Newman, 2002; 1997 in Franklin & Sloper, 2005) onderscheiden twee interpretaties van het begrip participatie. Enerzijds kan het gewoon 'deelnemen' betekenen, maar anderzijds kan het ook een echte invloed in beslissingen inhouden.

Aan de hand van bepaalde modellen kunnen de verschillende vormen van jongerenparticipatie beter geduid worden. We maken hiervoor gebruik van de traditionele participatieladder van Hart (1992) en het meer hedendaags model van Shier (2001) en vermelden ook hoe deze modellen in de literatuur ter sprake komen.

2.1.1 De participatieladder

Er zijn verschillende manieren om na te denken over de participatie van kinderen en jongeren. Voorbeelden hiervan zijn Arnstein (1969 in Franklin & Sloper, 2005) en Hart (1992). De participatieladder van Arnstein is een algemeen burgerschapsparticipatiemodel (Arnstein 1969 in Franklin & Sloper, 2005). Hart (1992) paste deze ladder aan naar een kinder- en jeugdgeoriënteerde ladder (Wong et al., 2010).

De participatieladder van Hart (1992) (The Ladder of Participation) is dus een aangepaste manier om na te denken over de participatie van kinderen en jongeren in projecten (zie figuur 1: The Ladder of Participation, p. 5). De ladder bevat acht niveaus: manipulatie, decoratie, afkopen, toegewezen maar geïnformeerd, geconsulteerd en geïnformeerd, geïnitieerd door volwassenen en beslissingen gedeeld met kinderen, geïnitieerd en uitgevoerd door kinderen en geïnitieerd door kinderen en beslissingen gedeeld met volwassenen. Hoe hoger op de ladder, hoe hoger het niveau van participatie. De eerste vormen op de ladder noemt Hart (1992) geen volwaardige vormen van participatie:

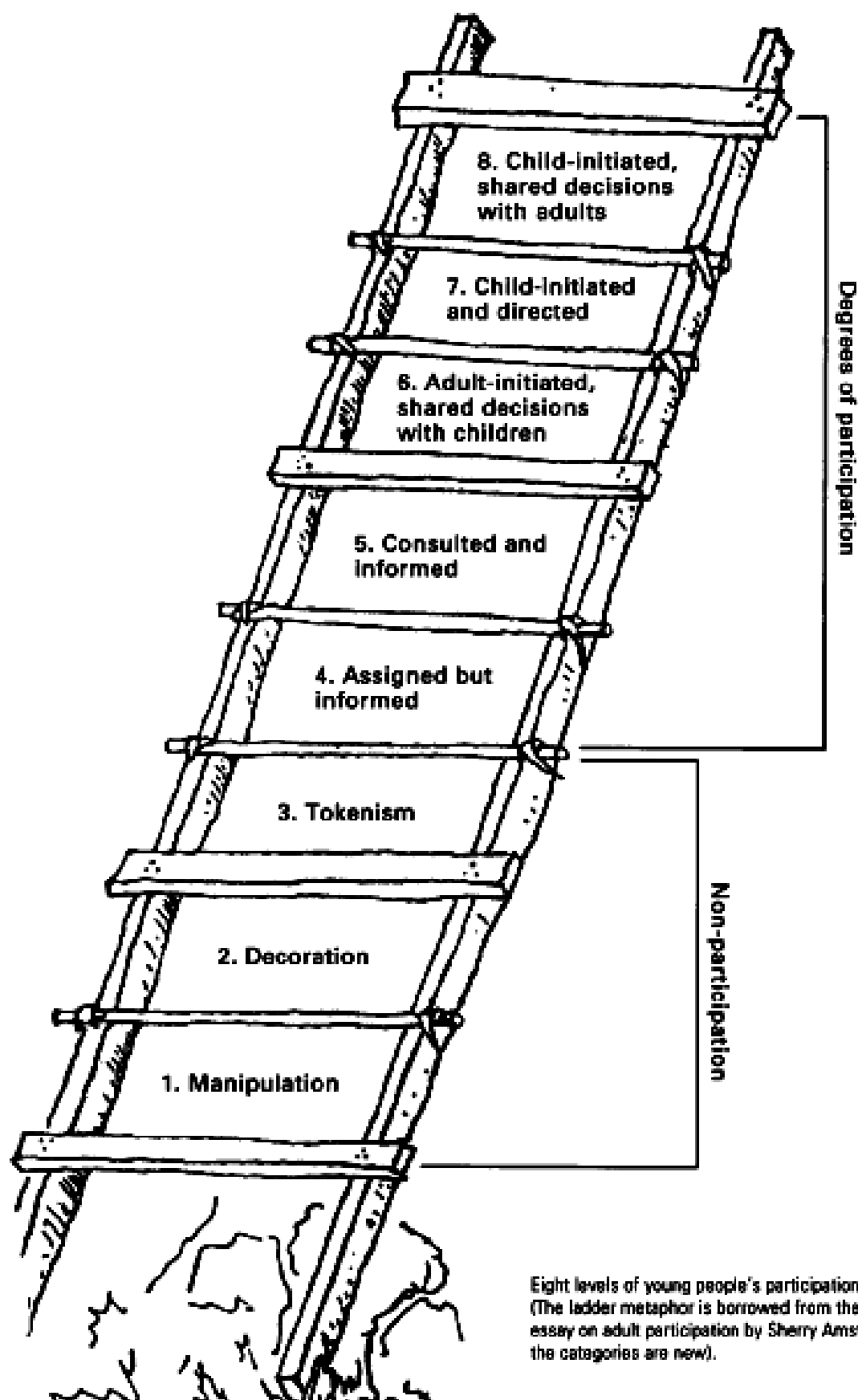
- 1 Manipulatie (manipulation): volwassenen gebruiken kinderen en jongeren voor doelen waarvan zij zelf niet op de hoogte zijn of die zij niet begrijpen. Volwassenen die deze vorm van participatie gebruiken, zijn zich meestal niet bewust van de vaardigheden van kinderen en jongeren en doen hierbij alsof het project geïnspireerd is door jongeren.
- 2 Decoratie (decoration): volwassenen gebruiken kinderen en jongeren om hun doelen op een indirecte manier te versterken. Anders dan bij manipulatie is hier dat volwassenen niet doen alsof het door kinderen en jongeren geïnspireerd is.
- 3 Afkopen (tokenism): kinderen en jongeren krijgen schijnbaar een stem, maar in werkelijkheid hebben ze geen keuze in wat ze doen of de manier waarop ze meedoen. Ook hebben kinderen en jongeren geen kans om hun eigen mening te formuleren (Choice 2011; Hart, 1992).

Vanaf het vierde niveau op de participatieladder is er werkelijk sprake van jongerenparticipatie, met het achtste niveau als meest echte vorm van participatie (Choice, 2011; Hart, 1992).

- 4 Toegewezen maar geïnformeerd (assigned but informed): kinderen en jongeren krijgen specifieke en betekenisvolle rollen in een project van volwassenen en krijgen informatie over hoe en waarom ze deelnemen. Ook begrijpen jongeren de bedoelingen van het project.
- 5 Geconsulteerd en geïnformeerd (consulted and informed): volwassenen ontwerpen en leiden een project, maar volwassenen vragen kinderen en jongeren advies. Jongeren begrijpen het proces en volwassenen houden rekening met hun meningen.
- 6 Geïnitieerd door volwassenen, beslissingen gedeeld met kinderen (adult initiated, shared decisions with children): volwassenen zetten een project op touw, maar kinderen en jongeren beslissen mee. Hier is er sprake van echte participatie.
- 7 Geïnitieerd en uitgevoerd door kinderen (child-initiated and directed): kinderen en jongeren bedenken en voeren een project uit en volwassenen vervullen een ondersteunende rol.
- 8 Geïnitieerd door kinderen, beslissingen gedeeld met volwassenen (child-initiated, shared decisions with adults): kinderen en jongeren organiseren een project en volwassenen beslissen mee. Deze vorm werkt ondersteunend en stimulerend voor kinderen en jongeren (Choice 2011; Hart, 1992).

De gekozen vorm van participatie hangt af van verschillende factoren en moet aangepast zijn aan het project, maar ook aan de behoeften van de participerende jongeren (Choice, 2011). Zo is het vermogen van kinderen en jongeren om deel te nemen afhankelijk van hun ontwikkeling en hangt de vorm van participatie ook af van het project en de doelen ervan (Hart, 1992). Binnen één project kunnen hierdoor de verschillende vormen van jongerenparticipatie naast elkaar bestaan (Choice, 2011).

The Ladder of Participation



Figuur 1: The Ladder of Participation (Hart, 1992, p. 8).

Verschillende wetenschappelijke onderzoeken (Day, 2008; Head, 2011; Horwath et al., 2012; Murray, 2012; Thomas, 2007) vermelden de participatieladder van Hart (1992) om het begrip participatie ten eerste theoretisch te kaderen. Zo maken Day (2008), Head (2011) en Horwath et al. (2012) gebruik van onder andere de niveaus van de participatieladder om de term participatie verder uit te leggen en het complexe begrip te verduidelijken (Day, 2008). Volgens Thomas (2007) is het ook een manier om kinderen hun participatie te begrijpen.

Ten tweede verwijzen onderzoeken naar het gebruik van de participatieladder van Hart (1992) in de praktijk. Op deze manier biedt de ladder volgens Horwath et al. (2012) en Murray (2012) een methode om jongeren hun niveau van participatie te laten situeren. Uit het onderzoek van Horwath et al. (2012) blijkt bovendien dat jongeren vaak lage niveaus van participatie ervaren (afkopen) waarbij volwassenen weinig van jongeren verwachten. Murray (2012) vermeldt overigens dat professionals bij participatie lager dan niveau vijf niet voldoende feedback zouden kunnen geven aan jongeren en dat ze dan de participatie van jongeren niet genoeg zouden kunnen stimuleren. Ook mogen modellen zoals de ladder volgens jongeren niet enkel als een opwaarts proces beschouwd worden (Horwath et al., 2012). Vervolgens concludeert Head (2011) dat de ladder een kader is waarbinnen de participatie van jongeren gestimuleerd kan worden in de praktijk. Ook kunnen we lezen in het onderzoek van Thomas (2007) dat de participatieladder van Hart (1992) een model voor de praktijk is, welke de uitdaging van volwassenen om participatief te werken grafisch in beeld brengt. Tot slot vervult de participatieladder van Hart (1992) een dominante positie in het denken over kinderen hun participatie en hebben er zich uit de kritieken op de ladder alternatieve vormen van 'participatieladders' ontwikkeld (Thomas, 2007).

2.1.2 Alternatief participatiemodel

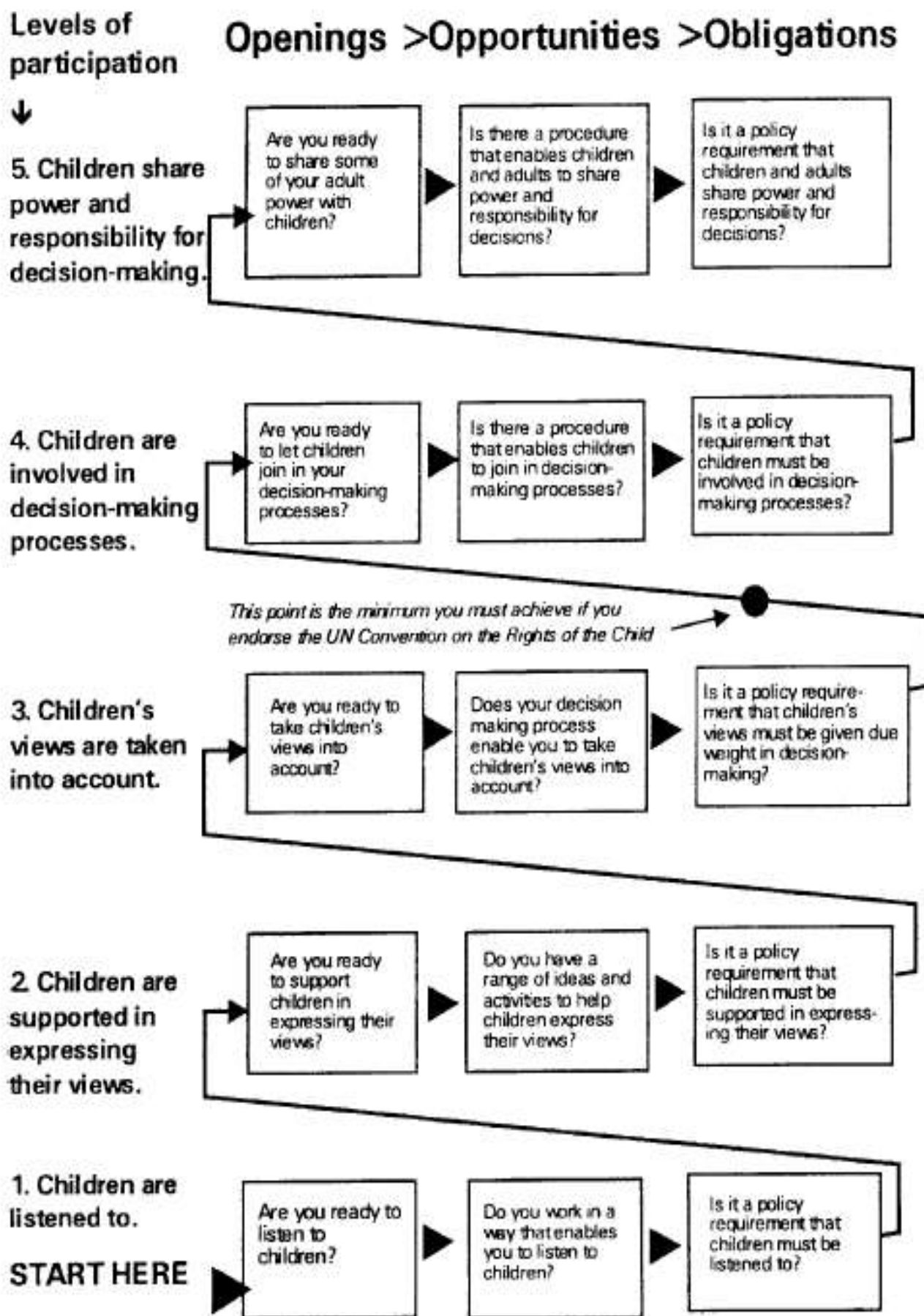
Tegenwoordig bestaan er verschillende alternatieve manieren om een participatieladder weer te geven. Een voorbeeld van een alternatief jongerenparticipatiemodel is dat van Shier (2001). Dit model, '*Pathways to Participation*', is gebaseerd op de vijf hoogste niveaus van de participatieladder van Hart (1992 in Shier, 2001) en is bedoeld als bruikbaar instrument en als hulpmiddel voor professionals om het participatieproces van kinderen in de praktijk om te zetten (Shier, 2001) (zie figuur 2: *Pathways to Participation*, p. 8). Ook kunnen professionals het participatiemodel van Shier (2001) gebruiken om hun capaciteiten en hun motivaties om met kinderen te werken na te gaan (Coyne & Gallagher, 2011). Aan de hand van dit model kunnen professionals makkelijker hun plaats in het participatieproces vaststellen en de volgende stappen bepalen om de participatie te verhogen (Shier 2001 in Franklin & Sloper, 2005).

Het model bestaat uit vijf niveaus: volwassenen luisteren naar kinderen, volwassenen ondersteunen kinderen in het formuleren van hun mening, volwassenen houden rekening met de visie van kinderen, volwassenen betrekken kinderen bij het besluitvormingsproces en kinderen delen de macht en verantwoordelijkheid bij het nemen van beslissingen.

Binnen elk niveau zijn er telkens drie stadia van betrokkenheid te onderscheiden, namelijk openingen (openings), kansen (opportunities) en verplichtingen (obligations) (Shier, 2001). Wanneer een volwassene bereid is om te werken op een bepaald niveau en de gebruikers actief te betrekken ontstaat er een opening. Een kans is er echter pas als de noden (middelen, vaardigheden, kennis) die nodig zijn om op dat niveau te werken en om de participatie te bevorderen voldaan zijn. Tot slot is er een verplichting wanneer professionals moeten werken op dat bepaald niveau en wanneer betrokkenheid geïmplementeerd is binnen een organisatie (Day, 2008; Shier, 2001).

Het model van Shier bestaat uit verschillende vragen voor elk stadium van elk niveau. De vijf niveaus van dat model zijn (Shier, 2001):

- 1 Volwassenen luisteren naar kinderen (children are listened to): kinderen geven uit eigen beweging hun mening en volwassenen beluisteren deze aandachtig. In deze fase moet de volwassene voornamelijk klaarstaan om te luisteren.
- 2 Volwassenen ondersteunen kinderen in het formuleren van hun mening (children are supported in expressing their views): kinderen ervaren allerlei drempels om uit zichzelf hun mening te geven. In dit niveau ondersteunen volwassenen kinderen bij het uiten van hun mening zodat de ervaren drempels wegvallen.
- 3 Volwassenen houden rekening met de visie van kinderen (children's views are taken into account): bij het derde niveau wordt er, in tegenstelling tot de vorige twee niveaus, zekerheid geboden dat volwassenen werkelijk rekening houden met de mening van kinderen en dat hun mening dus invloed uitoefent. Belangrijk bij dit niveau is dat kinderen feedback krijgen over hun mening.
- 4 Volwassenen betrekken kinderen bij het besluitvormingsproces (children are involved in decision-making processes): volwassenen betrekken kinderen actief bij de besluitvorming en vormen samen een groep.
- 5 Kinderen delen de macht en verantwoordelijkheid bij het nemen van beslissingen (children share power and responsibility for decision-making): kinderen hebben echte macht bij het nemen van beslissingen aangezien volwassenen hun macht en verantwoordelijkheid met hen delen.



Figuur 2: Pathways to Participation (Shier, 2001, p. 111).

Net zoals de participatieladder van Hart (1992), wordt ook het model van Shier (2001) vermeld in verschillende wetenschappelijke artikels (Coyne & Gallagher, 2011; Day, 2008; Head, 2011; Horwath et al., 2012; Wong et al., 2010). Coyne en Gallagher (2011), Head (2011) en Wong et al. (2010) vernoemen het model in hun onderzoek, waarbij en Coyne en Gallagher (2011) en Wong et al. (2010) het model beschrijven als een bruikbare gids voor volwassenen. Verder gebruiken Day (2008) en Horwath et al. (2012) het model in hun onderzoek om het begrip participatie te verduidelijken, waarbij het model van Shier (2001) als een alternatieve typologie beschouwd wordt (Horwath et al., 2012).

2.2 Motieven voor jongerenparticipatie

Het tweede deel 'motieven voor jongerenparticipatie' bespreekt eerst de motieven van jongeren om te participeren en vervolgens de motieven van organisaties om aan jongerenparticipatie te doen.

2.2.1 Motieven van jongeren

Motieven zijn beweegredenen of drijfveren om bepaalde handelingen te (blijven) uitvoeren (van den Bosch & Boss, 2009) en vormt een waardevolle factor die leidt tot betrokkenheid (MacNeela, 2008). Het is dus belangrijk om jongeren die aan jongerenparticipatie doen te motiveren.

Er zijn verschillende manieren om de motieven van jongeren in te delen, zoals intrinsieke versus extrinsieke motieven (Grönlund, 2011; van den Bosch & Boss, 2009), materiële versus symbolische opbrengsten (Heinsius, 2003) en de zelforiënterende versus altruïstisch georiënteerde motieven (Grönlund, 2011; Luping, 2011; MacNeela, 2008). Luping's (2011) onderzoek naar de motivatie van jonge vrijwilligers verdeelt motieven onder in drie categorieën: traditionele motivatie, moderne motivatie en postmoderne motivatie. Deze laatste opdeling gebruiken we om de motieven van jongeren in te delen aangezien categorieën zoals zelforiënterende en altruïstisch georiënteerde motieven te beperkt zijn en omdat verschillende concepten tijdens de analyse van de motieven in het onderzoek van Luping (2011) aan deze drie categorieën blijken gekoppeld te kunnen worden. Aangezien de redenen waarom jongeren participeren heel divers en complex zijn, is onderstaande lijst niet exhaustief (Perkins et al., 2007).

De eerste categorie 'traditionele motivatie' heeft te maken met een gevoel van verantwoordelijkheid zoals anderen helpen en iets betekenisvol kunnen doen voor de samenleving (Luping, 2011). Ook volgens het onderzoek van Camino (2000 in Sullivan & Larson, 2010) is het belangrijk voor jongeren om betekenisvolle rollen te kunnen opnemen. Jongeren actief betrekken (Tooke 2002 in Kirby & Bryson, 2002), zelf activiteiten laten leiden (Murray, 2012; Vromen & Collin, 2010) en eigen keuzes laten maken zoals op welk niveau en wanneer ze willen participeren

(Murray, 2012), kan een (groot) gevoel van verantwoordelijkheid of '*ownership*' creëren (Kirby & Bryson, 2002; McNeish & Newman, 2002; Vromen en Collin, 2010).

De tweede categorie 'moderne motivatie' heeft een instrumenteel kantje en draait rond ontwikkeling en bevordering (Luping, 2011). Onder deze categorie vallen volgende motieven: leren (Luping, 2011), het vergroten van kennis (Perkins et al., 2007), (nieuwe) vaardigheden ontwikkelen (onder andere ten voordele van de latere carrière) (Luping, 2011; McNeish & Newman, 2002; Perkins et al., 2007), (werk)ervaring opdoen (Luping, 2011; McNeish & Newman, 2002), (nieuwe) sociale contacten (Kirby et al., 2003; Luping, 2011), vermijden van verveling (Luping, 2011) en de samenleving begrijpen (Luping, 2011). Ook zou het probleem waarrond jongeren werken relevant en belangrijk voor hen moeten zijn (McNeish & Newman, 2002). Kortom veel van deze opgesomde motieven dragen bij tot de persoonlijke ontwikkeling van jongeren (Kirby et al., 2003; Roker & Eden z.d. in Kirby & Bryson, 2002). De persoonlijke voldoening die jongeren hieruit halen, is zelfs één van de hoofdmotieven om te participeren (McNeish & Newman, 2002).

Een ander soort motief dat ook onder het instrumentele aspect van de moderne motivatie behoort, zijn materiële vergoedingen (Heinsius, 2003). Materiële vergoedingen in het vrijwillig participeren zijn gering, maar zijn toch belangrijk en waardevol voor jongeren. Ze kunnen voorkomen in verschillende vormen zoals echt betaald worden of in de vorm van een T-shirt van de organisatie, filmtickets, uitstapjes, etentjes, enz. (Heinsius, 2003; Barnes 1999; Estrella 2000; Fitzpatrick, Hastings & Kintrea 1998; Kirby 2002; Tooke 2002 in Kirby & Bryson, 2002; McNeish & Newman, 2002).

Bij de derde en laatste categorie 'postmoderne motivatie' ligt de focus op plezier en geluk (Luping, 2011). Begrippen zoals entertainment, amusement, interesse, nieuwsgierigheid en nieuwsgierigheid hangen volgens het onderzoek van Luping (2011) hiermee samen. Ook volgens Kirby en Bryson (2002), Murray (2012), Perkins et al. (2007) en Gambone en Arbretton (1997 in Perkins et al., 2007) heeft onderzoek uitgewezen dat plezier een belangrijk motief is om te participeren. Activiteiten die opgezet zijn door jongeren in plaats van volwassenen, beschouwen jongeren zelf bovendien sneller als plezierig en interessant (McNeish & Newman, 2002). Ook een gevoel van waardering, beluisterd worden (McNeish & Newman, 2002) en respect (McNeish & Newman, 2002; Camino 2000 in Sullivan & Larson, 2010) passen hierbij.

Volgens Clary et al. (1998 in Grönlund, 2011) en Yeung (2004 in Grönlund, 2011) heeft onderzoek aangetoond dat jonge vrijwilligers verschillende motieven combineren tot een unieke mix welke bovendien dynamisch is. Ook blijkt uit het onderzoek van Luping (2011) dat motieven dynamisch zijn en evolueren doorheen het proces van participatie. Dit evolutieproces bestaat uit twee fasen, namelijk initiële participatiemotieven bij het begin van de participatie en duurzame participatiemotieven in het verdere verloop van de participatie (Luping, 2011).

2.2.2 *Motieven van organisaties*

Net zoals jongeren hebben ook organisaties motieven om aan jongerenparticipatie te doen. Deze worden verdeeld in twee grote delen. De eerste groep bespreekt bepaalde ontwikkelingen die jongerenparticipatie gestimuleerd hebben, waarna het tweede onderdeel de praktische voordelen die verbonden zijn aan het betrekken van jongeren in organisaties beschrijft.

Er hebben zich in het verleden een aantal ontwikkelingen voorgedaan die een verklaring kunnen bieden voor het groeiende initiatief vanuit organisaties om participerende werkingen op te zetten. De eerste van de drie ontwikkelingen, de toegenomen inspraak van de consument en later ook de gebruiker van bepaalde diensten, is begonnen in de jaren 70 (Sinclair, 2004). Door deze ontwikkeling kan de consument of gebruiker meer druk uitoefenen op de dienstverlening (Day, 2008) en hebben deze ook meer macht gekregen in onder andere de kwaliteit van goederen en diensten (Sinclair, 2004). Deze ontwikkeling in de rol van de gebruiker heeft zich uitgebreid naar kinderen (Sinclair, 2004).

De tweede ontwikkeling is die van de totstandkoming van het Internationaal Verdrag inzake de Rechten van het Kind (IVRK), dat door België in 1990 ondertekend en in 1991 geratificeerd is. Deze ontwikkeling speelt volgens Rimmer (2012) mee als motief voor organisaties om kinderen en jongeren te laten participeren. Artikel 12 in dat verdrag erkent participatie als een recht van kinderen en jongeren (United Nations Human Rights, z.d.; Sinclair, 2004).

"Article 12

1. States Parties shall assure to the child who is capable of forming his or her own views the right to express those views freely in all matters affecting the child, the views of the child being given due weight in accordance with the age and maturity of the child.

2. For this purpose, the child shall in particular be provided the opportunity to be heard in any judicial and administrative proceedings affecting the child, either directly, or through a representative or an appropriate body, in a manner consistent with the procedural rules of national law." (United Nations Human Rights, z.d.).

Kinderen moeten hun mening kunnen uiten over dingen die hen aanbelangen en deze mening moeten volwassenen serieus nemen. Andere artikels, zoals artikel 13: 'vrijheid van meningsuiting' (United Nations Human Rights, z.d.), zorgen er ook voor dat kinderen (Head, 2011; McNeish & Newman, 2002; Murray, 2012) en jongeren (Head, 2011; McNeish & Newman, 2002) een eigen mening mogen ontwikkelen.

Buiten deze ontwikkelingen kan een organisatie ook motieven halen uit de voordelen van jongerenparticipatie. Het tweede onderdeel zet namelijk de praktische voordelen van het betrekken van jongeren voor organisaties op een rij. Kirby et al. (2003) onderscheiden de volgende voordelen: een betere ontwikkeling van de dienstverlening en een verbeterde ondersteuning van

de gebruikers, een verhoogde toegankelijkheid en gebruik van de diensten en meer participatie in de praktijk.

Kinderen (Rimmer, 2012) en jongeren (Head, 2011; Rimmer, 2012) betrekken bij de werking van een organisatie die bestemd is voor deze beoogde doelgroep kan, ten eerste, de kwaliteit van de dienstverlening voor hen verbeteren (Head, 2011; Rimmer, 2012). Organisaties kunnen op die manier de gebruikers van de diensten, namelijk de kinderen en jongeren, ook beter ondersteunen (Kirby et al., 2003). Door hen te laten participeren kunnen organisaties de ervaringen, voorkeuren, behoeften, ... van kinderen en jongeren te weten komen en hun diensten aanpassen aan hun noden en interesses. Op deze manier zijn diensten meer op maat van jongeren ('youth friendly') en kunnen deze bijvoorbeeld leemtes opvullen (Kirby et al., 2003). Het vermijdt dus dat er diensten gecreëerd worden waaraan jongeren geen nood hebben of waarvan ze geen gebruik maken (McNeish & Newman, 2002), wat bovendien economisch gezien voordeliger is (Head, 2011).

Als tweede praktische voordeel geldt dat wanneer kinderen en jongeren betrokken zijn bij de dienstverlening van een organisatie de kans groter is dat deze diensten toegankelijker zijn voor hen. Hierdoor zouden kinderen en jongeren meer gebruik maken van de diensten aangezien zij dan een groter gevoel van '*ownership*', betrokkenheid (McNeish & Newman, 2002) en verantwoordelijkheid ervaren en er positiever tegenover staan. Wat de diensten, zoals bij het eerste voordeel, ook beter afstemt op de behoeften van kinderen en jongeren (Kirby et al., 2003).

Onderzoek heeft aangetoond dat kinderen en jongeren betrekken in de werking van een organisatie voor meer kennis en vaardigheden over participatie in de praktijk zorgt, wat onder het derde praktische voordeel valt (Kirby & Bryson, 2002; Kirby et al., 2003). Door jongeren te laten participeren, verwerft een organisatie immers ervaring op dit vlak (Kirby & Bryson, 2002). Op deze manier kunnen organisaties en personeelsleden nieuwe vormen van participatie ontdekken en kunnen ze hun vaardigheden om jongeren op een creatieve manier te betrekken ontwikkelen. Ook leren ze de waarde van de betrokkenheid van jongeren kennen (Kirby et al., 2003). Bovendien zullen organisaties die participatief werken gelijkaardig werk in de toekomst blijven verrichten en zullen ze jongeren dus blijven betrekken in hun werking (Kirby & Bryson, 2002). Dit alles zorgt ervoor dat er meer participatie in de praktijk komt.

2.3 Drempels voor jongerenparticipatie

Ondanks dat participatie een recht is en dat er zowel jongeren als organisaties zijn die aan jongerenparticipatie kunnen en willen doen, ervaren deze groepen hierbij verschillende drempels. Het derde deel bespreekt achtereenvolgens de belemmeringen van jongeren om te participeren en de hindernissen van organisaties om jongeren te betrekken.

2.3.1 *Drempels van jongeren*

In het eerste onderdeel 'drempels van jongeren' worden de drempels van jongeren voor jongerenparticipatie besproken. Globaal in de literatuur komen volgende drempels van jongeren om te participeren naar voor: drempels rond de organisatiestructuur, drempels met betrekking tot volwassenen, persoonlijke drempels van de jongeren en praktische drempels.

Vromen en Collin (2010) onderzochten de drempels voor jongerenparticipatie aan de hand van de perspectieven van beleidsmakers en jongeren. Zo blijken de bestaande vormen van jongerenparticipatie ten eerste vaak te formeel, complex en onflexibel en zijn de processen vaak te veel geleid door volwassenen.

De tweede drempel die jongeren ervaren, heeft te maken met de houding, communicatie (Coyne, 2008; Kirby & Bryson, 2002) en opvatting (Camino & Zeldin 2002; Gilliam & Bales 2001; Jones & Perkins 2005 in Sullivan & Larson, 2010) van volwassenen tegenover kinderen (Coyne, 2008) en jongeren (Kirby & Bryson, 2002). Zo zouden volwassenen vaak proberen om het proces in handen te nemen waardoor jongeren een gebrek aan '*ownership*' ervaren (Matthews, 2001). Dit heeft vooral te maken met de denkwijze van volwassenen over de capaciteiten en competenties van kinderen en jongeren en met de nood van volwassenen om kinderen en jongeren te beschermen (Franklin & Sloper, 2009).

Partnerschappen tussen jongeren en volwassenen zouden verder ook moeilijk verlopen doordat volwassenen of professionals meer macht hebben, onder andere in de vorm van kennis en ervaring, waardoor ze controlerend en neerbuigend (Camino 2005; Camino & Zeldin 2002 in Sullivan & Larson, 2010) of zelfs intimiderend (Department of Health 2004 in Day, 2008) kunnen overkomen.

Ten derde hebben jongeren ook persoonlijke drempels om te participeren. Jongeren kunnen zelf ook bepaalde ideeën hebben over volwassenen waardoor ze eventueel niet willen participeren (McNeish & Newman, 2002; Franklin & Sloper, 2005). Jongeren kunnen bovendien ook een gebrek hebben aan zelfvertrouwen (Department of Health 2004 in Day, 2008; Franklin & Sloper, 2005) en aan levenservaring waardoor ze cynisch zouden kunnen zijn over participatie of een gebrek hebben aan betrokkenheid bij participatie (Vromen & Collin, 2010).

Bovendien hebben jongeren weinig kennis over besluitvorming en participatieprocessen (Vromen en Collin, 2010) en moeten ze nieuwe vaardigheden kunnen ontwikkelen om hun rol op te nemen (McNeish en Newman, 2002). Kinderen en jongeren krijgen overigens meestal niet voldoende opleiding en ondersteuning om te kunnen participeren (Kirby & Bryson, 2002) en om te kunnen doen wat volwassenen of organisaties van hen verwachten (McNeish & Newman, 2002). Verder krijgen jongeren vaak geen feedback over hun participatie en liggen de eisen van de resultaten die jongeren met hun participatie moeten behalen soms hoog (Borland, Hill, Laybourne & Stafford 2001; Lightfoot & Sloper 2001 in Kirby & Bryson, 2002).

Ten vierde en als laatste beleven jongeren praktische drempels om aan jongerenparticipatie te doen. Jongeren ervaren namelijk een tijdsdruk waardoor ze eventueel andere prioriteiten hebben (Franklin & Sloper, 2005; Kirby & Bryson, 2002; Matthews, 2001; McNeish & Newman, 2002; Perkins et al., 2007). Engagement op lange termijn en lidmaatschappen zijn bovendien moeilijker vol te houden (Matthews, 2001). Sommige jongeren ervaren ook moeilijkheden bij het combineren van hun engagement met andere interesses (Matthews, 2001; Perkins et al., 2007). Jongeren kunnen tot slot ook drempels ervaren doordat ze bijvoorbeeld geen vervoer hebben (Franklin & Sloper, 2005).

2.3.2 Drempels van organisaties

Net zoals jongeren drempels ervaren, hebben organisaties ook te kampen met bepaalde drempels om jongeren te laten participeren in hun werking, zoals organisatorische beperkingen, persoonlijke drempels van volwassenen of professionals, drempels in verband met jongeren en drempels door gebrek aan onderzoek.

Ten eerste blijken er beperkingen te zijn binnen organisaties zelf om jongeren te betrekken, waaronder geringe financiële middelen om effectieve participatieprocessen op te zetten (McNeish & Newman, 2002; Vromen & Collin, 2010) en beperkingen in tijd (McNeish & Newman, 2002). Jongeren betrekken in de werking van een organisatie en in de besluitvorming houdt namelijk het ontwikkelen van nieuwe vaardigheden voor volwassenen en jongeren in, vereist een investering van middelen en neemt tijd in beslag wat de besluitvorming kan vertragen (McNeish & Newman, 2002). De grootste beperking van organisaties is echter de moeilijkheid om te veranderen en het delen van macht, dus het statische en onflexibele karakter van organisaties (Vromen & Collin, 2010).

Een tweede drempel voor organisaties bij jongerenparticipatie is dat professionals niet voldoende opleiding en ondersteuning ervaren (Cavet & Sloper, 2004; Franklin & Sloper, 2009; Kirby & Bryson, 2002). Het is onder andere belangrijk dat professionals vaardigheden, kennis, ervaring en vertrouwen ontwikkelen om beter participatief te kunnen werken (Franklin & Sloper, 2009). Zo zouden volwassenen volgens Camino (2000, 2005 in Sullivan & Larson, 2010) vaardigheden ontbreken om met jongeren op een gelijkwaardige en respectvolle manier te communiceren en garandeert een opleiding (voor zowel volwassenen als jongeren) meer succes. Vervolgens is er de moeilijkheid voor professionals om resultaten te bekomen via participatieprocessen en om dan ook achteraf werkelijk iets te doen met deze resultaten (Vromen & Collin, 2010).

De derde drempel van organisaties voor jongerenparticipatie volgens Vromen en Collin (2010), die ook vermeld is bij de drempels van jongeren, is meer jongerengerelateerd zoals de beperkte kennis van jongeren over besluitvorming en participatieprocessen en hun geringe levenservaring wat ze cynisch kan maken over participatie of kan leiden tot een gebrek aan betrokkenheid bij participatie (Vromen & Collin, 2010). Omgekeerd beschouwen volwassenen kinderen en jongeren meestal als

incompetent, zeker wanneer het gaat over het nemen van beslissingen. Bovendien vinden volwassenen vaak moeilijk een evenwicht tussen hun verantwoordelijkheid om kinderen en jongeren te beschermen en hun recht op participatie (McNeish & Newman, 2002). Deze drempels maken het eenvoudiger om jongeren niet te laten participeren in de werking van een organisatie.

Cavet en Sloper (2004), Kirby en Bryson (2002) en Sinclair (2004) bevelen aan dat er meer onderzoek moet gebeuren in verband met jongerenparticipatie, zeker op vlak van evaluatie van de praktijk. Het is dan ook een vierde en laatste drempel voor organisaties dat de bewijzen van hun ondersteuning in participatieactiviteiten ontbreken (Franklin & Sloper, 2009).

2.4 Jongerenparticipatie stimuleren

Inzetten op motieven van jongeren en organisaties om te participeren en het wegwerken van de drempels voor zowel jongeren als organisaties, kunnen jongerenparticipatie bevorderen, maar er zijn nog andere elementen die jongerenparticipatie kunnen aanmoedigen. Dit vierde en laatste onderdeel somt enkele factoren op die jongerenparticipatie kunnen stimuleren zoals een gemeenschappelijk idee hebben, participatie inbedden in de organisatiecultuur en geschikte methodes voor jongerenparticipatie gebruiken.

Eerst en vooral is het belangrijk dat alle partners, dus zowel de kinderen als de professionals die direct en indirect betrokken zijn, een gezamenlijk idee hebben over de bedoelingen en de doelstellingen van de participatie (Franklin & Sloper, 2009). De jongeren moeten onder andere ook informatie krijgen over de structuren en belangrijke aspecten van de organisatie (Murray, 2012). Voor organisaties kan hierbij het model van Shier (2001 in Sinclair, 2004) een hulpmiddel zijn.

Een tweede belangrijke factor bij het stimuleren van jongerenparticipatie is dat de participatieprocessen moeten ingebed zijn in de praktijk en dus moeten behoren tot de organisatiecultuur (Kirby et al., 2003; Franklin & Sloper, 2009; Sinclair, 2004). Participatief werken brengt een hele verandering met zich mee (Kirby et al., 2003; Franklin & Sloper, 2009) en hierbij zouden professionals ook een gedragsverandering moeten ondergaan (Murray, 2012).

Ten derde moet er ook aandacht zijn voor welke methodes bij jongerenparticipatie gebruikt worden. Deze methodes moeten flexibel ingezet worden en moeten rekening houden met de leeftijd van kinderen, geslacht, persoonlijke situatie enz. (Franklin & Sloper, 2005).

Tot slot vermeldt Murray (2012) dat jongeren betrekken niet zonder risico's gepaard gaat. Professionals zouden kunnen horen wat ze liever niet horen en jongeren zouden ook een ander resultaat kunnen krijgen dan ze wensen. Zonder risico's zou er echter geen vooruitgang zijn.

3 Onderzoeksvragen

De literatuurstudie toont aan dat onderzoek naar jongerenparticipatie nodig is vanuit het perspectief van de jongeren (Wong et al., 2010), vooral omdat de implementatie van jongerenparticipatie in de praktijk te wensen overlaat (Coyne, 2008). Bovendien is er slechts beperkt onderzoek gebeurd naar motieven (Luping, 2011; Perkins et al., 2007) en drempels die jongeren ervaren om wel of niet te participeren (Perkins et al., 2007) en heeft onderzoek reeds uitgewezen dat professionals nood hebben aan richtlijnen over wat jongerenparticipatie stimuleert of verhindert (Moore & Kirk, 2010). Verder zijn er nog onzekerheden over de manier waarop kinderen en jongeren betrokken kunnen worden (Kirby et al., 2003; Sinclair, 2004) en krijgen kinderen niet altijd de kans om betrokken te zijn op het niveau dat ze zelf wensen (Moore & Kirk, 2009).

Deze studie tracht hieraan tegemoet te komen en wil een antwoord formuleren op de volgende drie onderzoeksvragen:

1 Op welke manieren participeren jonge participanten bij Sensoa?

- 1.1 Op welke manieren participeren jonge participanten bij Sensoa?
- 1.2 Op welke manieren zouden jonge participanten graag participeren bij Sensoa?
- 1.3 Op welke manieren zouden personeelsleden van Sensoa jonge participanten graag zien participeren?

2 Welke motieven zijn er voor jongerenparticipatie bij Sensoa?

- 2.1 Wat zijn de motieven van jonge participanten om te participeren bij Sensoa?
- 2.2 Wat zijn de motieven van personeelsleden van Sensoa om jonge participanten te laten participeren?

3 Welke drempels zijn er voor jongerenparticipatie bij Sensoa?

- 3.1 Waar ervaren jonge participanten drempels om te participeren bij Sensoa?
- 3.2 Waar ervaren personeelsleden van Sensoa drempels om jonge participanten te laten participeren?

DEEL 2: DATA EN METHODE

In het tweede deel van dit onderzoek, data en methode, worden de deelnemers, het algemeen onderzoeksopzet, het materiaal en de analyseprocedure beschreven.

1 Deelnemers

In dit onderdeel worden de twee groepen deelnemers aan het onderzoek besproken, namelijk de jonge participanten bij Sensoa en de personeelsleden van Sensoa.

De eerste groep deelnemers, namelijk de jongeren die actief betrokken zijn in de werking van Sensoa, bestond in het totaal uit een twintigtal jonge participanten. Deze jongeren zijn in de vorm van een lijst aangereikt vanuit Sensoa. Hiervan namen elf jongeren effectief deel aan het onderzoek.

Tabel 1 (Overzicht jonge participanten) geeft de persoonskenmerken (geslacht, leeftijd, opleiding, functie en periode actief) van de elf deelnemers weer.

Tabel 1: Overzicht jonge participanten

Label	Geslacht	Leeftijd	Opleiding	Functie	Periode actief
J1	Man	21	Bachelor sociaal-cultureel werk	Vrijwilliger + Bestuurslid Europees Jongeren netwerk	3 jaar
J2	Vrouw	25	Bachelor sociaal werk	Ex-stagiaire + vrijwilliger	6 jaar
J3	Vrouw	24	Master communicatiewetenschappen	Allesoverseks-reporter	1 jaar
J4	Vrouw	24	Master communicatiewetenschappen en master gezondheidsvoorlichting en -bevordering	Ex-thesisstudent	1 jaar
J5	Vrouw	22	Bachelor sociaal werk en bachelor toegepaste jeugdcriminologie	Ex-stagiaire + vrijwilliger	3 jaar
J6	Vrouw	24	Bachelor sociaal werk, lerarenopleiding en master sociologie	Ex-stagiaire + lid algemene vergadering	5 jaar
J7	Vrouw	21	Bachelor communicatiemanagement en master brands, communication and culture.	Allesoverseks-reporter	5 maand

J8	Vrouw	22	Master sociologie en master sociaal werk	Thesisstudent	4 maand
J9	Vrouw	18	Bachelor journalistiek	Allesoverseks-reporter	1 jaar
J10	Vrouw	19	Bachelor rechten	Lid algemene vergadering	1 jaar
J11	Man	20	Bachelor archeologie	Kandidaat-lid algemene vergadering	2 jaar

Uit het overzicht van de jonge participanten blijkt een oververtegenwoordiging van vrouwen. Verder bevinden de jongeren zich in de leeftijdscategorie van 19 tot 25 jaar en zijn de meesten ouder zijn dan twintig. In de literatuur (zie 2.1 Jongerenparticipatie, p. 2) wordt de term 'jongeren' op vlak van leeftijd ruimer gezien, namelijk van 10 tot 25 jaar. Vervolgens studeren de jongeren allemaal verder, waarvan er twee verder gestudeerd hebben en nu aan het werk zijn. De taken die de jonge participanten bij Sensoa vervullen zijn heel divers. Dit gaat van vrijwilligerswerk binnen verschillende afdelingen (actieterrein jongeren, mensen met hiv en homomannen) en zetelen in de algemene vergadering tot stage lopen en een thesis schrijven. De periode waarin de jonge participanten actief zijn voor Sensoa varieert van enkele maanden tot zes jaar.

Een tweede groep deelnemers betrof de veertigtal personeelsleden van Sensoa, waarvan tien te maken hadden met jongerenparticipatie tijdens de uitoefening van hun functie. Deze personeelsleden zijn aangeduid vanuit Sensoa. Van deze tien personeelsleden hebben er uiteindelijk negen effectief deelgenomen aan het onderzoek.

In tabel 2 (Overzicht personeelsleden) wordt een deelnemersbeschrijving (geslacht, leeftijd opgedeeld in categorieën en functie) weergegeven van de deelgenomen personeelsleden.

Tabel 2: Overzicht personeelsleden

Label	Geslacht	Leeftijdscategorie	Functie
P1	Vrouw	30-40	Beleidsmedewerker actieterrein jongeren
P2	Vrouw	30-40	Medewerker actieterrein jongeren
P3	Vrouw	30-40	Beleidsmedewerker actieterrein mensen met hiv
P4	Man	30-40	Medewerker actieterrein jongeren
P5	Vrouw	40-50	Medewerker actieterrein mensen met hiv
P6	Vrouw	30-40	Coördinator jongeren en volwassenen
P7	Man	50+	Directie
P8	Man	30-40	Medewerker actieterrein homomannen
P9	Vrouw	50+	Beleidsmedewerker actieterrein jongeren

Net zoals bij de jonge participanten van Sensoa blijkt in de deelnemersbeschrijving een oververtegenwoordiging van vrouwen. Vervolgens varieert de leeftijd van de personeelsleden en ligt deze boven de 30 jaar. Verder komen de personeelsleden uit verschillende afdelingen van Sensoa, zoals het actieterrein jongeren, mensen met hiv en homomannen. Binnen deze afdelingen bekleden de personeelsleden diverse functies (beleidsmedewerker, educatief medewerker, vormingsmedewerker ...), waarvan twee de functie van coördinator en directeur bekleden.

2 Algemeen onderzoeksopzet

Op basis van de onderzoeksvragen bleek dat het gaat om een kwalitatief beschrijvend onderzoek. De onderzoeksvragen peilden namelijk naar belevingen en ervaringen. Ook gaat het om een verklarend kwalitatief onderzoek (Baarda et al., 2009). Er werd namelijk een verklarende component gezocht waarom de jongerenparticipatie bij Sensoa moeizaam verloopt en er wordt getracht een theorie te bekomen waardoor de jongerenparticipatie bij Sensoa versterkt kan worden.

In het totaal vonden er twintig individuele interviews plaats (elf met jonge participanten en negen met personeelsleden), waarna theoretische datasaturatie bleek bereikt. Deze interviews gebeurden face-to-face, met uitzondering van één interview dat is afgenomen via Skype. De interviews gingen door op een datum en een plaats die de voorkeur van de deelnemer droegen, zoals bij Sensoa zelf, in een universiteit en een gemeenschapscentrum, maar ook bij deelnemers thuis.

De deelnemers werden gerekruteerd door middel van een algemene e-mail gericht naar de jonge participanten (zie Bijlage 1) en een andere e-mail naar de personeelsleden (zie Bijlage 2). Deze eerste e-mail is verstuurd vanuit Sensoa zelf.

Om jonge participanten te rekruteren is er ook tweemaal een bericht gepost in een besloten Facebookgroep van de jonge participanten van Sensoa 'De EI-cel', waarna er ook naar elke jongere die nog niet gereageerd had een persoonlijke e-mail is verstuurd. Nadien is er met de jongeren, afhankelijk van hun voorkeur, via e-mail of telefonisch, een afspraak vastgelegd.

De personeelsleden zijn allemaal na de eerste algemene e-mail, zoals vermeld in deze e-mail, telefonisch gecontacteerd waarna de afwezige personeelsleden een persoonlijke mail hebben gekregen met de vraag om telefonisch of via e-mail een afspraak vast te leggen.

3 Materiaal

In het onderzoek werd gebruik gemaakt van semigestructureerde interviews, waarbij de belangrijkste onderwerpen vastlagen, maar de vraagvolgorde niet volledig vastlag. De geïnterviewde kreeg hierdoor voldoende ruimte om zelf dingen aan te brengen. Op deze manier worden de onderzoeksvragen het best beantwoord (Baarda et al., 2009).

Voor deze interviews zijn er twee verschillende interviewschema's met interviewvragen opgesteld, namelijk een interviewschema voor de jonge participanten bij Sensoa (zie Bijlage 3) en een interviewschema voor de personeelsleden van Sensoa (zie Bijlage 4). Deze interviewschema's zijn opgesteld aan de hand van de thema's die aangereikt zijn in de literatuur.

Het interviewschema van de jonge participanten bestond uit drie grote hoofdthema's: begin participatie bij Sensoa, huidige participatie bij Sensoa en participatie bij Sensoa in de toekomst. Per thema waren er verschillende interviewvragen uitgewerkt. Het interviewschema van de personeelsleden bestond ook uit drie grote hoofdthema's: functie bij Sensoa, beleving van jongerenparticipatie en taken van jonge participanten. Ook hier waren bij de thema's verscheidene interviewvragen uitgewerkt.

Voor het opstellen van deze beide interviewschema's werd er rekening gehouden met de volgorde van de vragen, zoals beginnen met persoonsgegevens, eerste makkelijkere vragen en onderwerpen in een logische volgorde. Ook was er op het einde telkens een open vraag, waarbij de deelnemers de mogelijkheid kregen om iets toe te voegen aan het interview. Een interview duurde minstens 26 minuten, met een maximum van 1 uur en 29 minuten en gemiddelde duurde het 45 minuten.

4 Analyseprocedure

Om de analyse van de interviews mogelijk te maken werd elk interview opgenomen via geluidsopnamemateriaal. Hiervoor werden telkens twee opnamematerialen gebruikt. De deelnemers werden hiervan op voorhand op de hoogte gebracht en bovendien werd hun toestemming nog eens gevraagd voordat het interview begon.

Ter voorbereiding van de analyses werden de interviews eerst en vooral letterlijk uitgetypt in een tekstverwerkingsprogramma (zie Bijlage 5). Daarna werden de gegevens gereduceerd tot tekst die relevant is voor het beantwoorden van de onderzoeksvraag (Baarda et al., 2009). Vervolgens werd er een analyseschema opgesteld aan de hand waarvan de relevante tekstfragmenten geordend en gelabeld werden. Het analyseschema voor het analyseren van de interviews van zowel de jonge participanten als van de personeelsleden bestond uit drie kernlabels met verschillende sublabels. Deze drie kernlabels waren: vorm van participatie, motieven en drempels. Nadien werden de

interviews aan de hand van de analyseschema's geanalyseerd en gecodeerd vanuit de verschillende (sub)labels (De Donder & Smetcoren, 2012).

De laatste stap is het beantwoorden van de onderzoeksvragen. Bij beschrijvende onderzoeksvragen wordt een beschrijving gegeven aan de hand van kernbegrippen en wordt ook aangegeven hoe belangrijk deze zijn en in welke zin. Voor de verklarende onderzoeksvragen worden de verbanden tussen de verschillende begrippen nagegaan (Baarda et al., 2009).

DEEL 3: RESULTATEN

Het derde deel 'Resultaten' bevat de resultaten van het onderzoek en bestaat uit drie onderdelen, namelijk de drie hoofdthema's in de onderzoeksvragen: vormen van participatie, motieven en drempels.

1 Vormen van participatie

In het eerste onderdeel worden de huidige taken van de jonge participanten besproken en gesitueerd op niveaus van participatiemodellen. Daarna komen de mogelijke toekomstige taken van de jongeren aan bod vanuit het perspectief van zowel de jonge participanten als de personeelsleden.

1.1 Huidige taken en niveaus van participatie

De jonge participanten voerden verschillende taken uit bij Sensoa, welke ze globaal gezien positief ervoeren. Sommige jongeren combineerden taken, anderen voerden slechts één taak uit. We plaatsen deze taken op de participatieladder van Hart (Seij 2006 in Tambuyzer & Van Audenhove, 2010) en lieten de jongeren dit ook zelf doen.

Binnen de taken van de jonge participanten was er geen sprake van schijnparticipatie. Sommige jongeren zagen dit echt anders en begonnen toch met het derde niveau ("Afkopen") op de participatieladder. Als reden hiervoor haalden zij aan dat ze geen inspraak hebben gehad bij de ontwikkeling van de website allesoverseks.be.

Vervolgens wordt de participatie van de jonge participanten op de resterende niveaus geplaatst, buiten het hoogste niveau:

- Niveau vier: "In opdracht, maar geïnformeerd": Bij bepaalde uitvoerende taken zoals flyers en condooms uitdelen of meehelpen in het hiv-café, kregen de jongeren weinig inspraak. In tegenstelling tot het derde niveau kregen ze wel informatie en waren ze zich bewust van hun taken.
- Niveau vijf: "Geconsulteerd en geïnformeerd": De personeelsleden vroegen bij het ontwikkelen van bepaald materiaal feedback aan jongeren: *"het is Sensoa die projecten doet en beslist wat er gebeurt, maar ze luisteren wel naar de jongeren en als wij bijvoorbeeld feedback geven op iets, dan wordt onze mening ook wel gehoord en er wordt ook iets mee gedaan."* (J5). Ook de medewerking van de allesoverseks-reporters aan de website door het schrijven van teksten hoorde onder dit niveau thuis. Sommige jongeren zien deze taak echter eerder op een hoger niveau.

- Niveau zes: “Geïnitieerd door volwassenen, maar jeugd beslist mee”: De algemene vergadering was een voorbeeld van dit niveau aangezien het is opgezet door volwassenen, maar de jonge participanten kregen inspraak. Ook bij bepaalde projecten of activiteiten zoals de jongerendag konden de jonge participanten mee beslissen over onder andere de datum en de activiteiten.
- Niveau zeven: “Geïnitieerd en geleid door jeugd”: Voorbeelden van dit niveau waren het lopen van een stage en het schrijven van een thesis, waarbij de studenten het ‘project’ uitvoerden en personeelsleden voornamelijk ter ondersteuning dienden. Ook bestuurslid zijn in het Europees jongerenennetwerk (YSAFE) konden we op dit niveau plaatsen. Zoals reeds aangehaald plaatsten sommige allesoverseks-reporters hun participatie ook op dit hoger niveau:

“Omdat eigenlijk ik ben ook nog een jongere dus de reporters zijn jongeren die eigenlijk mogen schrijven over wat ze willen, het moet gewoon met seks en relaties te maken hebben (...). En eum, ik denk dat zij dan eigenlijk eerder een begeleidende rol hebben.” (J7).

De meeste jongeren situeerden hun participatie op niveau vijf en zes. Het achtste en hoogste niveau kwam niet voor bij Sensoa. Ook uit de literatuur blijkt dit het moeilijkst bereikbare niveau en komt het slechts zeldzaam voor (Hart, 1992).

In tegenstelling tot de jongeren duiden de personeelsleden op het model van Shier (2001 in Van Gils, 2005) aan op welk niveau zij vonden dat ze de jonge participanten betrokken. Vier van de vijf niveaus kwamen hierbij aan bod, namelijk (Shier 2001 in Van Gils, 2005):

- Niveau een: “Kinderen worden beluisterd”: Bepaalde actieterreinen ondernamen geen handelingen om jongeren te betrekken.
- Niveau drie: “Met de visies van kinderen wordt rekening gehouden”: Enkele personeelsleden haalden aan dat jongeren bijvoorbeeld om feedback wordt gevraagd, maar dat er na de feedback geen terugkoppeling meer was.
- Niveau vier: “Kinderen zijn betrokken in het besluitvormingsproces”: Binnen Sensoa was er geen procedure over het betrekken van jongeren en moeten jongeren niet verplicht betrokken worden.
- Niveau vijf: “Kinderen delen de macht en verantwoordelijkheid bij beslissingen”: *“als ge het op thesisstudenten inzoomt, dan hebben die natuurlijk iets in het besluitend vormingsproces te zeggen over hun thesis. (...) dat is hun thesis eh.” (P3).*

De meeste personeelsleden plaatsten de participatie van de jonge participanten bij Sensoa op niveau drie of vier. Er werd wel opgemerkt dat kinderen niet aan bod komen in de jongerenparticipatie van Sensoa, terwijl de leeftijdscategorie ‘jongeren’ van 10 tot 25 jaar betreft.

Tot slot werd niet van elke jonge participant hetzelfde verwacht en hangt de intensiviteit samen met de taak. Zo moesten de allesoverseks-reporters vijf teksten schrijven per maand en bestond

het engagement van leden van de algemene vergadering slechts uit het bijwonen van de twee à drie vergadering per jaar.

1.2 Mogelijke toekomstige taken

Volgens zowel de jonge participanten als de personeelsleden konden er bepaalde taken in de toekomst bijkomen. Voor enkele jongeren ging dit echter over kortstondige en sporadische activiteiten in de toekomst.

Enerzijds gaven enkele jongeren aan dat ze graag meer “in het algemeen” op de hoogte en betrokken wouden zijn. Anderzijds werden ook meer concrete activiteiten of projecten aangehaald door de jongeren en de personeelsleden. Deze taken zijn voornamelijk varianten op wat de jonge participanten momenteel doen:

- Variatie in vorm: Zowel de personeelsleden als de allesoverseks-reporters zouden de verhalen en nieuwsberichten eens op een andere manier willen brengen.
- Variatie in frequentie: Sommige jongeren zouden graag meer deelnemen aan activiteiten van Sensoa en zouden ook graag meer met Sensoa bezig zijn. Ook personeelsleden zouden jongeren graag meer en vroeger betrekken.
- Variatie in het niveau:
 - Volgens de personeelsleden zijn sommige jongeren er klaar voor om de Facebook-pagina te beheren en eventueel ook het forum van allesoverseks.be.
 - Zowel de jonge participanten als de personeelsleden haalden aan dat jongeren op een hoger niveau zouden kunnen meedraaien in Sensoa, zoals op teamniveau of op het bestuursniveau.
 - Bepaalde jongeren zouden graag meer verantwoordelijkheid krijgen, wat ook een (extra) motief was om te blijven participeren.
 - Sommige jongeren gaven aan dat ze graag zouden werken bij Sensoa.
- Variatie in doelgroep:

“Eum, in de toekomst, pakt binnen een jaar of twee jaar, zie ik me zeker nog verder doen wat dat ik nu doen. (...). Eum, maar dan zou het misschien wel eens kunnen zijn dat ik mijn eigen te oud gaan beginnen voelen, dan ben ik tegen dan al 26 of 27 jaar, ik weet niet of dat ik dan in het plaatje van allesoverseks.be ga passen, daarom (...) ik zou het zeker niet slecht vinden om dan te kunnen meehelpen voor andere websites bij Sensoa” (J3).

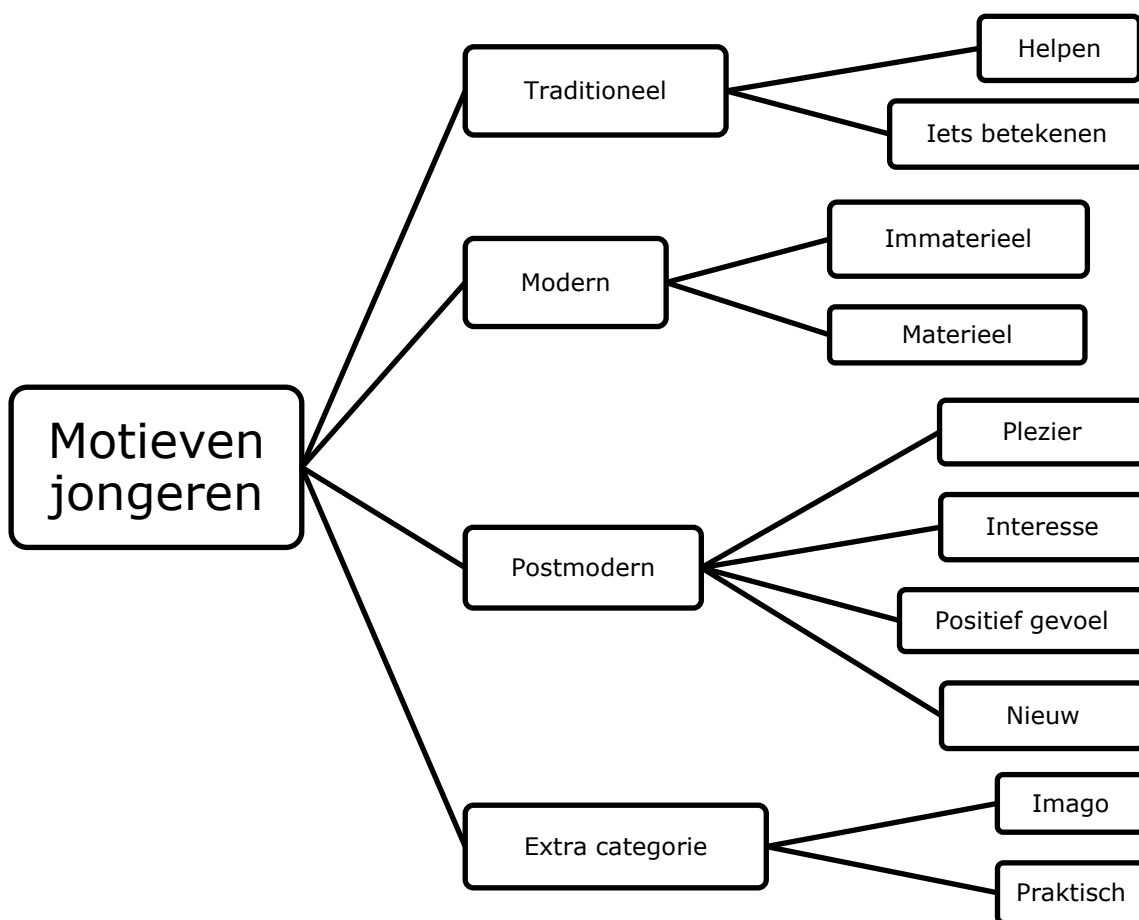
Tot slot kwamen er andere (nieuwe) taken aan bod. Bij de jongeren hadden deze taken vooral te maken met kennisoverdracht zoals voordrachten geven. Bij de personeelsleden situeerden deze taken zich hoofdzakelijk op een uitvoerend niveau zoals bij grote acties mee dingen uitdelen.

2 Motieven

Het tweede onderdeel handelt over de motieven van de jonge participanten en de motieven van de personeelsleden.

2.1 Jonge participanten

De jonge participanten hadden verschillende motieven om deel te nemen aan de werking van Sensoa. Deze worden opgedeeld in drie categorieën, namelijk de traditionele, de moderne en de postmoderne motivatie (Luping, 2011). Vervolgens haalden de jongeren een extra 'rest'-categorie aan. Onderstaande figuur (zie figuur 3, p. 25) geeft een overzicht van de motieven van de jonge participanten.



Figuur 3: Overzicht motieven jonge participanten

2.1.1 Traditionele motivatie

Onder de eerste categorie 'traditionele motivatie' horen ten eerste de motieven van de jonge participanten gebaseerd op de overtuiging dat Sensoa "een goede organisatie" (J8) was. De

jongeren hadden verschillende redenen om Sensoa te helpen en iets te betekenen, zowel voor Sensoa als voor de bredere maatschappij.

- Wederkerigheid: Sensoa heeft hen geholpen, dus willen de jongeren graag iets terugdoen.
- Iets betekenisvol doen voor Sensoa: *"ik ga er echt een organisatie mee helpen. (...) wat dat ik nu ga schrijven, dat dat echt ga gebruikt worden. (...). Dat vond ik echt wel belangrijk."* (J8).
- Bijdragen aan doelen, missie, visie, ... van Sensoa: *"En ook gewoon voor de organisatie, ik vind dat een goede en een leuke organisatie dus. (...) als ge wilt dat die visie en die missie dat die wordt doorgedragen dan gaat ge u daar ook voor inzetten"* (J2).
- Sluit aan bij leefwereld: Sommige jongeren waren bijvoorbeeld zelf homoseksueel of kenden iemand met hiv.
- Iets betekenisvol doen voor jongeren: *"De grootste motivatie, die er is voor mij, is weten dat je iets goed doet. Eum, weten dat er jongeren zijn die onze verhalen lezen, die daar echt ook iets van leren."* (J3).
- Onwetendheid: Enkele jonge participanten merkten op dat in hun omgeving de thema's waarrond Sensoa werkt taboe waren en dat er nog veel onwetendheid heerste over deze thema's waardoor ze hieraan hun steentje willen bijdragen: *"Maar dan ziet ge ook wel dat er nog heel veel onwetendheid is. (...). Als er zo een vraag is van kan ik zwanger worden door naakt te gaan zwemmen of zo, ja."* (J11).
- Iets betekenisvol doen voor de bredere maatschappij: *"het feit dat ik dat ik ja, dat ik iets goed doe voor de maatschappij."* (J3).

Deze traditionele motieven bleken vooral bij de keuze om actief te zijn binnen de werking van Sensoa een belangrijke rol te spelen, maar ook daarna bleven deze motieven belangrijk.

2.1.2 Moderne motivatie

Tot de tweede categorie 'moderne motivatie' hoorden de eerder instrumentele motieven van de jonge participanten, namelijk immateriële en materiële motieven.

De motieven van de jongeren hadden ten eerste voornamelijk betrekking op de ontwikkeling en bevordering van de jonge participanten zelf, zoals ervaring, informatie en sociale contacten.

De jongeren hechtten om te beginnen het meeste belang aan ervaring opdoen in functie van hun studies of werk en om te vermelden op hun cv. Vooral voor de allesoverseks-reporters bleken deze motieven zowel in het begin als tijdens hun participatie heel belangrijk en werd de nadruk gelegd op ervaring dat ze verwierven door te schrijven, feedback die ze hierop kregen en opleidingen die ze mochten volgen. Feedback en opleidingen zouden hen in de toekomst ook extra kunnen motiveren. Enkele reporters gaven bovendien aan dat het hen extra zou kunnen motiveren moesten ze de teksten die ze voor allesoverseks.be schreven, kunnen gebruiken voor hun studies.

Vervolgens kwam 'informatie' aan bod als mogelijk motief. De jongeren werden graag op de hoogte gebracht van de (algemene) werking en over de mogelijkheden, projecten en kansen voor jongeren binnen Sensoa.

Verder haalden de jonge participanten 'sociale contacten' aan als motief. Deze kwamen voornamelijk bij de meeste jongeren voor doorheen hun participatie. Voor de contacten en de samenwerking (voornamelijk met de personeelsleden) gebruikten de jongeren woorden zoals los, vlot, tof en informeel: *"ik vind dat leuk dat ze gewoon zeggen in hun mails: dag (naam)"* (J6). De meeste jonge participanten gaven ook aan dat ze veel vrijheid ervoeren en los gelaten werden in hun taken, wat in het algemeen als positief werd ervaren. Toch kregen ze ook voldoende ondersteuning. Sommige jongeren gaven aan voldoende uitleg te hebben gekregen over hun taak. Ze vermeldten ook dat ze een vaste communicatiepersoon hadden, waarbij ze terecht konden met hun vragen.

De ontmoetingsmomenten en vooral de jongerendag werden door alle jongeren als positief en leuk ervaren met een aangename groepssfeer en werden genoemd als een belangrijk motief: *"Eum, we hebben een tijd geleden een activiteitendag gedaan voor alle participerende jongeren, voor mij mag dat nog meer natuurlijk (lacht), dat was heel tof, een supertoffe dag, van mij zou dat nog meer mogen"* (J3). Bovendien gaven de jonge participanten aan dat regelmatig samenkomen, eventueel in kleinere groepjes rond hun taak, hun extra zouden kunnen motiveren. Ook vonden de meeste jongeren het aangenamer om hun taken met meerderen te verrichten.

Andere contacten verliepen voornamelijk elektronisch, zo was er recent een besloten Facebookgroep 'De EI-Cel' opgericht, wat door de jongeren als een meerwaarde werd beschouwd. Het zou de drempels voor toekomstige ontmoetingen verlagen en aanzetten tot participeren. De jonge participanten zagen de elektronische communicatie vervolgens ook als een voordeel omdat ze hierdoor bijvoorbeeld zelf niet regelmatig bij Sensoa moesten zijn of dat hun participatie kon doorgaan terwijl ze in het kader van een Erasmusproject in het buitenland vertoefden.

Tot slot vonden de jonge participanten het belangrijk om persoonlijk aangesproken te worden om dingen te doen en speelde dit een aanzienlijke rol om te beginnen met participeren.

Slechts enkele jongeren vermeldten ten tweede 'materiële vergoedingen' als (extra) motief om te blijven participeren. De materiële vergoedingen situeerden zich vooral op het vlak van geld zoals vrijwilligersvergoedingen en onkostenvergoedingen, maar ook uitstappen.

2.1.3 Postmoderne motivatie

Bij de derde categorie 'postmoderne motivatie' stond plezier centraal.

Om te beginnen zijn 'leuk', 'tof', 'fijn', 'plezier', ... woorden die regelmatig terugkwamen bij alle jonge participanten en dit in combinatie met de organisatie, de thema's waar rond gewerkt wordt,

de contacten, de activiteiten, de taken en de betrokkenheid bij Sensoa. De jongeren gaven bovendien aan dat ze plezier een heel belangrijk motief vinden om te blijven participeren en dat ze zouden stoppen moesten ze het niet meer leuk vinden: *"tot zo lang ik me nu amuseer ga ik verder doen wat dat ik nu doe."* (J3).

Al deze verschillende aspecten, zoals de organisatie en thema's, kwamen ook terug als het ging over 'interesse'. De meeste jongeren participeerden namelijk onder andere uit interesse bij Sensoa. Deze motieven deden zich zowel in het begin als tijdens hun participatie voor. Ook zouden projecten die de jonge participanten interesseren extra kunnen motiveren om te participeren.

Vervolgens bleek een positief gevoel en waardering tijdens de jongeren hun participatie belangrijk en dit zowel vanuit Sensoa, maar ook vanuit de omgeving van de jonge participanten.

De jonge participanten brachten tot slot ook aan dat ze, voor ze begonnen met participeren, op zoek waren naar *"iets nieuws"* (J1), een nieuwe uitdaging, een avontuur en dat ze ook uit nieuwsgierigheid waren begonnen met participeren bij Sensoa: *"Sensoa leek mij zo iets gigantisch onbekend en wel spannend om te doen"* (J6)

2.1.4 Extra 'rest'-categorie

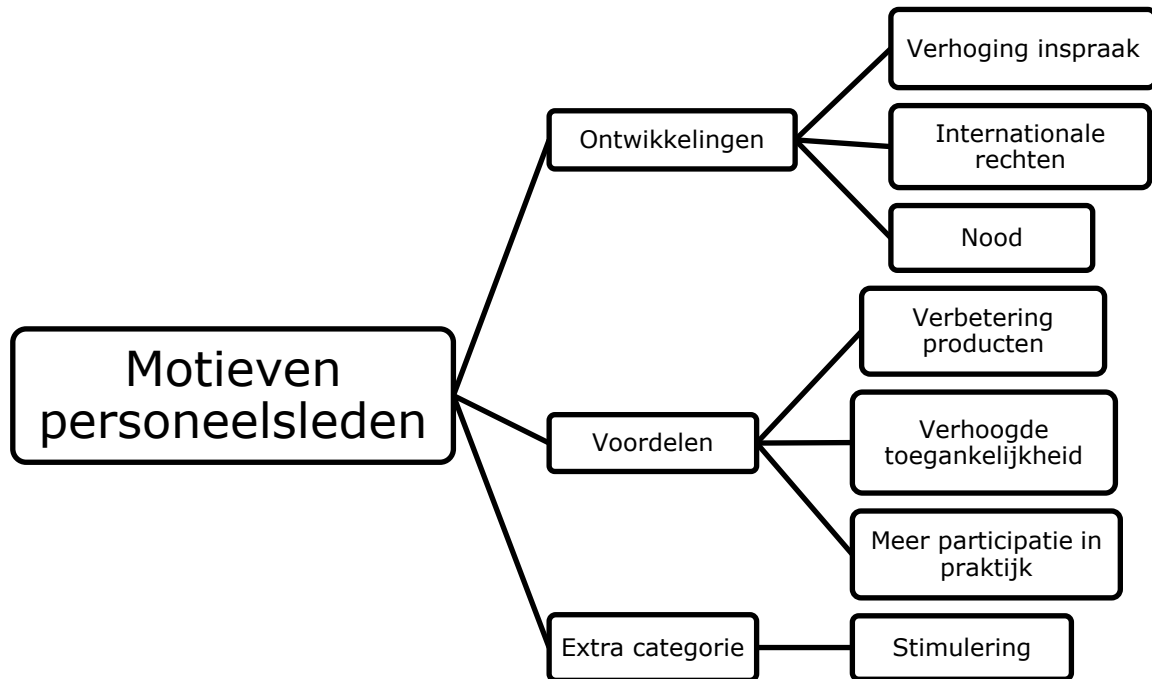
De jonge participanten hadden ook motieven vermeld die buiten de vorige categorieën vallen.

Zo bleek het imago van Sensoa een belangrijke rol te spelen voor de jonge participanten om te beginnen met participeren. Hierbij werd voornamelijk aangehaald dat Sensoa een bekende organisatie is: *"het is iets dat iedereen ook kent. Dus als je zegt: ah ja ik ben vrijwilliger voor Sensoa, dat kennen mensen en dat vind ik ook leuk."* (J1). Het belang van een goed imago wordt ook vermeld in het onderzoek van Kong en Farrell (2010).

Tot slot haalden de jonge participanten aan dat ze ook praktische motieven hadden. Zo was Sensoa voor sommigen niet ver, koste hun betrokkenheid bij Sensoa niet veel moeite en konden ze de meeste taken van thuis uit vervullen.

2.2 Personeelsleden

De motieven van de personeelsleden kunnen volgens de literatuur ingedeeld worden in twee grote groepen. Enerzijds was Sensoa onderhevig aan bepaalde ontwikkelingen die ervoor zorgden dat jongerenparticipatie gestimuleerd werd. Anderzijds ervoeren de personeelsleden voordelen door het betrekken van jongeren. Bovendien gaven de personeelsleden van Sensoa een extra derde categorie aan. Onderstaande figuur (zie figuur 4, p. 29) geeft de motieven van de personeelsleden weer.



Figuur 4: Overzicht motiveven personeelsleden

2.2.1 Ontwikkelingen

Er zijn drie ontwikkelingen waaraan Sensoa onderhevig was en die jongerenparticipatie stimuleerden, namelijk: de toegenomen inspraak van jongeren, de internationale rechten van jongeren en de nood om jongeren te betrekken.

De eerste ontwikkeling was de toegenomen inspraak van jongeren in de rol van gebruikers. De personeelsleden en Sensoa zelf geloofden in het algemeen concept van participatie van de doelgroep en dus ook van jongeren, waardoor deze betrokken werden: *"als je interventies ontwikkelt naar een bepaalde doelgroep, dan heb je er alle belang bij om die doelgroep vooraf te betrekken."* (P7). Een ontwikkeling die hierbij aansloot, was het nieuwe beleidsplan van Sensoa waarin doelgroepen betrekken, was opgenomen als doelstelling.

De tweede ontwikkeling had te maken met het recht van jongeren om te participeren. De koepelorganisatie van Sensoa, The International Planned Parenthood Federation (IPPF), verplichtte Sensoa ook vanuit dit recht om jongeren te betrekken op alle niveaus van de organisatie: *"Sensoa is eigenlijk dus lid van IPPF en alle leden, alle member associations van IPPF, die moeten, eum, ik geloof, 20% participatie hebben van jongeren, in hun bestuur."* (P1).

Een derde en laatste ontwikkeling schuilde in de nood die personeelsleden hadden om jongeren te betrekken:

“De nood aan, wat dat we vroeger deden is bij wijze van spreken met hun affiche de Meir op gaan, de woensdagnamiddag en jongeren gaan aanspreken van wat vinde ervan? Eum, en ik denk dat van daaruit dan de nood wel wat gegroeid is, (...), dus het is echt zo ja, bijna van op straat gekomen van euh hoe kunnen we dat hier wat meer vorm geven” (P6).

2.2.2 Voordelen

In de tweede grote groep bij de motieven van personeelsleden konden we de volgende voordelen van het betrekken van jongeren onderscheiden (Kirby et al., 2003): producten worden beter bevonden, een verhoogde toegankelijkheid en meer participatie in de praktijk.

Om te beginnen vermeldden de personeelsleden dat jonge participanten betrekken in de werking van Sensoa op verschillende vlakken interessant was. Zo zouden jongeren zorgen voor een verfrissing en een andere dynamiek. Jongeren konden vervolgens bepaalde vanzelfsprekende dingen in vraag stellen en ze brachten ook nieuwe ideeën binnen in Sensoa. Een ander belangrijk motief van personeelsleden op een hoger niveau was het feit dat medewerkers gemotiveerd raken door jongeren te betrekken en hun werk hierdoor met plezier deden.

Vervolgens was het belangrijkste motief om jongeren te laten participeren dat de personeelsleden er iets aan hadden. Als eerste haalden de personeelsleden de positieve en negatieve feedback van jongeren op producten aan. Dit werd als waardevol beschouwd en leverde veel op. Sommige personeelsleden gaven bovendien aan dat zo’n dingen niet uit onderzoek gehaald kunnen worden. Vervolgens werd als motief bij allesoverseks.be vermeld dat de verhalen die geschreven werden door de jonge reporters het populairst waren, wat dus ook hun meest succesvolle manier van jongerenparticipatie werd genoemd.

Verder haalden de personeelsleden thesissen geschreven door studenten in samenwerking met Sensoa aan, waarvan ze gebruik maakten in teksten en nota’s. De meerwaarde schuilde er hier ook in dat het geschreven was vanuit het perspectief van jongeren en het waren kansen om onderzoek te laten doen dat anders misschien niet gebeurde.

Zoals daarnet aangehaald, werden producten beter bevonden na het betrekken van jongeren en sprak het jongeren meer aan. Wat ook aangaf dat de toegankelijkheid voor jongeren hierdoor werd verhoogd. Dit leidde ons naar het tweede grote voordeel.

De personeelsleden behoorden zelf niet meer tot de groep ‘jongeren’, maar vonden het belangrijk om voeling te houden met deze doelgroep en hun veranderlijke leefwereld. Sensoa wou de ‘toon’ waardoor jongeren zich aangesproken voelen, kennen en weten zodat ze meer konden aansluiten bij de jongeren. Vervolgens haalden enkele personeelsleden aan dat Sensoa voornamelijk op

intermediair niveau werkt, waardoor het van belang was dat ze zelf actief op zoek gingen naar contacten met jongeren.

Verder kwam door het betrekken van jongeren hun aanbod naar hun doelpubliek beter over. Vervolgens vermeldden enkele personeelsleden dat jongeren betrekken goed was voor het imago van Sensoa, zowel naar jongeren, als naar de bredere buitenwereld. Bovendien waren bepaalde personeelsleden ervan overtuigd dat hoe meer jonge mensen in contact kwamen met Sensoa, hoe meer Sensoa onder jongeren bekend zou zijn.

Ten derde was er het motief dat door jongerenparticipatie toe te passen, personeelsleden meer ervaring en vaardigheden ontwikkelden. Wat hen meer mogelijkheden om participatie in de praktijk toe te passen gaf en voor meer participatie in de praktijk zorgde.

Sommige personeelsleden hadden reeds (positieve) ervaringen opgebouwd in het werken met jongeren *"ik merk dat daar wel altijd toffe dingen uitkomen. (...) ik voel daar wel een dynamiek en ik voel wel dat daar dingen uitkomen die we eigenlijk ook als team kunnen gebruiken."* (P4). Ook hadden sommige personeelsleden hierbij gemerkt dat jongerenparticipatie wel degelijk iets oplevert en *"zeer renderend was"* (P4), wat hen motiveerde om jongeren te blijven betrekken in hun functie. Ook goede contacten met de jonge participanten gaven stimulansen aan de personeelsleden. Bovendien werd door personeelsleden aangehaald dat jongeren goed en snel bereikbaar zijn via sociale media, wat als positief werd ervaren.

2.2.3 Extra categorie

De personeelsleden brachten tot slot een extra categorie in de motieven voor personeelsleden naar boven, namelijk de motivatie die ze haalden uit de stimulering van jongerenparticipatie vanuit de directie en vanuit collega's.

Ten eerste gaven de personeelsleden aan dat ze voornamelijk stimulansen ondervinden in initiatieven van de directie:

- Financieel: Vanuit Sensoa mochten er budgetten vrijgemaakt worden om te investeren in jongerenparticipatie.
- Ruimte: Enkele personeelsleden gaven aan dat ze ruimte kregen om jongeren te betrekken en hiermee te experimenteren.
- Er werd op gewezen dat jongerenparticipatie moet gebeuren en de grote lijnen zijn mee bepaald vanuit de directie. Ook werd indien nodig overleg aangegaan hieromtrent.

"Wat ik ook merk van de directie is dat als er mailtjes zijn voor oproepen voor jongeren die iets kunnen doen, bijvoorbeeld subsidies waarvoor ze zich kunnen inschrijven of een internationale meeting waar dat ze naartoe kunnen of een congres of zo. Dat wordt altijd onmiddellijk naar mij

doorgestuurd en dan wordt er achteraf nog gevraagd "en is er nu iemand die dat wil doen? Wat gaat er gebeuren?" dus, ja, dat is wel tof." (P1).

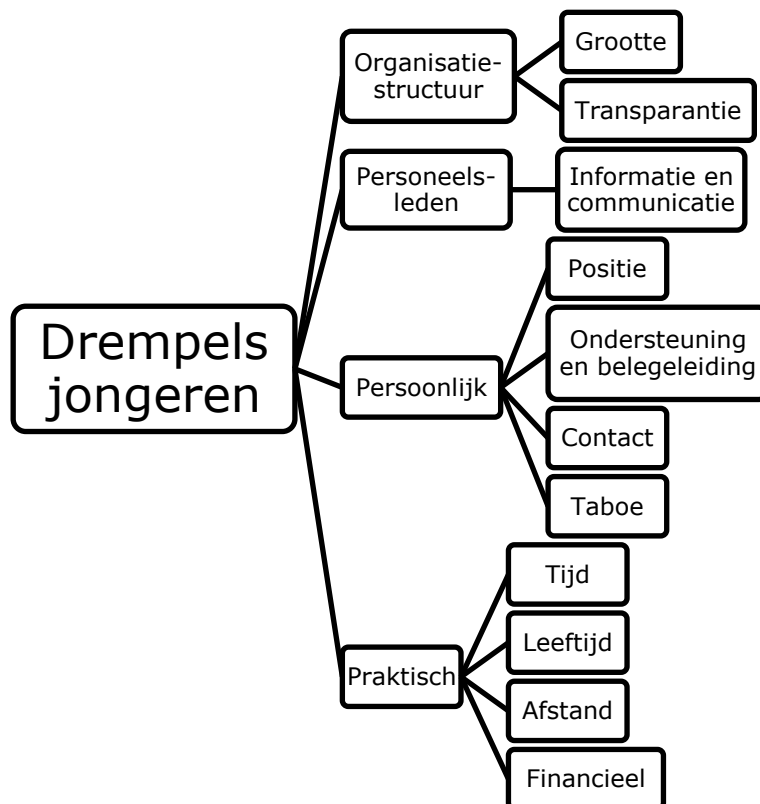
Ten tweede vermeldden enkele personeelsleden dat er ook ondersteuning 'in huis' aanwezig was. Zo hadden sommige collega's ervaring in het werken met onder andere vrijwilligers en had het actieterrein 'jongeren' ook reeds ervaring opgebouwd. Zij probeerden de participatie van jongeren dan ook te stimuleren in Sensoa.

3 Drempels

In het derde onderdeel worden de drempels ingedeeld volgens de drempels van de jonge participanten en van de personeelsleden.

3.1 Jonge participanten

De jongeren ervoeren diverse drempels die opgedeeld kunnen worden in vier categorieën: drempels in verband met de organisatiestructuur, drempels met betrekking tot de personeelsleden, persoonlijke drempels en praktische drempels. In onderstaande figuur (zie figuur 5, p. 32) zijn de drempels van de jonge participanten opgelijst.



Figuur 5: Overzicht drempels jonge participanten

3.1.1 Drempels organisatiestructuur

De eerste soort drempels van de jonge participanten had betrekking op de organisatiestructuur en kwamen zowel in het begin van de participatie van de jongeren voor als tijdens hun participatie.

Om te beginnen haalden de jonge participanten aan dat Sensoa een grote organisatie was, in een groot gebouw, met veel medewerkers: *"Er zijn heel veel mensen en ik zou begot niet weten wie dat wat doet, of wie waar voor instaat."* (J1). Ook werd er hierbij aangegeven dat jongeren niet gemakkelijk terecht komen bij Sensoa.

Vervolgens ontbrak er volgens sommige jonge participanten wat transparantie. Vooral op het vlak van het bestuursniveau heerste er nog veel onduidelijkheid en begrepen jongeren hun rol niet goed. Zo zijn bepaalde jongeren 'kandidaat-lid' voor de algemene vergadering en stonden ze op een wachtlijst, maar wisten ze bijvoorbeeld niet wat de algemene vergadering inhield.

3.1.2 Drempels m.b.t. personeelsleden

De tweede soort drempels die jongeren ervoeren hadden te maken met hoe de personeelsleden omgaan met jongeren en dit op vlak van informatie en communicatie.

Sommige jongeren gaven aan dat er 'stille periodes' waren waarin ze niets hoorden van Sensoa en dat er soms slechts een deel van de jongeren betrokken waren: *"dat was een periode waar ik eigenlijk niet zo veel hoorden en dat er precies gelijk niets gebeurde"* (J2). Verder hadden sommige jongeren de indruk, dat ze weinig en nog niet lang participeerden, maar ook dat ze niet veel bijdroegen: *"Eum, ik heb zo niet het gevoel dat ik zotte dingen bijdraag"* (J6). Hierdoor was een duidelijke rol belangrijk voor hen. Ook volgens de personeelsleden leek een takenpakket met een duidelijke structuur en afspraken, zoals op school of bij werk, voor jongeren belangrijk te zijn om goed te kunnen participeren. Anderen vermeldde dat ze na één taak te hebben uitgevoerd bij Sensoa (bijvoorbeeld na afloop van stage of thesis), niet werden geïnformeerd over andere mogelijke taken of manieren om betrokken te blijven. Ook in verband met sommige taken hadden de jongeren meer nood aan informatie zoals over de algemene vergadering. En tot slot haalden de jongeren aan dat ze graag meer in het algemeen op de hoogte gehouden zouden worden.

3.1.3 Persoonlijke drempels jonge participanten

Als derde waren er persoonlijke drempels van de jonge participanten, namelijk door hun positie tegenover volwassenen, omwille van hun competenties, op vlak van contacten en omwille van de taboes rond Sensoa.

Sommige jongeren voelden zich bij de aanvang van hun participatie "minder" dan de personeelsleden (of dan sommige andere jonge participanten) en voelden zich wat ongemakkelijk.

De jonge participanten gaven ook aan dat ze zich niet konden inbeelden dat de personeelsleden of Sensoa hen nodig zou hebben. Vervolgens hadden sommigen twijfels over of ze de uitvoering van hun taken wel goed deden.

De jonge participanten gaven vervolgens aan dat ze soms meer nood hebben aan ondersteuning en begeleiding bij het uitvoeren van hun taken zoals bij de algemene vergadering of (meer) feedback en (meer) opleiding voor de allesoverseks-reporters: *"ik krijg wel zo een beetje feedback en ze had ook gezegd dat ze mij eens meer feedback ging geven over bepaalde dingen, over schrijven zelf denk ik, wat er nog niet is van gekomen"* (J7). De jonge reporters haalden ook aan dat ze graag feedback of reacties zouden krijgen van lezers.

Andere drempels situeerden zich in het contact met andere jonge participanten. De jongeren vermeldde dat ze de andere jongeren niet (goed) kenden en geen of weinig contact hadden met andere participerende jongeren. Op de eerste jongerendag (oktober 2012) was het voor velen de eerste ontmoeting wat voor sommige jongeren onwennig was: *"Eum, ik vond dat toen met de EI-CEL vond ik dat wel zo een beetje onwennig omdat ge elkaar eigenlijk niet echt kent en ge had dan wel zo jongeren die elkaar wel kenden"* (J5).

Andere contacten verliepen voornamelijk via de Facebookgroep 'De EI-cel'. Sommige jonge participanten gaven aan dat deze groep momenteel voor bijna alle communicatie werd gebruikt, maar deze communicatie was meestal niet persoonlijk gericht naar mensen. Ook de allesoverseks-reporters gaven aan dat er veel gecommuniceerd wordt via e-mail, maar dat telefonisch contact soms aangenamer kan zijn.

Vervolgens merkten de jonge participanten ook op dat Sensoa nu vooral vrouwelijke achttien- of twintigplussers bereikte: *"ik ben daar eigenlijk de enige jongen in. (...). Of heteroseksuele jongen in. (...). Dus dat is wel een drempel dat ze blijkbaar ook niet kunnen overwinnen binnen Sensoa."* (J11).

Tot slot vermeldde de jongeren ook dat Sensoa werkte rond niet vanzelfsprekende thema's, wat bij de jonge participanten soms zorgde voor een drempel: *"ik kan mij inbeelden als een bepaald persoon, in een bepaald bedrijf werkt dat heel stijf is dat ze dat misschien raar zouden vinden dat, want het feit het is niet anoniem dus je naam staat daar op de site."* (J7).

3.1.4 Praktische drempels

Tot slot beleefden de jonge participanten praktische drempels. Deze drempels zijn het meest genoemd door alle participanten en kwamen zowel bij het begin van hun participatie als tijdens hun participatie voor.

Te weinig tijd was hierbij de grootste hindernis. Meestal hadden de jongeren te weinig tijd door studies, werk, hobby's en andere engagementen. De allesoverseks-reporters gaven bovendien aan

dat het soms moeilijk is om hun deadline te halen: *"ik moet eerlijk zeggen vijf of zes verhalen schrijven per maand dat is eigenlijk niet niks, ge zijt daar constant mee bezig, ge denkt constant: o ik moet ze nog schrijven en o dit en dat."* (J3)

"Puur tijd" (J4) was hierdoor één van de redenen waarom jongeren zouden stoppen met participeren. Maar ook 'gaan werken' was een drempel die zou kunnen leiden tot stoppen met participeren: *"ik heb zo het gevoel dat dat wel zo misschien zo een drempel is van je werkt en dan wordt je meer volwassene en dan zijt ge al minder jongere."* (J7).

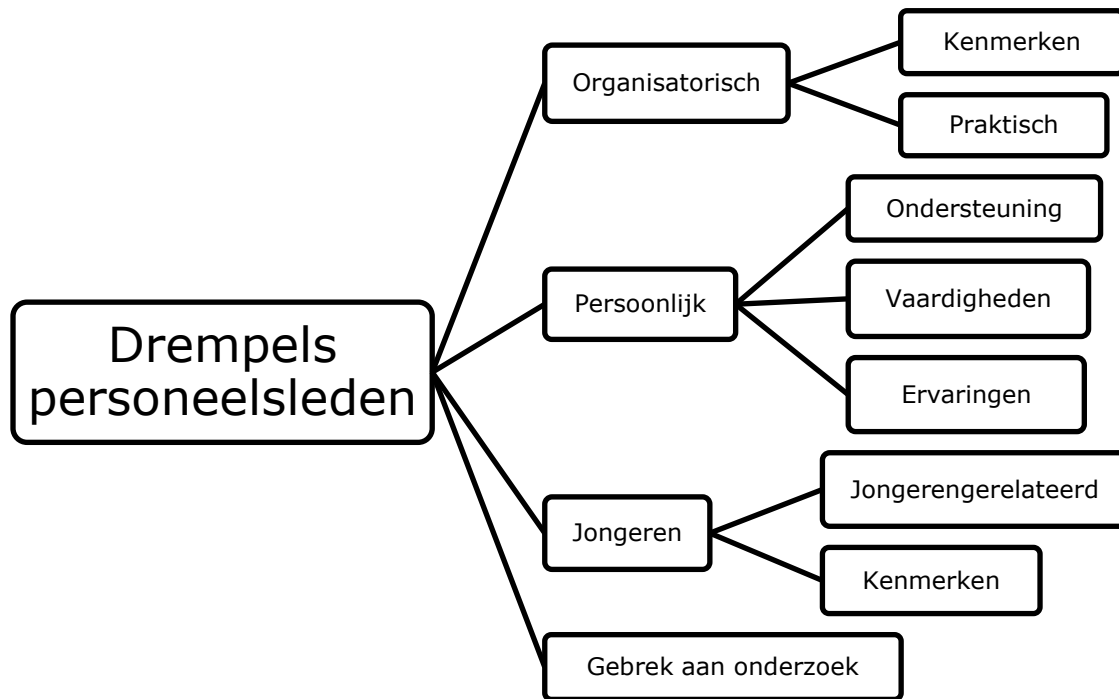
Verder was ouder worden een drempel die hiermee samenhangt: *"hoe ouder dat ge wordt, hoe meer verantwoordelijkheid dat ge hebt, ge hebt een huishouden, ge moet wassen, ge moet plassen en dat neemt allemaal veel meer tijd in beslag dan dat ge op het eerst zicht denkt te hebben"* (J2). Leeftijd was dan ook aangegeven door de jonge participanten als reden om te stoppen met participeren.

Een volgende drempel die verschillende jonge participanten vermeldde is afstand, waarbij het gebruik van openbaar vervoer een bijkomende drempel was. Ook was afstand een drempel omwille van de buitenlandse plannen van enkele jongeren, waardoor ze om die reden zouden stoppen met participeren.

Een laatste praktische drempel was voor een kleine minderheid dat ze niet betaald werden voor hun participatie. Door sommigen werd dit echter onmiddellijk genuanceerd door te zeggen dat ze dan niet zouden moeten gaan werken om geld te verdienen en bijgevolg meer tijd zouden hebben om te participeren.

3.2 Personeelsleden

De personeelsleden ervoeren vier verschillende soorten drempels, namelijk: organisatorische drempels, persoonlijke drempels, drempels in verband met jongeren en drempels omwille van een gebrek aan onderzoek. Ook de drempels van de personeelsleden zijn schematisch weergegeven in onderstaand overzicht (zie figuur 6, p. 36).



Figuur 6: Overzicht drempels personeelsleden

3.2.1 Organisatorische beperkingen

Als eerste groep drempels kwamen de organisatorische beperkingen aan bod, wat opgedeeld kan worden in twee onderdelen, namelijk: moeilijk veranderbare kenmerken van organisaties en praktische beperkingen.

De eerste organisatorische drempels gingen over de moeilijk veranderbare kenmerken van Sensoa, zoals een logge structuur die, om jongerenparticipatie te kunnen implementeren, zou moeten aangepast worden aan jongeren.

Om te beginnen gaven enkele personeelsleden aan dat omwille van de positie van Sensoa binnen Vlaanderen het niet gemakkelijk was om jongeren te betrekken. Zo had Sensoa een groot werkterrein (van onderwijs tot psychiatrie) en was Sensoa bijvoorbeeld geen jeugdwerkorganisatie waar jongerenparticipatie logischer is. Bovendien was Sensoa een expertiseorganisatie, waardoor er wetenschappelijke onderbouwing werd verondersteld en ze jongeren niet 'zomaar' aan de slag konden laten gaan. Vervolgens was het volgens sommige personeelsleden gemakkelijker om zich in de positie van Sensoa vooral naar intermediairs te richten en samen te werken met onder andere jongerenorganisaties in plaats van rechtstreeks met en naar jongeren te werken.

Verder werd door de personeelsleden aangegeven dat Sensoa een organisatie was waarbinnen personeel zichzelf aanstuurt en waar elkaar niets opgelegd kon worden, maar volgens enkele personeelsleden zouden er binnen Sensoa 'dwingendere' richtlijnen kunnen bestaan in verband met het betrekken van jongeren. Bovendien werd dit nergens formeel omschreven en is jongeren betrekken nu eerder iets vrijblijvend. Ook zouden bij beslissingen eerder 'uitvoerend' personeel, of

personeelsleden met veel zicht op wat jongeren onder andere willen, meer betrokken kunnen worden.

Enkele personeelsleden haalden ook aan dat niet iedereen hetzelfde begrijpt onder jongerenparticipatie. Ten eerste zijn er personeelsleden die 'alles' wat jongeren deden binnen Sensoa onder jongerenparticipatie rekenden: stagiair(e)s, thesisstudenten, jonge collega's, vrijwilligers, ... Anderen beperkten jongerenparticipatie tot wanneer jongeren een engagement opnamen binnen Sensoa na hun taak als bijvoorbeeld stagiair(e) of thesisstudent. Vervolgens waren niet alle personeelsleden het eens over het onderbrengen van alle soorten jongerenparticipanten in één grote groep. Deze zouden volgens sommige personeelsleden beter gegroepeerd worden in kleinere ploegjes rond hun taak. Ook was er geen eenduidigheid binnen de organisatie over het betrekken van jongeren in functie van hun latere carrière (jonge professionals) of 'alle soorten' jongeren.

Als tweede organisatorische drempel gaven zo goed als alle personeelsleden aan dat jongerenparticipatie veel tijd in beslag nam, intensief was en veel opvolging en planning vroeg. Deze tijd hadden de personeelsleden meestal niet tot hun beschikking, zowel niet om over jongerenparticipatie na te denken als om het concreet uit te voeren. Zo namen het onderhouden en het opvolgen van de contacten met jongeren, het leren kennen en motiveren van de jongeren veel tijd in beslag:

"Eum, omdat het gaat niet alleen, als het gaat over jongerenparticipatie zo van als ze dan iets hebben ingestuurd dat ik dan reageer, maar het is gewoon zo een beetje het contact onderhouden van ook een beetje weten van waar ze mee bezig zijn persoonlijk." (P2).

Vervolgens merkten sommige personeelsleden op dat participatieprocessen moeten worden ingepland en dat jongeren betrekken reeds in het begin zorgde voor een vertraging in het proces aangezien er eerst zorgvuldig moest nagedacht worden over hoe ze jongeren gingen betrekken, waarna ze moesten wachten tot de feedback binnenkwam. Aansluitend hierbij gaven personeelsleden aan dat wanneer jongeren betrokken werden, er ook rekening moet gehouden worden met mogelijke aanpassingen die moesten doorgevoerd worden volgens deze jongeren.

Als laatste organisatorische beperking gaven sommige personeelsleden aan dat de jonge participanten niet vergoed kunnen worden voor al hun diensten, terwijl net door bepaalde personeelsleden werd aangehaald dat een vergoeding een belangrijk motief was. Bovendien kost de tijd die jongerenparticipatie in beslag nam en de vaardigheden die hiervoor ontwikkeld zouden moeten worden ook geld.

3.2.2 Persoonlijke drempels personeelsleden

Als tweede haalden de personeelsleden drempels aan die te maken hebben met ondersteuning, vaardigheden en negatieve ervaringen op vlak van jongerenparticipatie.

Om te beginnen gaven sommige personeelsleden aan dat ze vanuit de directie soms meer ondersteuning en stimulering nodig hadden om aan jongerenparticipatie te doen. Volgens bepaalde personeelsleden zou er ook een meer structurele inbedding kunnen zijn van jongerenparticipatie en zouden procedures om jongeren te betrekken meer formeel vastgelegd kunnen worden.

Vanuit collega's ondervonden bepaalde personeelsleden ook drempels doordat andere collega's die ook iets aan jongerenparticipatie zouden kunnen hebben geen jongeren betrokken, niet goed begrepen wat jongerenparticipatie inhoudt, niet enthousiast waren over jongerenparticipatie en er ook de waarde niet van inzagen.

Vervolgens gaven de personeelsleden ook aan dat ze niet over voldoende vaardigheden beschikten om aan jongerenparticipatie te doen. Sommigen onder hen hadden weinig contact met jongeren tijdens hun functie, waardoor deze ook geen ervaring hadden in het werken met jongeren. Zowel over het hoe en het wanneer van jongeren te betrekken hadden ze vragen.

Ook het behalen van resultaten met jongerenparticipatie, de opvolging achteraf en het werkelijk iets doen met de resultaten hieruit bleek moeilijk: *"ge moet er veel werk in steken om (...) de kwaliteit hoog te houden."* (P1).

Sommige personeelsleden gaven ten slotte aan dat ze een aantal negatievere ervaringen hebben gehad met jonge participanten. Zo hebben er verschillende jongeren afgehaakt en werd 'onzekerheid' als de rode draad in het werken met vrijwilligers benoemd.

3.2.3 Drempels i.v.m. jongeren

De derde groep drempels hielden verband met jongeren en bestonden uit jongerengerelateerde drempels en typische kenmerken van jongeren die de participatie belemmeren.

Als eerste kwamen de jongerengerelateerde drempels aan bod zoals 'interesse' en 'competentie'. Volgens enkele personeelsleden waren sommige jongeren niet geïnteresseerd om op een hoger niveau bij Sensoa mee te denken, waardoor het op dat niveau moeilijker was om jongeren te betrekken.

Vervolgens geloofde sommige personeelsleden niet altijd in de competenties van jongeren. Vooral op vlak van meedraaien op bestuursniveau of in een team hadden de personeelsleden twijfels. Voor deze dingen werd namelijk een enorm engagement verwacht. Ook werden jongeren niet altijd betrokken bij wetenschappelijke gedeeltes, met uitzondering van thesissen waarbij aangegeven werd dat de kwaliteit hiervan varieerde, en werden de jonge participanten bijvoorbeeld pas betrokken na de ontwikkeling van een product of project. Ook is het belangrijk dat jonge participanten al een tijdje meedraaiden zodat ze hun taken vanuit de Sensoa-visie konden uitvoeren. Verder werd voor bepaalde taken door personeelsleden aangehaald dat de jonge

participanten 'matuur' moesten zijn. Bovendien was de werving en selectie in en de werking van bepaalde actieterreinen niet afgestemd op jongeren.

Ten tweede waren er typische kenmerken van jongeren die de participatie moeilijk maakten. De personeelsleden gaven op deze manier aan dat jongeren druk bezet waren omwille van andere engagementen en bezigheden waardoor het vaak moeilijk was om af te spreken en hen fysiek samen te krijgen. Bovendien merkten sommige personeelsleden op dat jongeren slechts een bepaalde periode actief bleven waardoor het dus meestal ging over een wisselende groep jongeren waar telkens tijd moest in geïnvesteerd worden:

"ik denk dat je inderdaad er wel rekening mee moet houden dat jongeren maar een bepaalde periode actief zullen zijn. (...). Je steekt er tijd in, het moment dat je zegt van oef nu komt het eruit dan is er het risico dat je uitval hebt" (P7).

Verder pasten de jonge participanten meestal ook in een bepaald profiel van 'hoog opgeleid' en 'geëngageerd' en was het een uitdaging om ook andere jongeren aan te trekken. Ook qua leeftijd en geslacht was het moeilijk om jongeren onder de achttien jaar en jongens te bereiken. Hierdoor was de groep jonge participanten bij Sensoa niet helemaal representatief.

Ook waren bepaalde thema's waarrond gewerkt wordt zoals 'veilig vrijen' en hiv niet volledig attractief voor jongeren. Bovendien kampten jongeren met angsten om gestigmatiseerd te worden door te participeren aan zo'n thema's.

3.2.4 Gebrek aan onderzoek

Als vierde groep drempels gaven enkele personeelsleden aan dat ze meer nood hebben aan onderzoek en 'good practices'. Eén van de grootste vragen die ze hadden rond jongerenparticipatie was: 'Hoe organiseer je jongerenparticipatie?'. De personeelsleden zouden dus graag meer inzicht hebben in hoe je net met jongeren werkt: *"al jaar en dag staat dat op de planning van het actieterrein jongeren moet jongeren allé moet meer participatie van jongeren organiseren, maar dan is het altijd de vraag van hoe doede dat? Hoe doede dat?" (P9).*

DEEL 4: DISCUSSIE EN CONCLUSIE

Het vierde deel 'discussie en conclusie' bestaat uit vijf onderdelen, namelijk: bespreking, beperkingen eigen onderzoek, aanbevelingen verder onderzoek, praktische en beleidsaanbevelingen en conclusie.

1 Bespreking

Het doel van dit onderzoek is een antwoord te formuleren op de drie onderzoeksvragen die peilen naar de vormen waarin de jonge participanten participeren, welke motieven zowel de jonge participanten als de personeelsleden hebben en de drempels van zowel de jonge participanten en de personeelsleden.

We beginnen bij de vormen waarin de jonge participanten participeren bij Sensoa en zouden kunnen participeren. De huidige taken van de jonge participanten en het niveau waarop ze deze taken uitvoeren worden in het algemeen als positief ervaren door zowel de jonge participanten als de personeelsleden. Sommige jonge participanten schatten het niveau van hun taken iets hoger of lager in vergelijking met de literatuur (Hart, 1992), maar globaal gezien neemt hun participatie hoge niveaus aan. Bij de toekomstige mogelijke taken valt zowel bij de jonge participanten als bij de personeelsleden het belang van 'variatie' op, maar ook het belang van een hogere betrokkenheid. Voor sommige jongeren en personeelsleden nemen deze activiteiten eerder de vorm aan van kortstondige, sporadische activiteiten.

Als tweede komen de motieven van zowel de jonge participanten en de personeelsleden aan bod. Beide groepen hebben verschillende motieven om te participeren of om aan jongerenparticipatie te doen. Bij de traditionele motieven van de jonge participanten wordt de nadruk gelegd op 'helpen' (Luping, 2011). Vervolgens spelen de moderne motieven ter ontwikkeling en bevordering van de jongeren een belangrijke rol, met ervaring verwerven (Luping, 2011; McNeish & Newman, 2002; Perkins et al., 2007) en (fysieke) sociale contacten (Kirby et al., 2003; Luping, 2011) als hoofdrolspelers. De materiële vergoedingen nemen in tegenstelling tot de literatuur (Heinsius, 2003; Barnes 1999; Estrella 2000; Fitzpatrick, Hastings & Kintrea 1998; Kirby 2002; Tooke 2002 in Kirby & Bryson, 2002; McNeish & Newman, 2002) een minder belangrijke plaats in bij de motieven van de jonge participanten en zijn eerder "mooi meegenomen". Verder komen ook de postmoderne motieven, zoals plezier en interesse (Luping, 2011), voor. In tegenstelling tot in de literatuur bieden zich ook twee nieuwe motieven zich aan, namelijk het belang van een goed imago van de organisatie (Kong & Farrell, 2010) en praktische motieven.

Voor de motieven van de personeelsleden van Sensoa zijn er ten eerste bepaalde ontwikkelingen waaraan Sensoa onderhevig is. Hieronder bevinden zich algemenere ontwikkelingen zoals de verhoging van de inspraak van jongeren (Day, 2008; Sinclair, 2004) en de internationale rechten van jongeren (Head, 2011; McNeish & Newman, 2002; Murray, 2012; United Nations Human

Rights, z.d.; Rimmer, 2012; Sinclair, 2004), maar ook specifiekere ontwikkelingen van Sensoa zoals de verplichting tot participatie van de koepelorganisatie van Sensoa en de nood om jongeren te betrekken binnen hun werking. Ten tweede ondervinden de personeelsleden voordelen aan het betrekken van de jonge participanten, namelijk dat hun producten beter worden bevonden (Head, 2011; Rimmer, 2012), een verhoogde toegankelijkheid (McNeish & Newman, 2002) en meer participatie in de praktijk (Kirby & Bryson, 2002; Kirby et al., 2003). De personeelsleden geven tot slot een derde extra categorie aan, namelijk de motivatie die ze halen uit de stimulering van jongerenparticipatie door de organisatie. Deze categorie komt in de literatuur niet uitdrukkelijk naar voren aangezien er hierin eerder een focus ligt op de motieven van organisaties in plaats van de personeelsleden, nochtans blijkt dit een belangrijk motief te zijn voor de personeelsleden zelf.

Tot slot bespreken we de drempels van zowel de jonge participanten als van de personeelsleden. Ook hierbij hebben zowel de jongeren als de personeelsleden verschillende drempels. De eerste drempels van de jonge participanten hebben te maken met de organisatiestructuur (Vromen & Collin, 2010), waaronder de grootte van Sensoa en het gebrek aan transparantie. Vervolgens zijn er drempels veroorzaakt door de manier van communicatie van de personeelsleden (Coyne, 2008; Kirby & Bryson, 2002). Ten derde hebben de jonge participanten ook te maken met persoonlijke drempels omwille van jongeren hun positie tegenover personeelsleden (Department of Health 2004 in Day, 2008; Camino 2005; Camino & Zeldin 2002 in Sullivan & Larson, 2010), het gebrek aan ondersteuning en begeleiding (Kirby & Bryson, 2002; McNeish & Newman, 2002; Vromen & Collin, 2010), drempels op vlak van contact en de taboesfeer rond Sensoa. Ten slotte ervaren de jonge participanten ook praktische drempels zoals tijd (Franklin & Sloper, 2005; Kirby & Bryson, 2002; Matthews, 2001; McNeish & Newman, 2002; Perkins et al., 2007), ouder worden (leeftijd), afstand (Franklin & Sloper, 2005) en financieel.

De drempels van de personeelsleden bevinden zich ook op vier vlakken. Ten eerste zijn er specifieke organisatorische kenmerken van Sensoa, maar ook het gebrek aan tijd en financiën (McNeish & Newman, 2002; Vromen & Collin, 2010) vormen hier een belemmering. Ten tweede hebben de personeelsleden net zoals de jonge participanten persoonlijke drempels, namelijk een gebrek aan ondersteuning, vaardigheden (Cavet & Sloper, 2004; Franklin & Sloper, 2009; Kirby & Bryson, 2002) en ervaring, maar ook vroegere negatieve ervaringen spelen een rol. Ten derde zijn er drempels veroorzaakt door jongeren (Vromen & Collin, 2010) of drempels die eigen zijn aan jongeren. Als vierde en laatste drempel is een gebrek aan onderzoek (Cavet en Sloper, 2004; Kirby en Bryson, 2002; Sinclair, 2004).

2 Beperkingen eigen onderzoek

Elk onderzoek heeft zijn eigen beperkingen, in dit onderdeel wordt er kritisch gekeken naar het eigen onderzoek en wordt het onderzoeksproces geëvalueerd.

Ten eerste bevatten de resultaten van het onderzoek enkel jonge participanten bij Sensoa en personeelsleden van Sensoa. Deze hebben allemaal een bepaald profiel en bovendien bevindt Sensoa zich in een specifieke positie binnen Vlaanderen. Verder onderzoek bij andere jongeren (Checkoway, 2011; McNeish & Newman, 2002; Perkins et al., 2007) en in andere organisaties is hierdoor aangewezen.

Ten tweede was er een non-respons bij een deel van de jonge participanten bij Sensoa, waardoor zij niet betrokken zijn bij het onderzoek. De redenen waarom zij niet wouden of konden deelnemen aan het onderzoek zijn niet bekend.

Sensoa is, ten derde, tijdens het onderzoek niet stil blijven staan bij hun jongerenparticipatie. Bepaalde aspecten hebben doorheen het negen maand durende onderzoek een evolutie doorgemaakt zoals nieuwe jonge participanten en nieuwe taken (bijvoorbeeld deelname van een jongere aan de raad van bestuur).

Ten vierde en als laatste beperking is er geen strak omlijnde definitie van 'jongerenparticipatie' binnen de literatuur, maar ook niet binnen Sensoa. Hierdoor is 'jongerenparticipatie' door verschillende mensen op verschillende manieren ingevuld. Het hanteren van een striktere definitie had dit kunnen vermijden.

3 Aanbevelingen verder onderzoek

Zowel in de literatuur als in de resultaten en het vorige onderdeel (zie 2 Beperkingen eigen onderzoek, p. 41) is er reeds aangegeven om verder onderzoek te voeren in verband met jongerenparticipatie.

Om te beginnen is één van de drempels van organisaties en van de personeelsleden van Sensoa om aan jongerenparticipatie te doen een gebrek aan onderzoek en aan 'good practices'. Zo hebben de personeelsleden van Sensoa vragen rond jongerenparticipatie. Ook Cavet en Sloper (2004), Kirby en Bryson (2002), Moore en Kirk (2010) en Sinclair (2004) bevelen aan dat er meer onderzoek gebeurt in verband met jongerenparticipatie en dit voornamelijk op vlak van evaluatie van de praktijk aangezien de bewijzen van organisaties hun ondersteuning in participatieactiviteiten ontbreekt (Franklin & Sloper, 2009).

Vervolgens is het, zoals ook reeds aangegeven bij het vorige onderdeel (zie 2 Beperkingen eigen onderzoek, p. 41), aangewezen om het onderzoek ook te voeren in andere organisaties, maar ook bij andere jongeren die nu niet aan bod zijn gekomen. Bepaalde groepen jongeren zijn niet of heel weinig betrokken in jongerenparticipatie (Checkoway, 2011; McNeish & Newman, 2002) en ook in dit onderzoek ging het om jongeren met een hogere socio-economische status. Ook de motieven en drempels van maatschappelijk kwetsbare jongeren voor jongerenparticipatie zouden onderzocht

moeten worden. Onderzoek van Perkins et al. (2007) heeft bovendien aangetoond dat de ervaren motieven en drempels van jongeren verschillen tussen geslachten en etnische groepen.

Tot slot is participatie een dynamisch proces dat bestaat uit interactie en wisselwerking (Horwath et al., 2012) en zijn de motieven (Luping, 2011) en drempels veranderlijk doorheen de tijd. De motieven van jongeren verschillen namelijk in hun begin van hun participatie tegenover tijdens hun participatie. Het onderzoek vond bovendien slechts plaats op één tijdstip, waardoor de jonge participanten moesten terugdenken aan hun initiële participatiemotieven, wat voor een vertekening kan zorgen. De motieven en drempels van jongeren, maar ook van organisaties, zouden dus beter op verschillende tijdstippen gemeten worden.

4 Praktische en beleidsaanbevelingen

Op basis van dit onderzoek worden er eerst en vooral aanbevelingen geformuleerd voor het jongerenparticipatiebeleid van Sensoa. Hierdoor kunnen zij hun beleid aanpassen en versterken door onder andere in te spelen op de motieven en te proberen om de drempels te verlagen.

Uit het vorig onderdeel (zie 3 Aanbevelingen verder onderzoek, p. 42) vloeien reeds enkele aanbevelingen voort voor Sensoa zoals de verschillen in motieven en drempels bij zowel verschillende soorten jongeren, als bij dezelfde jongeren doorheen hun participatie. Hierdoor is het van groot belang om op maat van elke jonge participant te werken (Matthews, 2001). Aangezien de voorkeur van betrokkenheid bij elke jongere kan variëren zou er ook een soort van beweegbaar continuüm gehanteerd kunnen worden, afhankelijk van elke stap/beslissing/... (Coyne & Gallagher, 2011).

Vervolgens is het belangrijk, zoals ook reeds vermeld in het vorige onderdeel (zie 3 Aanbevelingen verder onderzoek, p. 42), dat niet enkel jongeren met een hogere sociaaleconomische status betrokken worden. Sensoa zou meer diverse jongeren moeten aantrekken, zowel naar geslacht en leeftijd als jongeren met een lagere socio-economische status (McNeish & Newman, 2002).

Een volgende aanbeveling is dat Sensoa ook zelf de jongerenparticipatie die zij in de praktijk uitvoeren, evalueren. Hierdoor kan de jongerenparticipatie van Sensoa in de toekomst bijgestuurd worden en verder ontwikkeld worden (Franklin & Sloper, 2009).

Verder moet er vanuit het beleid, zowel vanuit Sensoa als hoger, een grote erkenning komen van de vele middelen die nodig zijn om jongerenparticipatie waar te maken, waaronder tijd en ondersteuning (Franklin & Sloper, 2009). Meer ondersteuning is zowel nodig voor de jonge participanten als voor de personeelsleden en dit op verschillende vlakken zoals opleiding en feedback (Franklin & Sloper, 2009).

Vervolgens is er nood aan de publicatie van een soort van handleiding of gids, waardoor jongerenparticipatie vergemakkelijkt wordt voor de personeelsleden (Coyne & Gallagher, 2011; Moore & Kirk, 2010). De jongerenparticipatie binnen Sensoa zou ook formeler moeten vastgelegd worden in een procedure. Als voorbeeld zou hierbij het participatiemodel van Shier kunnen dienen (Shier 2001 in Coyne & Gallagher, 2011).

Tot slot is er meer nood aan transparantie binnen het beleid van Sensoa voor de jonge participanten. Bovendien zou jongerenparticipatie ook meer tot de organisatiecultuur van Sensoa moeten behoren (Sinclair, 2004). Zo'n cultuur komt er niet doordat enkele personeelsleden jongeren betrekken, maar om jongerenparticipatie te laten deel uitmaken van de dagelijkse praktijk is het nodig om ook de waarden en attitudes van de personeelsleden te veranderen op alle niveau (Matthews, 2001). Deze aanbeveling zouden we ook breder kunnen opentrekken naar de maatschappij, zodat jongeren betrekken ingebed is in onze hele cultuur.

5 Conclusie

In dit onderzoek wordt gepeild hoe jongerenparticipatie bij Sensoa ervaren wordt. Er wordt nagegaan hoe de jongerenparticipatie van Sensoa versterkt kan worden door de huidige en toekomstige taken van de jonge participanten te bekijken, maar ook door de motieven en de drempels van zowel jongeren als organisaties/personeelsleden te achterhalen.

In de literatuur komen verschillende vormen van jongerenparticipatie, maar ook verschillende motieven en drempels van zowel jongeren als organisaties of personeelsleden voor. Ook in de resultaten van dit onderzoek blijkt deze diversiteit zich voor te doen. De jongerenparticipatie wordt in het algemeen door de jonge participanten en door de personeelsleden als positief ervaren, zo ook de taken en het niveau waarop deze zich situeren. Verder stemt de literatuur rond de motieven bij beide groepen in grote mate overeen, maar zijn er ook echter verschillen, zoals de extra categorieën bij de motieven van de jonge participanten en van de personeelsleden. Vervolgens zijn ook de drempels in de literatuur en in de resultaten globaal dezelfde. Omwille van de diversiteit aan motieven en drempels is het belangrijk om onder andere op maat van de jonge participanten te werken.

Verder onderzoek rond jongerenparticipatie blijft noodzakelijk. Zo is er momenteel een gebrek aan 'good practices' voor organisaties of bewijzen van de effectiviteit van jongerenparticipatie, maar ook op vlak van evaluatie van de praktijk. Tot slot is het aangewezen om onderzoek te voeren naar motieven en drempels bij verschillende soorten organisaties en verschillende soorten jongeren, waarbij er bovendien onderzoek zou moeten gevoerd worden op verschillende tijdstippen aangezien motieven en drempels niet statisch zijn.

BIBLIOGRAFIE

Baarda, D.B., De Goede, M.P.M., & Teunissen, J. (2009). *Basisboek Kwalitatief onderzoek*. Groningen/Houten: Noordhoff Uitgevers bv.

Barber, T. (2009). Participation, citizenship, and well-being. Engaging with young people, making a difference. *Young: Nordic Journal of Youth Research*, 17(1), 25-40.

Checkoway, B. (2011). What is youth participation? *Children and Youth Services Review*, 33(2), 340-345.

Choice. (2011). *Bloem van participatie*. Geraadpleegd op 2 november 2012, op <http://www.choiceforyouth.org/nl/informatie/betekenisvolle-jongerenparticipatie/bloem-van-participatie>

Coyne, I. (2008). Children's participation in consultations and decision-making at health service level: A review of the literature. *International Journal of Nursing Studies*, 45(11), 1682-1689.

Coyne, I., & Gallagher, P. (2011). Participation in communication and decision-making: children and young people's experiences in a hospital setting. *Journal of Clinical Nursing*, 20(15-16), 2334-2343.

Day, C. (2008). Children's and Young People's Involvement and Participation in Mental Health Care. *Child and Adolescent Mental Health*, 13(1), 2-8.

Daly, W. (2009). "Adding Their Flavour to the Mix": Involving Children and Young People in Care in Research Design. *Australian Social Work*, 62(4), 460-475.

De Donder, L., & Smetcoren, A.S. (2012). *Agogisch onderzoekspracticum: Data-analyse kwalitatief onderzoek*. Ongepubliceerde slides.

Franklin, A., & Sloper, P. (2005). Listening and Responding? Children's Participation in Health Care within England. *International Journal of Children's Rights*, 13(1-2), 11-29.

Franklin, A., & Sloper, P. (2009). Supporting the Participation of Disabled Children and Young People in Decision-making. *Children & Society*, 23(1), 3-15.

Grönlund, H. (2011). Identity and Volunteering Intertwined: Reflections on the Values of Young Adults. *Voluntas*, 22(4), 852-874.

Hart, A.R. (1992). *Children's participation: from tokenism to citizenship*. Florence: UNICEF International Child Development Centre.

Head, B.W. (2011). Why not ask them? Mapping and promoting youth participation. *Children and Youth Services Review*, 33(4), 541–547.

Heinsius, J. (2003). *Basisboek Vrijwilligersmanagement*. Bussum: Uitgeverij Coutinho.

Horwath, J., Kalyva, E., & Spyru, S. (2012). "I want my experiences to make a difference" promoting participation in policy-making and service development by young people who have experienced violence. *Children and Youth Services Review*, 34(1), 155–162.

IPPF. (z.d.). *Glossary*. Geraadpleegd op 13 mei 2013, op <http://www.ippf.org/resources/media-press/glossary/y>

IPPF. (2008). *Participate: the voice of young people in programmes and policies*. Geraadpleegd op 13 mei 2013, op http://www.ippf.org/sites/default/files/inspire_participate.pdf

IPPF. (2012). *Policy handbook*. Geraadpleegd op 13 mei 2013, op http://www.ippf.org/sites/default/files/policy_handbook_may_2012_1.pdf

Kirby, P., & Bryson, S. (2002). *Measuring the Magic? Evaluating and researching young people's participation in public decision making*. London: Carnegie Young People Initiative.

Kirby, P., Lanyon, C., Cronin, K., & Sinclair, R. (2003). *Building a Culture of Participation. Involving children and young people in policy, service planning, delivery and evaluation. Research Report*. Nottingham: Department for Education and Skills.

Kong, E., & Farrell, M. (2010). *The Role of Image and Reputation as Intangible Resources in Non-Profit Organisations: A Relationship Management Perspective*. Geraadpleegd op 13 mei 2013, op http://eprints.usq.edu.au/8896/1/Kong_Farrell_ICICKM2010_PV.pdf

Luping, W. (2011). Motivations for Youth Volunteer Participation: Types and Structure— An Analysis of Interview. *Chinese Education and Society*, 44(2), 176–192.

MacNeela, P. (2008). The Give and Take of Volunteering: Motives, Benefits, and Personal Connections among Irish Volunteers. *Voluntas*, 19(2), 125–139.

Matthews, H. (2001). Citizenship, Youth Councils and Young People's Participation. *Journal of Youth Studies*, 4(3), 299–318.

McNeish, D., & Newman, T. (2002). Involving children and young people in decision making. In D. McNeish, T. Newman, & H. Roberts (Red.), *What works for children? Effective services for children and families* (pp.186–204). Buckingham: Open University Press.

- Moore, L., & Kirk, S. (2010). A literature review of children's and young people's participation in decisions relating to health care. *Journal of Clinical Nursing*, 19(15-16), 2215-2225.
- Murray, R. (2012). Sixth Sense: The Disabled Children and Young People's Participation Project. *Children and Society*, 26(3), 262-268.
- United Nations Human Rights. Office of the High Commissioner for Human Rights. (z.d.). *Convention on the Rights of the Child*. Geraadpleegd op 10 mei 2013, op <http://www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/crc.aspx>
- Perkins, D.F., Borden, L.M., Villarruel, F.A., Carlton-Hug, A., Stone, M.R., & Keith, J.G. (2007). Participation in Structured Youth Programs. Why Ethnic Minority Urban Youth Choose to Participate—or Not to Participate. *Youth & Society*, 38(4), 420-442.
- Rimmer, M. (2012). The participation and decision making of 'at risk' youth in community music projects: an exploration of three case studies. *Journal of Youth Studies*, 15(3), 329-350.
- Shier, H. (2001). Pathways to Participation: Openings, Opportunities and Obligations. A New Model for Enhancing Children's Participation in Decision-making, in line with Article 12.1 of the United Nations Convention on the Rights of the Child. *Children & Society*, 15(2), 107-117.
- Sinclair, R. (2004). Participation in Practice: Making it Meaningful, Effective and Sustainable. *Children & Society*, 18(2), 106-118.
- Sullivan, P.J., & Larson, R.W. (2010). Connecting Youth to High-Resource Adults: Lessons From Effective Youth Programs. *Journal of Adolescent Research*, 25(1), 99-123.
- Tambuyzer, E., & Van Audenhove, C. (2010). *De participatieladder*. Ongepubliceerd document, LUCAS, Katholieke Universiteit Leuven, Leuven.
- Thomas, N. (2007). Towards a Theory of Children's Participation. *International Journal of Children's Rights*, 15(2), 199-218.
- van den Bosch, A., & Boss, E.M. (2009). *Motiveren is maatwerk! Beloning en motivatie voor jonge vrijwilligers*. Utrecht: Movisie.
- Van Gils, J. (2005). *Schema van Schier*. Geraadpleegd op 25 september 2012, op http://www.steunpuntjeugdhulp.be/download_file.php?filepath=/home/osbj/www/sites/osbj/files/File/osbj/participatie/partShierschema.doc
- Verhetsel, L. (2009). *Jongerenparticipatie en Sensoa*. Intern document.

Vromen, A., & Collin, P. (2010). Everyday youth participation? Contrasting views from Australian policymakers and young people. *Nordic Journal of Youth Research*, 18(1), 97-112.

Wong, N.T., Zimmerman, M.A., & Parker, E.A. (2010). A Typology of Youth Participation and Empowerment for Child and Adolescent Health Promotion. *American Journal of Community Psychology*, 46(1-2), 100-114.

BIJLAGEN

Bijlage 1: Introductiebrief jonge participanten

Bijlage 2: Introductiebrief personeelsleden

Bijlage 3: Interviewschema jonge participanten

Bijlage 4: Interviewschema personeelsleden

Bijlage 5: Voorbeeldinterview jonge participant

Bijlage 1: Introductiebrief jonge participanten

Ben jij jong en actief (geweest) bij Sensoa?

Dan ben jij wat wij nodig hebben!

Sensoa voert een onderzoek naar hoe ze haar jongerenparticipatie kan versterken, maar zo'n onderzoek kan natuurlijk enkel met jouw hulp. Om die reden zouden we jou graag persoonlijk interviewen.

In dat interview zullen onder andere vragen zoals "Waarom participeer je bij Sensoa?", "Wat vind je daaraan leuk?", "Wat vind je minder leuk?", "Wat zou volgens jou beter kunnen?" aan bod komen.

Al jullie antwoorden op deze vragen zullen we analyseren en bundelen (uiteraard anoniem!) in een onderzoeksrapport. Aan de hand daarvan kan Sensoa haar jongerenparticipatiebeleid beter aanpassen aan jullie noden.

Als je meer informatie wil over het onderzoek of als je wil deelnemen aan het onderzoek, stuur dan zo snel mogelijk een mailtje naar sanborre@vub.ac.be of geef een seintje op het nummer 0472/36.68.96 (Sandy). Als je telefoonnummer bekend is bij Sensoa, dan kan je een telefoontje krijgen om te horen of je wil meewerken.

Het interview zal afgenomen worden door masterstudente Sandy Borremans en zal doorgaan op een plaats en tijdstip dat jouw voorkeur heeft (periode: november-februari).

We kunnen jullie hulp goed gebruiken en we zouden jullie heel dankbaar zijn!

Hopelijk tot snel!

Sandy Borremans (Masterstudent Agogische Wetenschappen)
Lies Verhetsel (Sensoa)

Bijlage 2: Introductiebrief personeelsleden

Inhoud mail

dag collega's,

in bijlage vinden jullie een uitnodiging om mee te werken aan een onafhankelijk onderzoek naar jongerenparticipatie bij Sensoa. De onderzoekster is Sandy Borremans (in cc), een masterstudente aan de VUB die nauw begeleid wordt door haar prof, Liesbeth De Donder. Zij zal op basis van literatuurstudie en vanuit haar eigen perspectief de participatie van jongeren bij ons zal bekijken. Jullie werden allen geselecteerd wegens jullie rol in het actieterrein jongeren of door jullie samenwerking met jongeren (stagiairs, thesisstudenten, vrijwilligers, feedbackgroepen, etc).

Voor het goede slagen van het onderzoek is het heel belangrijk dat Sandy jullie kan spreken. Ik reken dus op jullie enthousiaste medewerking ;)

Als je nog vragen hebt, dan kan je terecht bij Sandy.

groetjes
lies

Bijlage bij mail (word-document)

November 2012, Brussel

Beste personeelsleden

Sensoa zou graag haar jongerenparticipatiebeleid versterken en hiervoor hebben we natuurlijk de hulp van de medewerkers die werken rond en met jongeren nodig. Om die reden zouden we graag ongeveer een uur van uw tijd vragen om een interview af te nemen.

Vragen zoals "Wat zijn uw motieven om aan jongerenparticipatie te doen?", "Waar ervaart u als personeelslid drempels bij het betrekken van jongeren?" en "Op welk niveau worden jongeren betrokken bij Sensoa?" zullen in het interview aan bod komen.

Het onderzoek naar jongerenparticipatie gebeurt in samenwerking met Sensoa en de Vrije Universiteit Brussel (VUB) en de interviews worden afgenomen door masterstudente

Sandy Borremans. Na de analyse van de gegevens (volledig anoniem!) zullen de bevindingen gebundeld worden in een rapport met aanbevelingen aan Sensoa. Dat rapport zal ter jullie beschikking gesteld worden bij Sensoa.

In de loop van volgende week zullen we u opbellen met de vraag of u wil deelnemen aan het onderzoek en om eventueel meer uitleg te geven in verband met het onderzoek. Ook het tijdstip van het interview kunnen we dan samen afspreken.

Alvast bedankt!

Met vriendelijke groeten

Sandy Borremans (Masterstudent Agogische Wetenschappen)

Prof. Liesbeth De Donder (VUB)

Lies Verhetsel (Sensoa - Beleidsmedewerker Jongeren)

Bijlage 3: Interviewschema jonge participanten

Vooraf

Voorstelling van mezelf en bedanking.

Om de verdere verwerking van het interview mogelijk te maken is letterlijk uittypen van het interview nodig en zou ik graag jouw toestemming hebben om het gesprek op te nemen. Hierbij wil ik graag beklemtonen dat de informatie die we verkrijgen tijdens dit interview strikt vertrouwelijk is en enkel in het kader van dit onderzoek gebruikt zal worden.

Introductie

Voordat we beginnen leg ik nog eens kort uit waarover het interview gaat. Het onderzoek dat we voeren gaat over de jongerenparticipatie bij Sensoa en is in samenwerking met Sensoa en de VUB. Hiervoor interview ik zowel jongeren die actief zijn bij Sensoa als personeelsleden van Sensoa. Ik zou dus graag met jou willen praten over onder andere je ervaringen, motieven, drempels, ... om betrokken te zijn bij de werking van Sensoa. Het interview bestaat uit drie delen. Het eerste deel is redelijk kort en gaat over het begin van je participatie bij Sensoa, het tweede deel over je huidige participatie bij Sensoa en het derde en laatste deel gaat over de toekomst van je participatie bij Sensoa.

Zoals ik al heb gezegd, zijn de dingen die hier verteld worden vertrouwelijk behandeld. Achteraf wordt er een verslag gemaakt van alle interviews en in dat verslag ga ik gebruikmaken van quotes en dat kunnen dus uitspraken van jou zijn, maar niemand kan die herkennen (anoniem). Het interview zal een half uur tot ongeveer een uur duren. Tijdens het interview neem ik aantekeningen om voor mezelf de lijn van het gesprek te volgen. Zijn er nog vragen? Als er nog vragen zijn of als je bepaalde vragen of andere dingen niet begrijpt, aarzel dan niet om vragen te stellen en om mij hiervoor eventueel te onderbreken.

Begrijp je wat ik bedoel met participatie?

Dan gaan we eraan beginnen.

Onderzoeksvragen

1 Op welke manieren participeren jonge participanten bij Sensoa?

Op welke manieren participeren jonge participanten bij Sensoa?

Op welke manieren zouden jonge participanten graag participeren bij Sensoa?

2 Welke motieven zijn er voor jongerenparticipatie bij Sensoa?

Wat zijn de motieven van jonge participanten om te participeren bij Sensoa?

3 Welke drempels zijn er voor jongerenparticipatie bij Sensoa?

Waar ervaren jonge participanten drempels om te participeren bij Sensoa?

Persoonsgegevens

Naam:

Leeftijd:

Opleiding:

Functie:

Woonplaats:

Aantal jaar actief:

1 Begin participatie bij Sensoa

1.1 Om te beginnen zou ik graag eens weten wat jij juist doet (of hebt gedaan) bij Sensoa?

Kan je beschrijven wat je link is met Sensoa?

1.2 Hoe ben je terecht gekomen bij Sensoa?

Eventuele bijvragen: Kende je reeds iemand bij Sensoa? (Wie? Deed die persoon ook aan jongerenparticipatie?) Hoe kende je Sensoa? Vanwaar kende je Sensoa? Hoe ben je in aanraking gekomen met Sensoa? Hoe wist je dat Sensoa jonge participanten zocht?

1.3 Wat waren je motieven om te beginnen met je engagement bij Sensoa?

Waarom ben je begonnen met je te engageren voor de werking van Sensoa? Kan je zeggen wat je heeft overtuigd om bij Sensoa te beginnen met participeren?

Eventuele bijvragen: Waarom ben je begonnen met participeren bij Sensoa en waarom nergens anders? Wat trok je aan in Sensoa om er te participeren? Wanneer ben je begonnen met participeren bij Sensoa?

1.4 Heb je drempels ervaren bij het begin van je engagement bij Sensoa?

Was er iets dat je tegenhield om te beginnen met participeren bij Sensoa? Deed er jou iets twijfelen om te beginnen met participeren bij Sensoa?

1.5 Hoe heb je je eerste contact met Sensoa ervaren?

Kan je vertellen hoe je je eerste contact met Sensoa hebt ervaren? Hoe was je onthaal bij Sensoa?

Eventuele bijvragen: Hoe waren je eerste contacten met het personeel van Sensoa? Hoe waren je eerste contacten met de andere (jonge) participanten bij Sensoa? Hoe ervaarde je het om te beginnen met participeren bij Sensoa? Wat waren de positieve punten? Wat waren de negatieve punten?

2 Huidige participatie bij Sensoa

Zoals ik al zei zou een deel van het interview gaan over onder andere de drempels en de motieven die je ervaart in verband met je betrokkenheid (participatie) bij Sensoa, dus je ervaring van je engagement bij Sensoa, en daar gaan we nu mee beginnen.

2.1 Hoe ervaar je je participatie bij Sensoa?

Hoe ervaar je je engagement bij Sensoa? Wat zijn je belevingen van je participatie bij Sensoa?

Eventuele bijvragen: Wat is positief? Wat is negatief? Wat dragen participanten bij tot de werking van Sensoa? Wat vind je dat je zelf kan bijdragen bij de werking van Sensoa? Vind je dat er jonge participanten nodig zijn binnen Sensoa?

2.2 Kan je mij vertellen welke motieven je hebt om te blijven participeren bij Sensoa?

Wat zijn je motieven/drijfveren/beweegredenen om bij Sensoa te participeren? Waarom participeer je bij Sensoa? Wat vind je leuk aan je participatie bij Sensoa?

Eventuele bijvragen: Denk je dat Sensoa het apprecieert dat er jonge participanten zijn? Hoe merk je dat? Hoe uiten zij dat? (schouderklopjes, regelmatig eens een bedankingsmailtje, bedankingsfeestjes, verantwoordelijkheid krijgen, ...)

2.3 Welke motieven denk je dat Sensoa heeft om jongeren in haar werking te betrekken?

2.4 Kan je beschrijven welke drempels je bij je participatie bij Sensoa beleeft om te blijven participeren?

Welke drempels ervaar je bij je participatie bij Sensoa? Wat vind je minder leuk aan je participatie bij Sensoa?

Eventuele bijvragen: Welke acties onderneem je om deze drempels weg te werken? Hoe zouden de drempels weggewerkt kunnen worden?

2.5 Welke drempels denk je dat Sensoa ervaart om jongeren te betrekken bij haar werking?

2.6 Hoe ervaar je de samenwerking met Sensoa?

2.7 Hoe ervaar je de samenwerking met de personeelsleden van Sensoa?

Wat vind je van je contact met de personeelsleden van Sensoa?

2.8 Hoe ervaar je de samenwerking met andere jongeren die participeren bij Sensoa?

Hoe ervaar je het contact met andere jonge participanten van Sensoa?

2.9 Heb je er al eens aan gedacht om te stoppen met participeren bij Sensoa?

(Zo ja, waarom?)

- 2.10 Weet je waarom andere jongeren gestopt zijn met participeren bij Sensoa?
Waarom denk je dat andere jongeren niet participeren bij Sensoa? Wat houdt andere jongeren tegen om te participeren bij Sensoa?
- 2.11 Als je eens kijkt naar de afbeelding van de participatieladder (Hart, 1992), op welk niveau denk jij dat jouw participatie bij Sensoa zich situeert? (zie figuur 3)
- 2.12 Als je de verantwoordelijke zou zijn over de jonge participanten bij Sensoa, wat zou je dan veranderen?
Wat denk je dat er verbeterd kan worden aan de manier waarop Sensoa met haar jonge participanten omgaat? Wat vind je minder goed aan de manier waarop Sensoa met haar jonge participanten omgaat?
Eventuele bijvragen: Hoe zou Sensoa het anders moeten aanpakken? Wat vinden de andere vrijwilligers ervan?
- 2.13 Wat vind je goed aan de manier waarop Sensoa met haar jonge participanten omgaat?
Wat zou je zeker niet willen veranderen aan de manier waarop Sensoa met haar jonge participanten omgaat?
- 2.14 Welk advies zou je aan Sensoa geven in verband met de manier waarop ze met haar jongeren omgaat op het bestuursniveau?
Als jij de grote baas zou zijn bij Sensoa, wat zou je dan veranderen voor de jonge participanten?
- 2.15 Eventueel nog praten over
- Ondersteuning
 - Feedback
 - Plezier

3 Participatie bij Sensoa in de toekomst

In het vorige deel ging het eerder over hoe je je huidige participatie bij Sensoa ziet, maar voor het laatste deel gaan we het even hebben over hoe je je toekomst ziet in verband met je participatie bij Sensoa.

- 3.1 Op welke manier zou je graag participeren bij Sensoa?
Op welke manier zou je graag betrokken worden in de werking van Sensoa? Zou je graag iets veranderen aan je participatie bij Sensoa?
- 3.2 Zou je graag meer betrokken bij de werking van Sensoa?
Welke taken zou je nog graag opnemen zodat je meer betrokken wordt in de werking van Sensoa?

3.3 Ga je nog lang participeren bij Sensoa?

Hoe lang denk je nog te participeren bij Sensoa?

3.4 Wat zou je nog meer kunnen motiveren in de toekomst om bij Sensoa te participeren?

Wat zou nog een extra motivatie voor jou kunnen zijn in de toekomst?

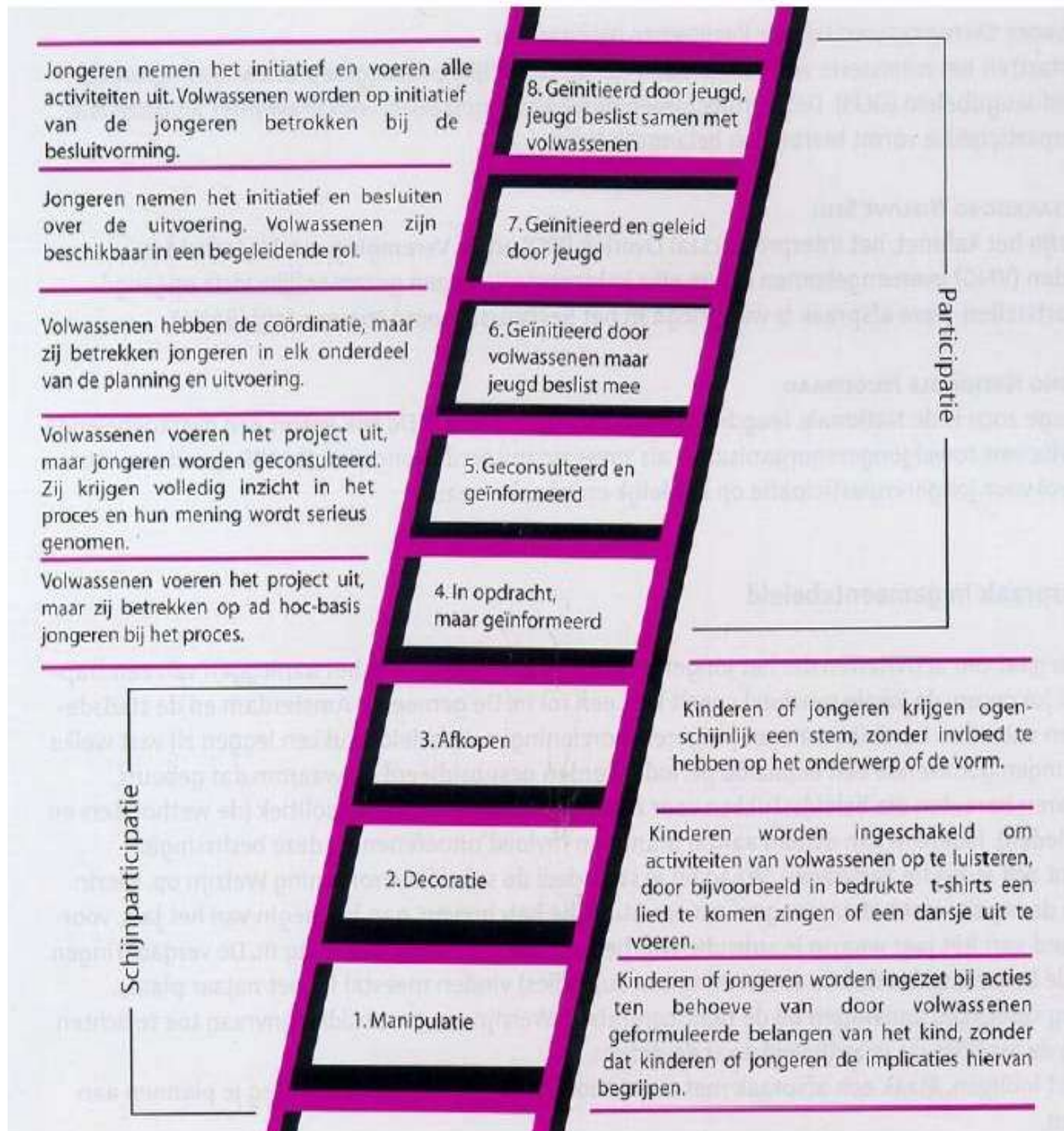
Afsluiting

Dit was de laatste vraag, we kunnen het interview dus afronden. Heb jij misschien nog een vraag of zou je nog ergens iets willen toevoegen?

Als je later nog een bedenking heeft mag je mij altijd gerust bellen of mailen (of aanspreken via Facebook) in verband met het interview.

Als het onderzoek afgerond is, normaal gezien rond juni 2013, verschijnt ervan een publicatie op de site van de Wetenschapswinkel Brussel en zal ik het doormailen, dus als je het dan graag eens zou lezen, dan kan je dat doen.

Tot slot wil ik je graag bedanken voor het interview en voor je tijd.



Figuur 7: De Participatieladder van Hart (Seij 2006 in Tambuyzer & Van Audenhove, 2010, p. 3).

Bijlage 4: Interviewschema personeelsleden

Vooraf

Voorstelling van mezelf en bedanking.

Om de verdere verwerking van het interview mogelijk te maken is letterlijk uittypen van het interview nodig en zou ik graag uw toestemming hebben om het gesprek op te nemen. Hierbij wil ik graag beklemtonen dat de informatie die we verkrijgen tijdens dit interview strikt vertrouwelijk is en enkel in het kader van dit onderzoek gebruikt zal worden.

Introductie

Voordat we beginnen leg ik nog eens kort uit waarover het interview gaat. Het onderzoek dat we voeren gaat over de jongerenparticipatie bij Sensoa en is in samenwerking met Sensoa en de VUB. Hiervoor interview ik zowel jongeren die actief zijn bij Sensoa als personeelsleden van Sensoa. Op deze manier zouden we graag onder andere de ervaringen, motieven, drempels,... in verband met de jongerenparticipatie bij Sensoa van personeelsleden te weten komen. Het interview bestaat uit drie delen. Het eerste deel is redelijk kort en gaat over uw functie en uw contact met jongeren bij Sensoa, het tweede deel gaat over uw beleving van jongerenparticipatie bij Sensoa (ervaringen, motieven, drempels, ...) en het derde en laatste deel gaat over het takenpakket van de jonge participanten bij Sensoa.

Zoals ik al heb gezegd, worden de dingen die hier verteld worden vertrouwelijk behandeld. Achteraf wordt er een verslag gemaakt van alle interviews en in dat verslag ga ik gebruikmaken van quotes en dat kunnen dus uitspraken van jou zijn, maar niemand kan die herkennen (anoniem). Het interview zal ongeveer een half uur tot een uur duren. Tijdens het interview neem ik aantekeningen om voor mezelf de lijn van het gesprek te volgen. Zijn er nog vragen? Als er nog vragen zijn of als je bepaalde vragen of andere dingen niet begrijpt, aarzel dan niet om vragen te stellen en om mij hiervoor eventueel te onderbreken.

Dan gaan we eraan beginnen.

Onderzoeksvragen

1 Op welke manieren participeren jonge participanten bij Sensoa?

Op welke manieren participeren jonge participanten bij Sensoa?

Op welke manieren zouden personeelsleden van Sensoa jonge participanten graag zien participeren?

2 Welke motieven zijn er voor jongerenparticipatie bij Sensoa?

Wat zijn de motieven van personeelsleden van Sensoa om jonge participanten te laten participeren?

3 Welke drempels zijn er voor jongerenparticipatie bij Sensoa?

Waar ervaren personeelsleden van Sensoa drempels om jonge participanten te laten participeren?

Persoonsgegevens

Naam:

Leeftijd:

Opleiding:

Functie:

Aantal jaar in dienst:

1 Functie bij Sensoa

1.1 Om te beginnen zou ik graag weten wat uw functie binnen Sensoa is?

Wat houdt uw functie bij Sensoa in? Wat doet u bij Sensoa?

1.2 Op welke manier komt u bij Sensoa binnen u functie in contact met de jonge participanten?

Hoe komt u bij Sensoa in contact met de jonge participanten?

Eventuele bijvragen: Hoe vaak komt u bij Sensoa in contact met jongeren? Sinds wanneer laat u jongeren participeren?

2 Beleving van jongerenparticipatie

Zoals ik al zei zou een deel van het interview gaan over onder andere uw ervaringen, motieven en drempels in verband met jongerenparticipatie als werknemer van Sensoa daar gaan we nu mee beginnen.

2.1 Wat betekent jongerenparticipatie voor u?

Wat zou jongerenparticipatie volgens u moeten betekenen?

Eventuele bijvragen: Speelt jongerenparticipatie een belangrijke rol binnen de werking van Sensoa?

2.2 Hoe ervaart u als medewerker bij Sensoa de samenwerking met de jonge participanten?

Wat zijn uw belevingen in verband met de samenwerking met de jonge participanten bij Sensoa? Wat zijn uw belevingen in verband met het contact met de jonge participanten bij Sensoa?

Eventuele bijvragen: Wat vindt u dat de jongeren kunnen bijdragen in de werking van Sensoa? Wat is positief? Wat is negatief? Zijn jonge participanten nodig binnen de werking van Sensoa?

2.3 Wat zijn uw motieven om de jonge participanten te laten participeren in de werking van Sensoa?

Eventuele bijvragen: Hoe laat u uw appreciatie aan de jonge participanten merken?

2.4 Welke motieven denkt u dat jongeren hebben om te participeren bij Sensoa?

2.5 Welke voordelen haalt Sensoa volgens u uit de samenwerking met de jonge participanten?

2.6 Welke drempels ervaart u bij de participatie van jonge participanten bij Sensoa?

2.7 Welke drempels denkt u dat jongeren ervaren voor het participeren bij Sensoa?

Eventuele bijvragen: Hebben er al jongeren afgehaakt? Waarom?

2.8 Welke nadelen zijn er volgens u voor Sensoa verbonden aan de samenwerking met de jonge participanten?

2.9 Wat zijn volgens u de knelpunten in het jongerenparticipatiebeleid van Sensoa?

Wat kan er volgens u verbeterd worden in het jongerenparticipatiebeleid bij Sensoa?

2.10 Wat vindt u goed aan het jongerenparticipatiebeleid van Sensoa?

2.11 Moest u de verantwoordelijke zijn over de jongerenparticipatie bij Sensoa, wat zou u dan veranderen aan het jongerenparticipatiebeleid?

Wat denkt u dat er verbeterd kan worden aan het jongerenparticipatiebeleid van Sensoa?

Wat vindt u minder goed aan het jongerenparticipatiebeleid van Sensoa?

2.12 Waarom denkt u dat er bepaalde jongeren niet (meer) wensen te participeren bij Sensoa?

2.13 Eventueel nog praten over

- Vorming
- Collega's
- Ondersteuning of stimulering

3 Takenpakket van jonge participanten

Het vorige deel ging dus over uw belevingen in verband met de jongerenparticipatie als medewerker bij Sensoa. Het volgende en laatste deel gaat over het takenpakket van de jonge participanten bij Sensoa, onder andere over wat ze nu doen en wat ze eventueel zouden kunnen doen in de toekomst.

3.1 Op welke manier laat u jongeren participeren bij Sensoa?

Eventuele bijvragen: Waarom geen andere vorm van jongerenparticipatie?

3.2 Op welke manier zou u als medewerker bij Sensoa graag jonge participanten laten participeren?

3.3 Op welke manier denkt u dat de jonge participanten van Sensoa graag zouden participeren?

Op welke manier zouden jonge participanten volgens u graag betrokken worden?

3.4 Welke taken kunnen jonge participanten volgens u opnemen zodat ze meer actief betrokken worden in de werking van Sensoa?

Op welke manier denkt u dat de jonge participanten bij Sensoa nog een bijdrage kunnen leveren?

3.5 Als u kijkt naar deze manier om jongerenparticipatie beter in beeld te brengen (Shier, 2001), op welk niveau denkt u dat Sensoa jongeren laat participeren? (zie figuur 4)

Eventuele bijvragen: Kan u een voorbeeld geven van jongerenparticipatie op dat niveau bij Sensoa? Welke niveau van jongerenparticipatie is wenselijk?

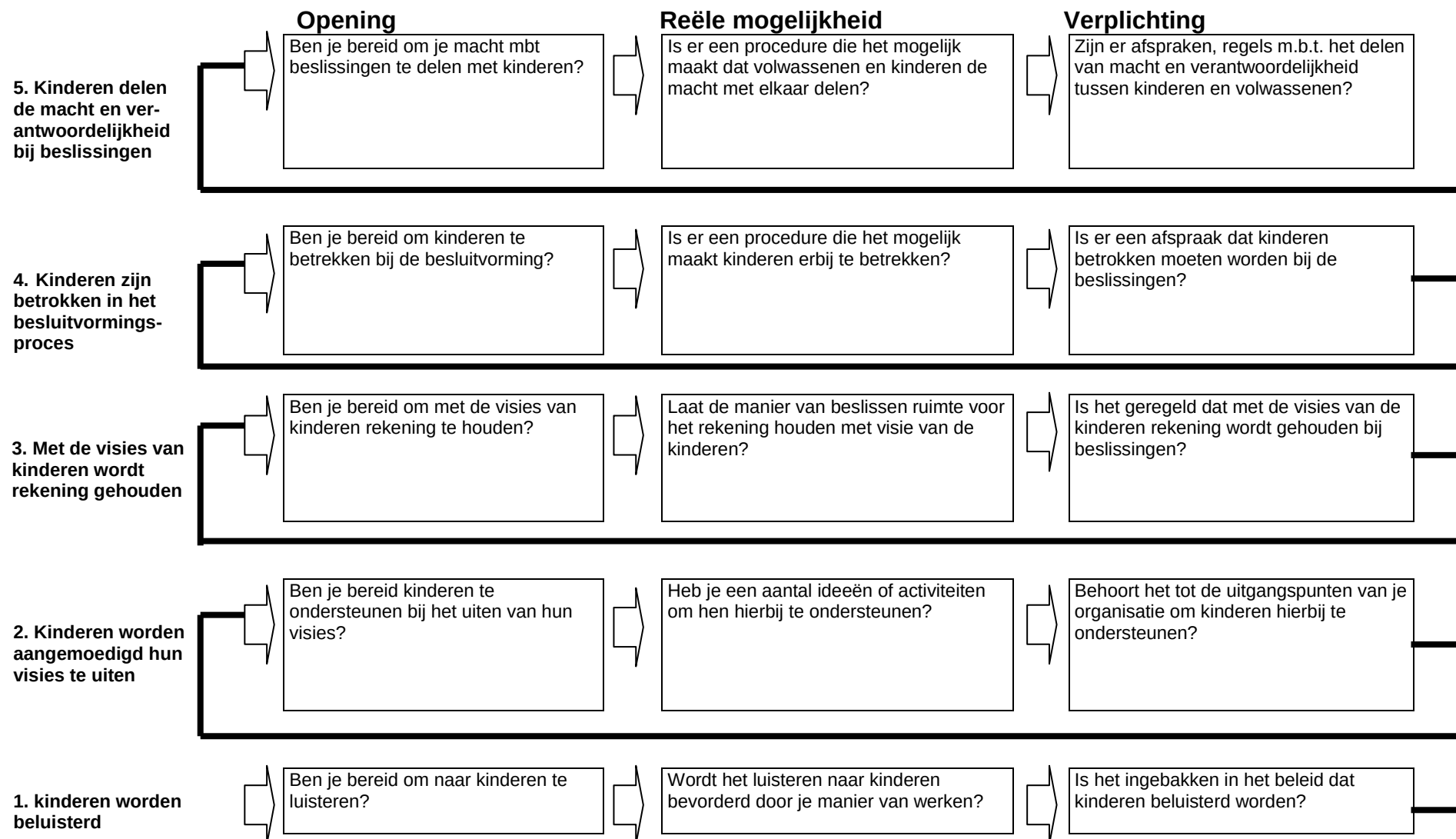
Afsluiting

Dit was de laatste vraag, we kunnen het interview dus afronden. Heeft u misschien nog een vraag of zou u nog ergens iets willen toevoegen?

Als u later nog een bedenking heeft mag u mij altijd gerust bellen of mailen in verband met het interview.

Wanneer het onderzoek is afgerond, normaal gezien rond juni 2013, gaat Sensoa ervan een exemplaar krijgen, dus als u wil kan u het onderzoek dan eens inkijken.

Tot slot wil ik u graag bedanken voor het interview en voor uw tijd.



Figuur 8: Participatiemodel Shier (Van Gils, 2005, p.1)

