

Van luisteren naar doen.

Handvaten voor de uitwerking van een participatieproject binnen cultuur, jeugd en sport.

Inleiding

Dēmos ondersteunt en begeleidt organisaties die werk willen maken van meer en betere vrijetijdsparticipatie van kansengroepen. Het spreekt voor zich dat veel organisaties worstelen met de vraag: hoe doen we dit concreet?

Op de website van Dēmos vind je in het kenniscentrum heel wat werkvormen die je op weg kunnen helpen. Deze werkvormen zijn geplukt uit bestaande methodieken en handboeken of geïnspireerd op praktijkervaringen. Ze zijn vrij te gebruiken en inzetbaar in verschillende contexten. We hebben ze gekaderd binnen de LCD methode, die heel geschikt is voor participatief projectwerk en erop gericht is van bij de start de expertise en mening van diverse mensen en organisaties te betrekken bij je project. Meer informatie vind je verderop in deze bundel.

Met deze werkvormen willen we organisaties vooral aanmoedigen en ondersteunen om in de praktijk aan de slag te gaan. Er wordt heel wat nagedacht over vrijetijdsparticipatie maar veel leer je natuurlijk maar door het gewoon te doen en eraan te beginnen. Je zal snel merken wat werkt en wat niet.

Toch willen we in deze tekst een beetje achtergrond en richting meegeven. Want onze ervaring is dat de kwaliteit van participatief werken vooral zit in de manier waarop werkvormen gebruikt worden en in de achterliggende visie waarmee organisaties aan de slag gaan.

We geven graag een aantal kapstokken mee die je uitdagen om voor het uitwerken van een participatieproject enkele voor de hand liggende gedachten even terug te spoelen en in vraag te stellen.

1. Participeren is meer dan deelnemen

Participatief projectwerk kan je zien in een continuüm, gaande van oppervlakkige tot meer diepgaande participatieprocessen. We merken dat in veel participatieprojecten de klemtoon op het deelnemen ligt, waarbij gekeken wordt hoe men mensen kan toeleiden naar een aanbod zonder dit aanbod zelf en de manier waarop het tot stand is gekomen in vraag te stellen. Het spreekt voor zich dat onze voorkeur uitgaat naar een meer verregaande, fundamentele benadering van participatie. Met betrekking tot vrijetijdsparticipatie van kansengroepen betekent dit dat je meer inspanningen doet dan het informeren, het wegwerken van drempels en het bevragen van de mening van (potentiële) deelnemers. Het betekent dat je mensen uit kansengroepen niet enkel ziet als consumenten van een vrijetijdsaanbod, maar als mede-eigenaar van dat aanbod. Het participatievraagstuk verschuift dan van een focus op toegankelijkheid naar een focus op betekenisgeving en cocreatie. Hierop slaat ook het onderscheid tussen 'deelnemen' en 'deelhebben' dat beschreven wordt in het Vlaamse Participatiedecreet.

2. Participeren moet je (niet) leren

Als organisaties werk willen maken van meer vrijetijdsparticipatie van kansengroepen komt men al snel uit bij de gekende participatiedrempels zoals de bereikbaarheid, beschikbaarheid, begrijpbaarheid of betaalbaarheid van een vrijetijdsaanbod. Dit nadenken over drempels is volgens ons geen goed vertrekpunt voor het uitwerken van een participatieproject. Het veronderstelt al snel dat mensen uit kansengroepen kampen met bepaalde tekorten die verhinderen dat ze hun vrije tijd zinvol invullen, zoals anderen dat wel doen. Participatie wordt dan al snel een probleem van de deelnemer, waar de organisatie een oplossing voor wil uitwerken. Veel interessanter is om de redenering om te draaien. Participatie is geen probleem van deelnemers maar is een uitdaging voor organisaties en een belangrijke toetssteen voor hun democratisch potentieel. Sterke participatie vraagt in de eerste plaats een voortdurend leerproces van organisaties, niet van deelnemers.

3. Alles begint bij inter-esse

We merken dat heel wat projecten bedacht worden binnen de horizon van de eigen organisatie: op een teamvergadering, aan een vergadertafel of vanachter het computerscherm. De eigen organisatie, met de kwaliteitsstandaarden die eigen zijn aan de sector waartoe de organisatie behoort, is meestal ook het referentiekader waaruit een project vertrekt. Concreet: een kunstenuorganisatie zal in de eerste plaats een hoogstaand artistiek aanbod willen ontwikkelen of tonen en minder bezig zijn met mogelijke andere troeven die ze te bieden heeft aan de samenleving.

Deze manier van werken gaat voorbij aan het feit dat we leven in een netwerksamenleving waarin mensen en organisaties diverse rollen tegelijkertijd kunnen opnemen en in voortdurende verbinding staan met elkaar. Het 'tussen-zijn' (inter-esse) wordt steeds belangrijker. Binnen de netwerksamenleving krijgt iets of iemand vooral betekenis door de betekenis die anderen eraan geven. Als je wil werken met kansengroepen is de vraag dus in de eerste plaats van hoe ver of nabij jouw organisatie verbonden is met het netwerk van deze mensen. Het in kaart brengen en versterken van netwerkverbanden is een belangrijke stap in het uitwerken van een participatieproject. Er zijn heel wat werkvormen beschikbaar die je hier concreet bij kunnen helpen.

Een ander belangrijk kenmerk van de netwerksamenleving is dat complexe samenlevingsvraagstukken door verschillende domeinen heen snijden en van organisaties een grotere betrokkenheid en interesse vragen dan datgene wat zich binnen het eigen muurtje afspeelt. Hiervoor zijn 'levende' organisaties nodig die met hun voeten in de sociale realiteit staan en bereid zijn de veranderende wereld ook toe te laten in de eigen organisatie. Per definitie zal participatief werken een stukje 'buiten' naar 'binnen' brengen.

4. One size doesn't fit all

Meestal hebben organisaties een duidelijke agenda waarmee ze aan de slag gaan, gebaseerd op de vaststelling dat nog te weinig mensen uit zogenaamde kansengroepen deelnemen aan hun aanbod. Voor de meeste organisaties is deze vaststelling ook het vertrekpunt voor een participatieproject: hoe kunnen we meer mensen uit kansengroepen toeleiden naar ons aanbod? Hieronder zit de vooronderstelling dat het

mogelijk is een aanbod uit te werken dat voor iedereen betekenisvol en bruikbaar is.

Ook deze gedachte willen we hier ontkrachten. We durven stellen dat de eigen agenda als vertrekpunt voor een participatieproject niet zo interessant is omdat het onvermijdelijk de mogelijkheden beperkt. Veel boeiender is om van bij het begin te vertrekken van een gedeelde agendasetting. De werkvormen die we presenteren in de LCD methode stimuleren om de confrontatie aan te gaan met andere leefwerelden, culturen en levensstijlen en te investeren in het luisteren naar anderen. Deze confrontatie is pas interessant als er voldoende ruimte is voor verschil. Andere vragen leiden vaak tot andere antwoorden.

5. Expertise delen over sectoren heen

Participatieprojecten bevinden zich vaak op het snijvlak van vrije tijd en sociale sectoren zoals welzijn, gelijke kansen, integratie en armoedebestrijding. Deze projecten hebben dan ook meer kans op slagen wanneer expertise uit organisaties uit verschillende sectoren wordt samengebracht. We willen met onze participatiemethode stimuleren dat organisaties verder kijken dan de eigen doelstellingen of kernopdracht en actief leren door samen te werken met organisaties uit andere sectoren. Een kunstencentrum bijvoorbeeld heeft niet direct zicht op wat het betekent om te werken met mensen die armoede leven. Voor een jeugdwerkorganisatie die werkt met kinderen die zich in een maatschappelijk kwetsbare situatie bevinden is het misschien niet vanzelfsprekend om een kwalitatief sportaanbod uit te bouwen. Door van bij het begin samen te werken om een project uit te werken kan je verder bouwen op elkaars 'sectorspecifieke' expertise. Op die manier moet je niet telkens het warm water opnieuw uitvinden. Collega's kunnen je waarschuwen voor valkuilen en heel wat concrete tips meegeven. Bovendien heeft je project ook meer kans om te verduurzamen omdat het concreet samenwerken en betrekken van andere organisaties ervoor zorgt dat je draagvlak groter is en leidt tot contacten die je ook na afloop van het project kan blijven inzetten. Interdisciplinair werken is dus de boodschap!