

CHLaYdoscope

Een training ontwikkeld door Europese Creative Hub leaders
bestemd voor jongeren die community leaders willen worden.

Hoe word je een **youth community leader?** Trainingspakket

Uitgegeven in oktober 2023

Uitgewerkt door: Warehouse hub

Projectresultaat 2 van het CHLaYdoscope-project

Available also in:



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

chlaydoscope.eu



TRAINING CURRICULUM

Inleiding

I. Youth community leadership	4
II. CHLaYdoscope Doelgroep	5
III. Welke expertise hebben leiders van communities nodig?	6
IV. Het CHLaYdoscope Trainingspakket	7

DEEL 1: Groeiende competenties voor effectieve leiderschap binnen een community

Module 1: Groeien als community leader

1.1 Inleiding op de module	12
1.2 Verwachte leerresultaten	14
1.3 Getrainde competenties	15
1.4 Workshop 1. Definieer je leiderschapsstijl	16
1.5 Workshop 2. Zelfbeeld en je social skills	20
1.6 Workshop 3. De inclusiviteit uitdaging	24

Module 2: Mijn community begrijpen

2.1 Inleiding op de module	28
2.2 Verwachte leerresultaten	30
2.3 Getrainde competenties	30
2.4 Workshop 1. Je community in kaart brengen: ‘the talent’s map’	31
2.5 Workshop 2. Inzicht in je community en de waarde van diversiteit: ‘Persona’s Design’	34
2.6 Workshop 3. AEen praktische aanpak om het kernprobleem van je community te identificeren: ‘Problem & Solution Tree’	37

Module 3: Participatie, belangenbehartiging en netwerken

3.1 Inleiding op de module	40
3.2 Verwachte leerresultaten	42
3.3 Getrainde competenties	43
3.4 Workshop 1. Bouwen aan een sterke community cultuur	44
3.5 Workshop 2. Jongerenparticipatie	47
3.6 Workshop 3. Jongeren en pleiten voor verandering	50
3.7 Workshop 4. Hoe breng je stakeholders in kaart voor het verzamelen van middelen?	52

Module 4: Inspireren, beïnvloeden, motiveren

4.1 Inleiding op de module	56
4.2 Verwachte leerresultaten	57
4.3 Getrainde competenties	57
4.4 Workshop 1. Hoe werkt communicatie en hoe maak je een zinvolle en duidelijke presentatie waar mensen naar luisteren?	58
4.5 Workshop 2. Hoe creëer je een veilige ruimte voor feedback	62

Module 5: Creativiteit als competentie

5.1 Inleiding op de module	66
5.2 Verwachte leerresultaten	68
5.3 Getrainde competenties	68
5.4 Workshop 1. Creativiteit = Remix	69
5.5 Workshop 2. Lego Serious Play: creatief denken stimuleren	73
5.6 Workshop 3. Het Forum Theater	75

Module 6: Ondersteunen van verandering

6.1 Inleiding op de module	79
6.2 Verwachte leerresultaten	81
6.3 Getrainde competenties	81
6.4 Workshop 1. Hoe stimuleer je verandering gericht en afgestemd op de mens: het waarde propositie model en canvas	82
6.5 Workshop 2. Het 8 Stappen Veranderingsmodel van Kotter	85
6.6 Workshop 3. Creatief project canvas & the Living lab methodologie	88
6.7 Workshop 4. De community betrekken bij co-creatie en crowdfunding.	92

DEEL 2: Local Youth Labs. Lokale workshops gepromoot door jongeren community leaders- Stakeholders betrekken bij lokale uitdagingen

Module 7: Hoe voer je een lokaal jongeren lab uit?

7.1 Inleiding tot de module	96
7.2 Stappen en hulpmiddelen om een Youth Local Lab te implementeren	98
7.2.1 Voor het Local Lab: voorwaarde	98
7.2.2 Tijdens het Local Lab: de multi-stakeholder workshop implementatie	101
7.2.3 Na het Local Lab: vervolg	103
7.3 Een Local Lab best practice: 2017 Lab Connection Pilot Action - de rol van creatieve hubs om jongeren te helpen een plek te vinden op de steeds veranderende arbeidsmarkt.	104



I. Leiderschap van de jongeren community

Er is een nieuwe generatie leiders nodig om de grote problemen van vandaag aan te pakken, zoals klimaatverandering, gezondheids crises, veranderingen in steden, vrede handhaven, technologie gebruiken, gelijkheid tussen mannen en vrouwen, werk voor jongeren en nog veel meer. Deze nieuwe leiders moeten goed weten wat er aan de hand is, goed opgeleid zijn en anderen kunnen inspireren om samen te werken, creatief te zijn en met elkaar in contact te komen.

Met de leiderschapsvaardigheden van deze nieuwe generatie kunnen lokale communities beter voor zichzelf zorgen en problemen oplossen.

In plaats van individuele leiders te zijn, ziet het CHLaYdoscope-project jongeren leaders als jongeren die niet alleen zijn, maar altijd de steun hebben van hun community. Ze hebben geen officiële macht, maar ze hebben bepaalde eigenschappen en vaardigheden waarmee ze hun community kunnen vertegenwoordigen en verandering kunnen brengen.

4

Deze eigenschappen, kennis, houdingen en vaardigheden die het CHLaYdoscope-project heeft geïdentificeerd, helpen jongeren om actief deel te nemen in groepen, lokale organisaties en teams. Hierdoor kunnen ze groeien waardoor ze collectieve, sociale, culturele en economische groeiprocessen kunnen faciliteren en versterken.

Community leaders vertellen niet gewoon wat iedereen moet doen. Ze helpen en maken dingen makkelijker. Ze moedigen nieuwe manieren van doen aan en denken aan wat goed is voor iedereen.

In het CHLaYdoscope project hebben we een idee van community leiderschap. Het heeft weinig te maken met wie de baas is in een groep of in communities op sociale media. Jonge community leaders zijn gewoon mensen zoals jij en ik. Ze leven in dezelfde buurt en werken samen met anderen, zonder de baas te spelen. jongeren community leaders hebben bepaalde eigenschappen en vaardigheden. Als ze die verder ontwikkelen, kunnen ze helpen om dingen te veranderen. Ze kunnen acties plannen om hun buurt beter te maken, mensen samenbrengen en inclusiviteit stimuleren en samenwerken met anderen.

chlaydoscope.eu


Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Dit project is tot stand gekomen met steun van de Europese Commissie. Deze publicatie (mededeling) geeft uitsluitend de visie van de auteur weer en de Commissie kan niet verantwoordelijk worden gehouden voor het gebruik van de informatie die erin is vervat.



II. De CHLaYdoscope doelgroep

Het CHLaYdoscope project gaat over jongeren die actief zijn in hun buurt. Ze werken samen met non-profit organisaties, met vrijwilligers of ze zijn actief bezig met kunst en cultuur of binnen deze sector. Sommigen van hen zijn misschien al naar het buitenland geweest en willen wat ze hebben geleerd met anderen delen. Ze willen hun eigen stad beter maken.

Jongeren kunnen veel doen voor hun buurt en ze kunnen zelf ook groeien door mee te doen. Het CHLaYdoscope-project wil jongeren helpen om actief deel te nemen en belangrijke dingen te leren. Hierdoor kunnen ze beter omgaan met problemen en kansen die hun leven en hun buurt beïnvloeden. Ze kunnen ook oplossingen bedenken die goed zijn voor iedereen.

Een duidelijke persoonlijke en collectieve 'drive' komt naar voren uit de aanmeldingen die veel jongeren stuurden om deel te nemen aan dit pilotproject. Veel jongeren uit Italië, Portugal, Slovenië, Griekenland en Nederland willen meedoen aan dit project. Ze willen echte veranderingen zien in hun buurt en willen daar zelf een rol in spelen.

Hun taken kunnen moeilijk zijn, maar ook heel leuk en spannend. Het CHLaYdoscope project wil deze jongeren helpen om allerlei vaardigheden te ontwikkelen die ze nodig hebben. Ze moeten beter begrijpen wie ze zijn en hoe ze goede beslissingen kunnen nemen. Ze moeten leren samenwerken en nieuwe ideeën bedenken voor moeilijke uitdagingen. Ze moeten ook leren hoe ze geld kunnen genereren als dat nodig is. En ze moeten weten hoe ze projecten kunnen organiseren op verschillende gebieden, zoals cultuur, werk en het milieu.

Het CHLaYdoscope-project wil jongeren ondersteunen die **verantwoordelijke en creatieve community leaders** willen worden. **Ze willen dingen doen die goed zijn voor iedereen.**

5

chlaydoscope.eu


Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Dit project is tot stand gekomen met steun van de Europese Commissie. Deze publicatie (mededeling) geeft uitsluitend de visie van de auteur weer en de Commissie kan niet verantwoordelijk worden gehouden voor het gebruik van de informatie die erin is vervat.



III. Welke expertise hebben community leaders nodig?

De naam van ons project, CHLaYdoscope, komt van het woord “kaleidoscoop.” Dit is als een speciale bril waardoor je dingen vanuit verschillende kanten kunt bekijken en nieuwe ideeën kunt krijgen.

In ons project hebben we 9 belangrijke vaardigheden, oftewel competenties, ontdekt die een youth leader in de community nodig heeft. Dit zijn competenties die je helpen om goed te zijn in het leiden van mensen, zowel in organisaties als in je eigen community.

De 9 competenties die zijn onderzocht in de eerste fase van het project, met de bijdrage van zowel experts als jongeren, voor jongeren community leaders zijn:

1. **Het begrijpen van je community:** Je moet kunnen zien wat mensen in je buurt willen en kunnen, en ook weten wat jij goed en minder goed kunt.
2. **Goed kunnen communiceren en luisteren:** Je moet goed kunnen communiceren en ook goed kunnen luisteren naar anderen, zodat iedereen begrijpt wat er aan de hand is.
3. **Helpen bij initiatieven van jongeren:** Je moet jongeren helpen om te groeien en dingen te doen waar ze trots op kunnen zijn.
4. **Anderen inspireren en aanmoedigen om mee te doen:** Je moet anderen enthousiast maken om actief te worden in de community.
5. **Veranderingen mogelijk maken:** Je moet anderen helpen als er iets nieuws moet gebeuren of als er verandering moet komen.
6. **Leren, voor jezelf en samen met anderen:** Je moet altijd blijven leren en anderen aanmoedigen om dat ook te doen.
7. **Interculturele competenties:** Omgaan met mensen van verschillende achtergronden. Je moet goed met mensen kunnen opschieten, zelfs als ze anders zijn dan jij.
8. **Creatief zijn:** Je moet ideeën bedenken en oplossingen vinden voor moeilijke problemen of uitdagingen.
9. **Netwerken, belangenbehartiging en het genereren van middelen.** Contact maken met anderen en dingen gedaan krijgen: Je moet mensen kennen, middelen inzetten en samenwerken om dingen te laten gebeuren.

chlaydoscope.eu



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Dit project is tot stand gekomen met steun van de Europese Commissie. Deze publicatie (mededeling) geeft uitsluitend de visie van de auteur weer en de Commissie kan niet verantwoordelijk worden gehouden voor het gebruik van de informatie die erin is vervat.



IV. Het CHLaYdoscope Trainingspakket

Het CHLaYdoscope Trainingspakket is bedoeld om jonge leaders in de community te helpen en voorzien in alle nodige kennis, competenties en hulpmiddelen. We willen hen alles leren wat ze nodig hebben om goede leaders te worden.

Dit Trainingspakket zal hen helpen om actief te worden in hun community en om dingen te organiseren voor sociale, culturele en milieudoelen.

Het Trainingspakket heeft een methode en gereedschappen die flexibel zijn en aangepast kunnen worden. Het is gebaseerd op een manier van leren die niet formeel is maar flexibel en creatief. De competenties die worden gebruikt zijn geïdentificeerd in de eerste fase van het project

Dit Trainingspakket is gemaakt met de hulp van creatieve hub leaders en jongerenorganisaties die aan dit project deelnemen. Ze hebben ervaring met het activeren van creatieve jongeren communities.

Dit trainingspakket is specifiek ontwikkeld dankzij:

- De kennis en ervaring van leaders van Europese creatieve hubs, en hun vermogen om hun communities te activeren - jongerengroepen, creatieve mensen, freelancers en kleine bedrijven binnen de culturele en creatieve sector.
- Jonge Europeanen zijn actief in hun communities en zijn vastbesloten om hun ervaring en kennis met inzet en creativiteit in te zetten voor de toekomst van hun leefomgeving en om positieve veranderingen te bewerkstelligen.

Dit trainingspakket bevat:

- Methodologieën, middelen en instrumenten die al zijn uitgeprobeerd door verschillende partners, zowel met hun eigen communities als met de doelgroep tijdens het tweejarige proefproject.
- Aanbevelingen, tips en aanwijzingen voor het faciliteren van praktische workshops die geschikt zijn om competenties in community leadership te ontwikkelen en om samen te werken met een community.

Dit trainingspakket is gebouwd op het gedeelde inzicht tussen projectpartners: jonge mensen kunnen effectieve veranderaars zijn in onze samenleving.

Dit Trainingspakket is handig voor jongerenorganisaties, jongerenwerkers en jongeren die actief willen zijn in hun communities op zowel lokaal, nationaal als internationaal niveau. De focus ligt

chlaydoscope.eu



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Dit project is tot stand gekomen met steun van de Europese Commissie. Deze publicatie (mededeling) geeft uitsluitend de visie van de auteur weer en de Commissie kan niet verantwoordelijk worden gehouden voor het gebruik van de informatie die erin is vervat.



op actieve participatie, lokale ontwikkeling en de inzet en betrokkenheid vanuit de community om dingen te veranderen voor een betere toekomst.

Dit trainingspakket geeft jongeren de kans om nieuwe dingen te proberen, te leren over belangrijke onderwerpen, samen te werken met anderen en specifieke initiatieven te starten in communities.

Het CHLaYdoscope Trainingspakket bestaat uit twee delen:

- **Deel I, Groeiende competenties voor effectief community leiderschap.**

Deel I gaat over het ontwikkelen van competenties voor leiderschap in de community. Het heeft zes modules met 19 workshops over verschillende onderwerpen om je te helpen groeien en succesvol te zijn als community leader.

De opgenomen modules zijn:

1. Groeien als community leader
2. Mijn community begrijpen
3. Participatie, belangenbehartiging en netwerken
4. Inspireren, beïnvloeden, motiveren
5. Creativiteit als competentie
6. Ondersteunen van verandering

8 In deze training behandelen we een breed scala aan onderwerpen, van het begrijpen van jezelf tot diepgaande kennis over je eigen community. We leren je hoe je problemen kunt analyseren en innovatieve oplossingen kunt bedenken. We bespreken ook het belang van deelname, diversiteit en inclusie, en we laten je zien hoe je effectief met anderen kunt communiceren, hoe je creativiteit ontketent in brainstormen en om actiegericht verandering te plannen.

Elke module in deze training is met elkaar verbonden en de competenties die je in verschillende workshops ontwikkelt, vullen elkaar aan. Deze modules zijn gemaakt door een team van experts van partnerorganisaties.

Elke trainingsmodule bevat de volgende onderdelen:

- De belangrijkste onderwerpen die je zult leren over community-leiderschap.
- Wat je kunt verwachten te leren na het voltooien van de module.
- De specifieke vaardigheden die je zult ontwikkelen tijdens de workshops.
- De competenties uit het [Chlaydoscope competentieprofiel](#), die in elke workshop worden getraind, verwijzen naar het [Entrecomp Competentie Raamwerk](#), een set van vaardigheden die je helpen om creatiever, pro-actiever, meer gericht op kansen en innovatiever te zijn. Dit raamwerk is ontwikkeld door de Europese Commissie en wordt gebruikt als referentiekader omdat de creatieve hubs die bij dit project betrokken zijn, uitgebreid met dit kader op een non-

chlaydoscope.eu



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Dit project is tot stand gekomen met steun van de Europese Commissie. Deze publicatie (mededeling) geeft uitsluitend de visie van de auteur weer en de Commissie kan niet verantwoordelijk worden gehouden voor het gebruik van de informatie die erin is verrat.



formele wijze hebben gewerkt om ondernemerschap en daarbij behorende competenties te stimuleren. We gebruiken het als referentiekader omdat het relevant is voor jongeren die in de culturele en creatieve industrieën werken.

- De voorgestelde workshops om de specifieke competenties (verder) te trainen

Deel 1 van het trainingspakket bevat ook de referenties en links naar de website van het project, waar het trainingsmateriaal voor de pilot workshops is gepubliceerd.

- **Deel II, Youth Local Labs: stakeholders betrekken bij lokale uitdagingen.**

In dit tweede deel van het trainingspakket vind je een extra module, namelijk Module 7. Hierin ontdekken we verschillende methodes en tools die je kunt gebruiken als je als leader van een youth community een eendaagse workshop wilt plannen, organiseren en faciliteren voor meerdere stakeholders. Deze workshop brengt verschillende mensen uit de community samen, zoals belangrijke lokale stakeholders, om ideeën en oplossingen te bedenken voor concrete problemen die invloed hebben op het leven van de community.

De inhoud van het CHLaYdoscope trainingspakket is gezamenlijk ontworpen door alle **partners** in dit project: [Materahub](#) (IT), [Generazione Lucana](#), GL (IT), [Warehouse Hub](#) (IT), [Association for Culture and Education, PINA](#) (SLO), [The European Creative Hubs Networks, ECHN](#) (GR), [Dypall Network](#) (PT) and [The Artist and the Others, TAATO](#) (NL).

De partner die de leiding had over het co-ontwerp van het project was Warehouse Hub, een innovatieve start-up met een sociaal doel, die gespecialiseerd is in het maken van trainingsprogramma's om jongeren (ondernemende) competenties te leren die nuttig zijn voor verschillende gebieden.

Het ontwerpen van de training verliep gedurende het hele project in verschillende stappen. In eerste instantie werd er een basis trainingsprogramma gemaakt met modules en activiteiten. Vervolgens werd dit programma herzien en verbeterd door het projectteam, op basis van feedback van experts en partnerorganisaties.

Daarnaast werd de inhoud van de training getest tijdens het tweede jaar van het project. Dit gebeurde op verschillende manieren:

- Er werden zes online workshops georganiseerd voor de jongeren die deelnamen aan het project.
- Er was een intensieve trainingsweek voor trainers in Slovenië, waar 12 trainers van verschillende partnerorganisaties aan deelnamen.
- Er was ook een intensieve International Youths Academy Week in Portugal, waar 18 toekomstige jongeren community leaders deelnamen. Deze jongeren waren geselecteerd uit een grotere groep deelnemers.

De inhoud van de training werd vervolgens herzien voor de definitieve versie, waarbij rekening werd gehouden met feedback van de deelnemers zelf, na elke trainingssessie.

chlaydoscope.eu



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Dit project is tot stand gekomen met steun van de Europese Commissie. Deze publicatie (mededeling) geeft uitsluitend de visie van de auteur weer en de Commissie kan niet verantwoordelijk worden gehouden voor het gebruik van de informatie die erin is verrat.

DEEL 1

Competenties voor het
ontwikkelen van effectief
community leiderschap

MODULE 1

**GROEIEN ALS
COMMUNITY LEIDER**

Mede-ontworpen door:
TAATO, ECHN, GL



1.1 Inleiding tot de module

Community leaders zijn ingebed in de community, ze worden meestal gekozen door de community en hebben wederzijdse afhankelijkheid met hun community (Boehm et al, 2010). Maar ze moeten ook samenwerken met andere leden, met professionals, politici en andere stakeholders voor het welzijn en de verbetering van hun community. Groeien als community leader betekent dus het verbeteren van sociale en interpersoonlijke vaardigheden.

Veel succesvolle leiders zijn begonnen zonder zelfvertrouwen of vaardigheden. Maar horizontale vaardigheden voor community leiderschap kunnen stap voor stap worden getraind en opgebouwd. Wat je vaardigheden op dit moment ook zijn, je kunt een betere leider worden als je eraan werkt!

Deze eerste module is een belangrijke bouwsteen van het CHLaYdoscope trainingspakket. Het zal je helpen om te groeien als community leader in jouw context, om je bewust te worden van enkele belangrijke competenties, houdingen en hulpmiddelen die je misschien meebrengt van je vorige ervaringen en om nieuwe mogelijkheden en methodologieën te leren die je kunnen helpen om je community leden beter te leren kennen en om je organisatie te begeleiden en te ontwikkelen.

De invloed van community leaders op anderen hangt vooral af van hun emotionele connectie en hun talent om te ontdekken waar mensen goed in zijn. Ze weten hoe ze de waarden van anderen kunnen gebruiken om samen verandering te bewerkstelligen. Dit doen ze door te luisteren naar wat mensen echt belangrijk vinden en door zich te richten op hun diepste overtuigingen en dromen. In Nederland zeggen mensen vaak 'vooruitzien is regeren'. Maar dat betekent niet dat je een toekomstvoorspeller of een wiskundig genie moet zijn. Het gaat erom dat je begrijpt wat er gaat gebeuren. Dat is precies waar deze eerste module over gaat: leiderschap begint met begrijpen. **Het draait om zelfinzicht, begrip voor anderen en inzicht in je omgeving.**



Jezelf begrijpen, vraagt om zelfbewustzijn.

Een eerste en belangrijkste eigenschap van een goede community leader is zelfbewustzijn. Als je een goede leider wilt zijn in een community, moet je eerst weten wat je kunt en waar je minder goed in bent. Ook is het handig om te begrijpen waarom je bepaalde dingen doet en wat je motiveert voordat je anderen kunt helpen en inspireren.

In deze module, die begint met **workshop 1**, leer je verschillende manieren en tools om jezelf beter te begrijpen. Dit is een belangrijk onderdeel van het begrijpen van je community. Zelfbewustzijn betekent niet alleen dat je weet wat je goed en minder goed kunt, maar ook dat je begrijpt hoe je je voelt en hoe dat invloed kan hebben op jou en de mensen in je community.

Begrip voor 'de ander', vraagt om empathie

Empathie is superbelangrijk voor leiders, want het betekent dat je herkent en begrijpt hoe andere mensen zich voelen. Het helpt bij het opbouwen van vertrouwen, betere communicatie en het gevoel van waardering in je community.

In **Workshop 2** van deze module gaan we je helpen begrijpen wat een community eigenlijk is. Het is als een groep mensen in een bepaald gebied, en ze hebben allemaal verschillende interesses, ervaringen en dingen die ze doen. Ze komen uit verschillende achtergronden en hebben andere perspectieven.

Tijdens deze workshop ga je leren om empathie te tonen. Dat betekent dat je leert om de gevoelens en ervaringen van anderen te begrijpen. Je gaat ook ontdekken hoe je goed kunt communiceren met mensen uit andere culturen en hoe je positieve relaties kunt opbouwen met mensen van jouw leeftijd.

Nu, als je de omgeving van je community begrijpt, waar mensen samenkomen om samen iets te doen en problemen op te lossen, heb je analysevaardigheden nodig. Dat betekent dat je leert hoe je problemen en ongelijkheden kunt bekijken en innovatieve en creatieve oplossingen kunt bedenken met anderen.

Workshop 3 in Module 1 gaat je helpen een veilige omgeving te creëren waarin je samen met je community kunt werken om problemen vanuit verschillende perspectieven te bekijken en oplossingen te bedenken.





1.2 Verwachte leerresultaten

Het doel van deze module is om jou te helpen groeien als community leader door je het juiste begrip, de juiste hulpmiddelen en de juiste instelling te geven. We willen dat je aan het einde van deze module de volgende leerresultaten kunt bereiken:

- Weten wat de belangrijkste verschillen zijn tussen traditionele leiders en community leaders.
- Vertrouwd raken met het competentie framework met betrekking tot het CHLaYdoscope Community Leader Profile.
- Begrijpen welke houding, vaardigheden en kennis je nodig hebt om community development mogelijk te maken.
- Een beter begrip hebben van jouw eigen leiderschapsstijl en hoe je die kunt verbeteren.
- De belangrijkste onderdelen van emotionele intelligentie begrijpen, zoals zelfbewustzijn, empathie en sociaal bewustzijn, en hoe diversiteit hierin past.
- Kennis hebben van enkele methoden, technieken en tools om zelfbewustzijn, empathie en het vermogen om het perspectief van anderen in te nemen, te ontwikkelen.

We willen dat je aan het einde van deze module klaar bent om een effectieve community leider te worden en positieve verandering te brengen in jouw community.



1.3 Opgeleide competenties

CHLaYdoscope Competenties

- DE COMMUNITY BEGRIJPEN (het kunnen kijken naar wat er in je community gebeurt met behulp van verschillende methoden, vrienden maken en ontdekken wat de groep nodig heeft).
- EENVOUDIG COMMUNICEREN MET ANDEREN (goed kunnen luisteren, begrijpen wat anderen voelen, je gedachten en gevoelens duidelijk kunnen uiten en rekening houden met verschillen tussen mensen).

EntreComp-competenties:

- ZELFBEWUSTZIJN (het vermogen om een diep inzicht te ontwikkelen in je interesses, waarden, vaardigheden, beperkingen, gevoelens en motieven).
- EMPATHIE (het kunnen begrijpen hoe anderen zich voelen, wat ze hebben meegemaakt en waarom ze dingen belangrijk vinden).
- BETROKKENHEID (betrokken en gemotiveerd blijven tijdens het uitvoeren van activiteiten).
- SAMENWERKEN MET ANDEREN (samenwerken en werken met andere mensen).





1.4 Workshop 1. Bepaal je leiderschapsstijl

 **Duur** (2-4 uur)

 **Voorgesteld trainersprofiel, hints en tips**

De trainer weet veel over community leadership en het CHLaYdoscope competentieraamwerk. In deze workshop gaat de trainer praten over de vaardigheden die belangrijk zijn voor youth community leaders, zoals onderzocht in ons project. De trainer denkt dat het belangrijk is om te weten wie je bent en wat je kunt, en hiervoor gebruikt de trainer het DiSC® model. Dit model zegt dat goede leiders allerlei verschillende stijlen kunnen hebben, dus iedereen zal zijn eigen manier hebben om leiderschap te definiëren en een persoonlijke visie te ontwikkelen.

 **Onderwerpen**

Definitie van leiderschap

- Wat is leiderschap?
 - Youth leadership in een notendop
 - Verschillende leiderschapsstijlen
 - Grondslagen van een youth community leader
- visie, waarden, vaardigheden, ondersteuning, uitdagingen, inspiratie*
- Zelfbewustzijn: *naar jezelf kijken met behulp van dingen zoals DISC-analyse en SWOT-analyse.*
 - Oefening: een oefening doen om te ontdekken welke leiderschapsstijl het beste bij jou past en om te beschrijven wat je wilt bereiken als community leader.



Methodologieën, hulpmiddelen en opzet van de workshop

De Basis van Leiderschap [30 min]

- Inleiding tot het competentieprofiel Chlaydoscope
- [‘Foundations of a hub leader’ \(Creative Hub Leader’s Toolkit, Nesta p.36\)](#): we leren een handige tool kennen waarmee jonge community leaders kunnen nadenken over wat hen drijft, welke vaardigheden ze hebben en hoe ze hun community kunnen leiden.

Zelfbewustzijn [45 min]

- [Oefening: Self-reflection framework \(p.40\)](#) [10 min]
- Korte presentatie DISC [15 min]
- [DISC Persoonlijke- en gedragsbeoordelings tool](#) [20 min]

Bepaal uw leiderschapsstijl

- [SWOT analysis](#) (persoonlijk niveau)
 - Korte presentatie
 - Maak je persoonlijke SWOT analyse
- Definieer jouw visie en leiderschapsstijl
 - Maak verbinding met presentatie
 - Je kunt DISC en/of SWOT gebruiken als basis voor deze oefening.



Waarom deze tools gebruiken?

Chlaydoscoop competentiekader

Dit is een belangrijk raamwerk dat laat zien wat de belangrijkste dingen zijn die je moet weten als je een community leader wilt zijn. We gaan hiermee aan de slag in deze training.

Grondslagen van een youth leader (leiderschap)

Wat betekent het om youth leader te zijn?

Het draait allemaal om te begrijpen wie je bent en wat je belangrijk vindt. Welke dingen ben je goed in en wat wil je nog leren? Dit is superbelangrijk om je doelen als leider te kunnen bereiken.

DISC - gereedschap

We beginnen met "Wie ben ik?" Dit is het startpunt om jezelf beter te begrijpen en hoe je met anderen omgaat als je een community leader bent.

Een Kader voor Zelfreflectie

Wat doe je met mislukkingen? Dit hulpmiddel helpt je om een aantal van je unieke kwaliteiten te benoemen, na te denken over wat je in jezelf moet ontwikkelen en waar je inspiratie of hulp kunt krijgen. Door na te denken over je acties, wat er gebeurde en wat je ervan hebt geleerd, kun je je aanpak als community leader aanpassen.

SWOT analyse

We gaan ook kijken naar je sterke en zwakke punten, gebaseerd op wat we hebben geleerd over DISC. We gaan werken aan het verbeteren van je sterke punten en kansen, of het ontwikkelen van nieuwe vaardigheden om met zwakke punten om te gaan.

Visie en leiderschapsstijl

Tot slot, gaan we oefenen met het definiëren van jouw leiderschapsstijl en visie. Dit zal een sterke basis vormen voor de rest van de training, zodat je een geweldige youth community leader wordt.

Oefening om hun leiderschapsstijl en visie te definiëren op basis van de opgedane kennis en vaardigheden in deze workshop. Dit creëert een goed startpunt/fundering voor de rest van het trainingspakket.



Hoe helpen deze tools jou?

In deze workshop krijg je handige hulpmiddelen om hun professionele houding te ontdekken, meer te leren over leiderschap en leiderschapsstijlen, en te begrijpen hoe ze deze kunnen inzetten.

In Workshop 1 zullen we oefeningen doen die belangrijke vaardigheden voor leiders ontwikkelen, zoals zelfbewustzijn en empathie. Deze oefeningen helpen je om zichzelf te testen in verschillende lastige situaties.

Hoe gebruik je deze tools?

1. Reflectietool: Dit is een soort invuloefening om na te denken over jezelf.
2. DISC profiel – beoordeling aan de hand van een online tool
3. SWOT-analyse: Een overzicht van wat je goed kan en wat nog beter kan.
4. Wat is community leadership, wat houdt het in en welke leiderschapsstijl is verbonden met de persoonlijke visie?
5. Grondslagen van een hubleader als hulpmiddel om te begrijpen wat het betekent om een community leader te zijn (met of zonder voorbeeld: uitdaging/behoefte).



Referenties en trainingsmateriaal

[DISC profile](#) - Geregistreerd handelsmerk van Wiley

[Seth Godin](#) - Leiderschapscursus

[SWOT-analyse](#)

Daniel Goleman - Boek: De emotioneel intelligentie

Jo Owen - hoe te leiden

[Harvard Business School](#)



De inhoud van Workshop 1 "Bepaal je Leiderschapsstijl", zoals ontworpen en getest in de pilot, is beschikbaar op de [CHLaYdoscope Website](#)



1.5 Workshop 2. Zelfbeeld en social skills

Duur (2-4 uur)	
Voorgesteld trainersprofiel, hints en tips De trainers weten veel over emotionele intelligentie en conflicthantering. Ze kunnen een fijne en open sfeer creëren, zowel online als offline, waar iedereen zich welkom en gewaardeerd voelt, en waar iedereen de kans krijgt om gehoord te worden. Ze zijn goed in het helpen van deelnemers om dingen goed te begrijpen en analytisch te denken. Ze begrijpen hoe mensen zich gedragen, krijgen nieuwe inzichten en delen interessante ideeën met ons.	Onderwerpen Definition of leadership • Het begrijpen van de community vanuit verschillende standpunten is een belangrijk onderdeel van hoe we problemen oplossen en onze agenda bepalen. Het meedoen in een community is de sleutel tot het ontdekken van onszelf en begrijpen wie we zijn. • Identiteit begrijpen betekent inzicht hebben in hoe we onszelf zien, gebaseerd op onze unieke eigenschappen, onze relaties met anderen en de rollen die we spelen in de samenleving. • Conflicthantering: wanneer mensen botsen omdat hun doelen en gedrag niet goed samen lijken te gaan. Dit kan gebeuren in verschillende situaties, en er zijn verschillende soorten conflicten. • Soorten conflicten • De kracht van aannames: hoe onze aannames en vooroordelen ons denken beïnvloeden. • De basisprincipes van dialoog • Vragen stellen • Overzicht emotionele intelligentie en conflictbeheersing



Methodologieën, hulpmiddelen en opzet van de workshop • Johari-venster (30 min) • The blind men and the elephant (30 min) • Judge and Creator (30 min)
Waarom deze tools gebruiken? • The Johari window is een techniek die ontworpen is om mensen te helpen beter te begrijpen wie ze zijn en hoe ze in relaties met anderen staan. Het laat zien waarde van het delen van informatie over jezelf en het krijgen van feedback van anderen. • The blind men and the elephant introduceert het idee dat we allemaal maar een deel van de hele puzzel zien. Het benadrukt hoe verschillende perspectieven waardevol zijn. • Vragen stellen is een belangrijk ingrediënt voor zinvolle communicatie en persoonlijke verandering. Als we onszelf vragen stellen, kunnen we twee rollen aannemen: the judge of die van the creator (onderzoek en ontdekking).



Hoe helpen deze tools jou?

- We gebruiken **the Johari window** om te ontdekken dat we allemaal delen van onszelf en onze cultuur hebben die sommige mensen zien en andere niet. Dit model helpt je om te begrijpen hoe anderen je zien en om vertrouwen op te bouwen door informatie over jezelf te delen en te leren van feedback.
- **The blind men and the elephant** onderzoeken we hoe onze aannames ons gedrag beïnvloeden. We gaan nadenken over hoe aannames ons persoonlijk beïnvloeden, invloed hebben op hoe we presteren en zelfs conflicten kunnen veroorzaken.
- Een **‘oordelende vraag’** is oordelend over de persoon aan wie de vraag wordt gesteld, een **‘creërende vraag’** toont nieuwsgierigheid en is positief geformuleerd. Het is belangrijk om te leren hoe je vragen kunt stellen die positief zijn en gericht zijn op het verschuiven van een probleemmodus naar het ontdekken van nieuwe dingen.



Hoe gebruik je deze tools?

- Met behulp van **“the Johari window”** ga je samen nadenken over de delen van onszelf die anderen kunnen zien en de delen die verborgen blijven. Je zult met anderen bespreken hoe deze delen invloed hebben op jullie leven, het gedrag en hoe je met anderen omgaat.
- Nadat je het verhaal **“The blind men and the elephant”** hebt verteld, laat je de groep praten over wat ze ervan vinden en geef je ze ruimte om gedachten uit te wisselen. Hier ga je dieper in gesprek over het idee van perspectieven, waarom verschillende manieren van benaderen waardevol kunnen zijn en hoe je die kunt ontdekken - door te leren van anderen, kennis te delen en vragen te stellen.
- **Vraag** de deelnemers om 2 vragen op te schrijven. Iedereen schrijft twee vragen op: één voor henzelf en één voor een andere deelnemer. Vraag de deelnemers om de ‘judge’-vragen (oordelend) of een ‘creator’-vraag (creërend) die ze hebben geschreven aan elkaar te koppelen.
Vraag de deelnemers om twee ‘creator’-vragen te bedenken om motivatie, betrokkenheid en creatief denken te inspireren, de eerste voor zichzelf en de tweede voor de andere deelnemers.



Referenties en trainingsmateriaal

[The Johari window](#)

[The Blind Man and the Elephant](#)



De inhoud van workshop 2 “Community als bron van diverse identiteit”, zoals ontworpen en getest in de pilot, is beschikbaar op de [CHLaYdoscope Website](#). Houd er rekening mee dat de tools en methodologieën die in de verschillende workshops in dit handboek worden beschreven op een flexibele manier gecombineerd kunnen worden, afhankelijk van de focus die je aan de workshop wilt geven.



1.6 Workshop 3. De inclusiviteit uitdaging

 **Duur** (2-4 uur)

 **Voorgesteld trainersprofiel, hints en tips**

- In deze workshop spelen de trainers de rol van begeleiders en is het belangrijk dat ze een veilige omgeving creëren waarin iedereen vrij kan spreken. Hier zijn enkele handige tips om de workshop goed te laten verlopen:
- Leg uit wat inclusiviteit betekent en hoe het in verschillende sociale situaties kan worden toegepast.
 - Geef voorbeelden van de belangrijkste obstakels voor inclusie, zoals discriminatie.
 - Moedig empathie aan en erken de standpunten van alle deelnemers.
 - Zorg ervoor dat iedereen voldoende tijd krijgt om te praten. Onderbreek alleen als dat echt nodig is. Dit helpt de groep om zelfstandig te werken en relaties op te bouwen.

 **Onderwerpen**

- Social skills: Leren hoe je goed met anderen kunt omgaan.
- Zelfbewustzijn: Het begrijpen van jezelf en je eigen emoties.
- Empathie: Het kunnen begrijpen van de gevoelens van anderen.
- Bemiddeling bij discussies/ debatteren: Het helpen oplossen van conflicten tussen mensen.
- Teamwork: Werken met anderen om een doel te bereiken.



 **Methodologieën, hulpmiddelen en opzet van de workshop**

Het GL Café is een aanpak die wordt gebruikt door Generazione Lucana, een jongerengroep uit Basilicata, Italië, die in 2018 is gestart om jongeren te helpen groeien om actieve burgers te worden in Zuid-Italië. De aanpak wordt gebruikt voor het cultiveren van zelfbewustzijn, het begrijpen van de community en het creëren van betrokkenheid. Het helpt om:

- te reflecteren op je prestaties als community leader
- je eigen groei binnen de community bij te houden
- de waarde van je community te beoordelen en te waarderen
- viert de overwinningen, sterke punten en nieuwe ideeën die afkomstig zijn van jouw community leden

In de pilot workshop, waar we naar zullen verwijzen, zullen we deze aanpak bespreken, samen met de Problem-Solution Tree, een hulpmiddel dat we in module 2 zullen behandelen om problemen op een inclusieve en participatieve manier grondig te analyseren.



Waarom deze tool gebruiken?

Het **GL Café** is een methode om samen oplossingen te bedenken voor een uitdaging. Het is een informele manier om een veilige ruimte te creëren, zowel in persoon als online, waar iedereen zijn ideeën kan delen.

Hoe helpt deze tool jou?

Het **GL Café** moedigt teamwork aan, helpt om anders te denken en kritisch te zijn, en geeft deelnemers de kans om op verschillende manieren naar hetzelfde probleem te kijken. Deze aanpak kan ook creatieve oplossingen inspireren als een minder gestructureerd proces en stimuleert het verkennen van nieuwe en open ideeën.

Hoe gebruik je deze tool?

- Laten we beginnen met het creëren van een ontspannen en open sfeer. Dit zal helpen om een “veilige ruimte” te maken waarin iedereen vrijuit kan praten.
- De trainer stelt een eenvoudige vraag aan de groep: “Wat zijn de grootste problemen die voorkomen dat onze stad vriendelijk is voor jongeren?”
- De trainers zullen de discussie begeleiden en samen met de jongeren de oorzaken van deze problemen analyseren. We moedigen iedereen aan om oplossingen te bedenken.



Referenties en trainingsmateriaal

[GL'S Café](#) Een methodologie om de community te begrijpen, betrokkenheid te creëren en zelfbewustzijn aan te moedigen.



De inhoud van workshop 3 “*Een lokale uitdaging*”, zoals ontworpen en getest in de pilot, is beschikbaar op de [CHLaYdoscope Website](#). Houd er rekening mee dat de tools en methodologieën die in de verschillende workshops in dit handboek worden beschreven, op een flexibele manier gecombineerd kunnen worden, afhankelijk van de focus die je aan de workshop wilt geven.



MODULE 2

MIJN COMMUNITY BEGRIJPEN

Mede-ontworpen door:
PINA, ECHN, GL



2.1 Inleiding op de module

Een essentieel aspect van het zijn van een community leader is de community zelf: als community leader is het belangrijk om te leren hoe je de diverse talenten, waarden, interesses, uitdagingen en behoeften van de leden van jouw community kunt begrijpen. Het is ook belangrijk om te ontdekken of de leden zich bezighouden met dezelfde zaken waar jij je zorgen over maakt.

Een eerste stap om je community beter te begrijpen, is het beoordelen en in kaart brengen van de talenten en bestaande hulpbronnen en middelen binnen de community. Deze sterke punten kunnen dan worden geïntegreerd in jouw acties en projecten voor de ontwikkeling van de community.

Het benaderen van individuen binnen je community vanuit een asset-based' mentality (een positieve en op hun capaciteiten gerichte mentaliteit) stelt hen in staat om hun eigen sterke punten en capaciteiten te herkennen en een netwerk van waardevolle relaties te laten groeien.

Talent mapping is een interne evaluatie om een dieper inzicht te krijgen in je community en te beoordelen hoe goed deze is voorbereid op toekomstige ontwikkelingen, zoals nieuwe projecten, initiatieven, of het aanpakken van specifieke uitdagingen.

In **Workshop 1** van deze module krijg je de kans om de waarde van het in kaart brengen van talenten en hulpbronnen binnen je community te begrijpen. We zullen ook een best-practice van [Generazione Lucana](#), het Zuid-Italiaanse jongerencollectief, een jongerencollectief uit Zuid-Italië dat partner is in dit project, bestuderen en toepassen.

In Workshop 2 van Module 2 leer je als Youth community leader, **The Design Thinking-method** kennen, specifiek: **Persona Design**. Dit is een handig hulpmiddel dat community leaders kunnen gebruiken om zich in te leven in de leden van hun community.

Persona Design is een hulpmiddel en een methodologie, ontleend aan marketing, waarmee je de culturele achtergrond, behoeften en motivaties van je community leden op een dieper niveau kunt begrijpen en het stelt je in staat om samen met hen acties voor verandering te bedenken.

Net zoals individuen problemen hebben, hebben communities problemen. Een specifieke community zal problemen en oplossingen willen aanpakken die uniek zijn voor hen. Maar, zoals werd bevestigd in deze pilot, tijdens het testen van methodologieën en instrumenten met jongeren uit verschillende landen, zijn er gemeenschappelijke uitdagingen in jongeren communities over de hele wereld. Samenwerken met mensen uit verschillende culturen en achtergronden kan leiden tot onverwachte en zeer creatieve oplossingen.



Wanneer een community een probleem wil oplossen, is het belangrijk om eerst het probleem te identificeren en te analyseren voordat je aan oplossingen denkt. Als community leader speel je een belangrijke rol in het vergemakkelijken van dit proces.

Laten we beginnen met de vraag: wat is het probleem? Dit kan van alles zijn. Soms voel je gewoon dat er iets niet klopt en gecorrigeerd moet worden. Het kan een gevoel van verdriet of onrechtvaardigheid zijn. Kortom, "een probleem is het verschil tussen wat er is en wat er zou kunnen of moeten zijn."

Workshop 3 in deze module biedt jongeren community leaders en hun communities een zeer nuttig hulpmiddel om complexe uitdagingen in de community te begrijpen en concrete oplossingen te bedenken: **The problem solution tree**

Deze methode kan je enorm helpen om complexe problemen in je community te begrijpen en het proces om passende oplossingen te bedenken en makkelijker te maken. Het betekent dat je de oorzaken en gevolgen van elk probleem gedetailleerd in kaart kunt brengen.





2.2 Verwachte leerresultaten

Het doel van deze module is om toekomstige jongeren community leaderste helpen bij het bereiken van de volgende leerresultaten:

- Deelnemers leren hoe ze talenten, hulpbronnen en middelen in hun community kunnen identificeren.
- Deelnemers weten hoe ze empathie kunnen creëren voor de ervaringen van leden van de community
- Deelnemers leren hoe ze dieper kunnen graven in de behoeften en problemen van de leden van de community.
- Deelnemers begrijpen het gebruik van methodologieën om samen met hun community oplossingen, acties en cruciale beslissingen te ontwikkelen.

2.3 Opgeleide competenties

30 CHLaYdoscope Competencies

- DE COMMUNITY BEGRIJPEN (leren hoe je de realiteit van je community kunt begrijpen door verschillende technieken te gebruiken, waardevolle relaties met communityleden op te bouwen en de behoeften van de groep te herkennen).
- INTERCULTURELE COMPETENTIE (leren hoe je effectief kunt communiceren met mensen uit diverse culturen, diversiteit kunt waarderen en positieve relaties met anderen kunt opbouwen).

EntreComp-competenties

- EMPATHIE (het vermogen om de emoties, ervaringen en waarden van een ander te begrijpen).
- ENGAGEMENT (het vermogen om gemotiveerd en betrokken te blijven tijdens het uitvoeren van activiteiten).
- (SAMEN)WERKEN MET ANDEREN (het vermogen om effectief met anderen samen te werken en te communiceren).
- CREATIVITEIT (het vermogen om verschillende ideeën en mogelijkheden te ontwikkelen om waarde te creëren, inclusief betere oplossingen voor bestaande en nieuwe uitdagingen; het verkennen en experimenteren met innovatieve benaderingen; het combineren van kennis en middelen om waardevolle resultaten te bereiken).



2.4 Workshop 1. Je community in kaart brengen: The Talent map

Duur (2-4 uur)	
Trainersprofiel, hints en tips. Trainers moeten bekend zijn met ‘asset mapping’ als een effectieve manier om de vaardigheden, talenten, capaciteiten en interesses van individuen in kaart te brengen, en om de sterke punten, netwerken en hulpbronnen van de community en organisaties te ontdekken. Ze moeten ervaring hebben met deelname aan en het opbouwen van netwerken, en ze moeten gepassioneerd zijn over het versterken van communities, het ontwikkelen van leiderschapscapaciteiten, het vergroten van de veerkracht van communities en het ondersteunen van communityleden om actie te ondernemen.	Onderwerpen • Het WAAROM, het HOE en de OUTCOMES van het in kaart brengen van talent en middelen • Presentatie van de talent’s map: een online tool en best-practice gemaakt door GL of een andere tool om talenten in kaart te brengen • Focusgroep: talent in kaart brengen • Tips en trucs voor een functionele kaart



Methodologie en hulpmiddelen

De kaart van het talent

Waarom deze tool gebruiken?

Het verkennen van je community is van onschatbare waarde, zowel voor de community zelf als voor iedereen die erbij betrokken is. Het opent de deuren voor mensen om anderen met dezelfde interesses te ontmoeten en kennis te delen.

Soms is het echter moeilijk om onze vaardigheden volledig te benutten vanwege verschillende obstakels, zoals een gebrek aan kansen, onervarenheid in een bepaald vakgebied, het ontbreken van het juiste team, of zelfs gewoon de juiste motivatie.

Een mogelijke oplossing voor deze uitdagingen is om je eigen community beter te begrijpen. Het hebben van contacten binnen je community kan ideeën en oplossingen bevorderen.

The **talentmap** van GL is opgezet als een online community van jonge talenten: een digitaal platform waar jongeren zich kunnen aanmelden en hun vaardigheden en kennis kunnen delen.

Deze kaart is bedoeld om een database te creëren van jonge talenten verspreid over de hele wereld, zodat we een beeld kunnen vormen van hun vaardigheden en hun potentiële bijdrage aan projecten in specifieke gebieden.

Hoe helpt deze tool jou?

Door 'the talent map' te delen, kunnen we andere deelnemers inspireren om:

- hun eigen 'talentmap' te creëren
- Te reflecteren op hun eigen talenten en hoe die zich verhouden tot anderen.
- Gemotiveerd te raken om samen te werken in teams en hun zachte vaardigheden verder te ontwikkelen.
- Zich open te stellen voor het bedenken van nieuwe initiatieven of oplossingen voor specifieke uitdagingen.
- het standpunt van de ander begrijpen

chlaydoscope.eu



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

This Project has been founded with the support of the European Commission. This publication (Communication) reflect the view only of the author and the Commission can not be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



Hoe gebruik je deze tool?

- Introduceer het nut van 'talent mapping': het ontdekken van talenten binnen jouw community en talent management.
- Presentatie van 'GL's talentmap' en begrijpen hoe het werkt aan de hand van een voorbeeld: Het verhaal van Marcella.
- Vervolgens ga je in discussie met de groep, waarbij ze vergelijkbare ervaringen delen. Iedereen krijgt de kans om zijn of haar persoonlijke definitie van "talent" te geven en te vertellen over hun ervaringen met hoe verschillende talenten waarde kunnen toevoegen.
- Je bespreekt hoe je een "offline talentenkaart" kunt maken met behulp van het Talentenmodel.
- Gebruik het Talent Canvas: een tool met vragen over:
 - Jouw capaciteiten en kennis.
 - Jouw vaardigheden.
 - Jouw expertise.
 - Jouw community.
 - Jouw doelen, uitdagingen en zorgen
- Elke deelnemer vult dit model in en deelt het met and



Referenties en trainingsmateriaal

- [Mijn Talent Kaart](#)
- [Breng uw community in kaart: De talentenkaart van GL](#)

chlaydoscope.eu



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

This Project has been founded with the support of the European Commission. This publication (Communication) reflect the view only of the author and the Commission can not be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



2.5 Workshop 2. Je community begrijpen en de waarde van diversiteit: Persona’s design

Duur (2-4 uur)	
Trainersprofiel, hints en tips De trainers moeten bekend zijn met het design thinking-proces voor probleemoplossing, waarbij de behoeften van de eindgebruikers orop staan. Ze moeten met name ervaring hebben in het leiden van workshops met de specifieke tool waarmee we in deze workshop gaan werken: het Personas Design Canvas.	Topics • Wat is design thinking? En hoe kan het helpen om onze community beter te begrijpen en te verbeteren? • Design thinking is een benadering die de mens centraal stelt bij het ontwerpen van oplossingen, en het kan een krachtig hulpmiddel zijn om sociale impact te creëren door de kennis en innovatie van de community te benutten. • De eerste stap van design thinking is het ontwikkelen van empathie voor de behoefte aan verandering en de nieuwe initiatieven die moeten worden ondernomen. Dit helpt ons om dieper na te denken over de uitdagingen in onze community. • Persona Design Canvas een tool die ons helpt om de verbindingen te identificeren en stakeholders in kaart te brengen en te begrijpen. • Stap voor stap Persona Design Canvas ontwikkelen • Het vinden van overeenkomsten tussen groepen, inlevingsvermogen en het belang van interculturele competenties



Methodologie en hulpmiddelen Design thinking en het ontwerpen van persona’s
Waarom deze tool gebruiken? Design Thinking is een aanpak die draait om de eindgebruikers voor wie we oplossingen ontwerpen. Het stelt mensen met diverse achtergronden in staat om samen te werken aan het oplossen van community problemen. Om goede ideeën en oplossingen te verkennen, is het cruciaal om de context te begrijpen en een helder inzicht te hebben in de behoeften en uitdagingen van de gebruikers. In deze workshop leer je als youth community leader een waardevolle tool kennen: Personas Design . Personas Design is een proces dat ‘human centred change’ stimuleert. Het helpt je om de stem van verschillende doelgroepen mee te nemen in je plannen en om de ervaringen, behoeften, motivaties en dromen van de diverse leden van je community te visualiseren. De persona’s van community leden bieden een samenvatting van de mensen die je bedient, gebaseerd op echte relaties. Hiermee kun je de community beter begrijpen en weloverwogen beslissingen nemen voor de hele community.
Hoe helpt deze tool jou? Personas Design is een handig hulpmiddel om leden van je community een gezicht en naam te geven. Het maakt het eenvoudiger om je in hun situatie te verplaatsen. Met deze tool kun je dieper ingaan op hun gedrag en drijfveren, of het nu gaat om je eigen community of je stakeholders Door personas te creëren, kun je gedetailleerde verhalen over elke groep samenstellen. Hiermee kun je onderzoeken hoe goed je aan hun behoeften voldoet en hoe je dit kunt verbeteren. Personas kunnen handig zijn als vervanging voor echte stakeholders bij het ontwerpen of herzien van de activiteiten die je wilt veranderen of implementeren. Personas van community leden zijn van onschatbare waarde omdat ze je in staat stellen om drie belangrijke dingen te doen: 1) inleven in de ervaringen van leden; 2) unieke programma’s en initiatieven bedenken om aan hun behoeften te voldoen; 3) oproepen tot actie en andere cruciale beslissingen voor je community formuleren en testen.



Hoe gebruik je deze tool?

- Weet op voorhand al hoeveel je deelnemers al weten over Design Thinking
- Presenteer op basis van het concept van Design Thinking: Dit is de aanpak waarbij je problemen oplost door je volledig in te leven in de behoeften van mensen voor wie je oplossingen creëert.
- Leg vervolgens de stappen van Design Thinking uit: inleven, definiëren, bedenken, prototypen en testen. Koppel deze stappen aan een specifieke uitdaging.
- Presenteer de Personas Development Canvas als een handig hulpmiddel. Hiermee kun je gedetailleerde profielen maken van mensen in je community.
- Bespreek de context van de uitdaging bespreken en waar deze persona's actief zijn (In workshop 2 van het pilot proces, gelinkt in de referenties hieronder, verdeelden we deelnemers in 6 groepen, werkend aan 6 Jamboards, en vroegen we hen te werken aan minstens 3 verschillende persona's voor elk gegeven scenario: we presenteerden hun 6 verschillende mogelijke context scenario's)
- Groepswork,het invullen van het Personas Development Canvas:
 - Begin met het invullen van de vier onderdelen aan de linkerkant van het canvas: de persoonlijke kenmerken van de groep
 - Ga dan naar de twee secties rechtsboven en bedenk waarom deze groep met jou in contact zou willen komen (bijv. om toegang te krijgen tot ruimte of gebruik te maken van de diensten die je aanbiedt) en waarom niet (bijv. geen toegang tot vervoer, gebrek aan financiële middelen).
 - Tot slot, ga naar de twee secties rechtsonder en bekijk welke factoren en obstakels deze groep tegenkomt bij het bereiken van hun doelen.Nadat je het canvas hebt ingevuld, bekijk je de persona die je hebt gemaakt en geef je eerlijke feedback - komt deze persoon geloofwaardig over?
 - Tenslotte, ga in discussie en zoek naar verbanden tussen groepen en persona's.

Referenties en trainingsmateriaal

- [Design Thinking](#)
- [Persona Canvas](#)
- [Creative hub leiders toolkit](#)

De inhoud van workshop 2 “Community als bron van diverse identiteit”, zoals ontworpen en getest in de pilot, is beschikbaar op de [CHLYdoscope Website](#). Houd er rekening mee dat de tools en methodologieën die in de verschillende workshops in dit handboek worden beschreven op een flexibele manier gecombineerd kunnen worden, afhankelijk van de focus die je aan de workshop wilt geven.



2.6 Workshop 3. Een praktische aanpak om het kernprobleem van je community te identificeren: de Problem & Solution tree

Duur (2-4 uur)

Trainersprofiel, hints en tips

De trainer moet in staat zijn om de workshop te begeleiden in een omgeving waar iedereen zich veilig voelt, een plek waar deelnemers zichzelf kunnen zijn en een diepere verbinding kunnen maken met zichzelf en hun community. Dit kan zowel in een virtuele als fysieke omgeving plaatsvinden. Belangrijk is dat deelnemers zich authentiek kunnen uiten en elkaar kunnen ondersteunen zonder oordeel, verborgen agenda's of verplichtingen.

De trainer moet ook bedreven zijn in probleemoplossing en in staat zijn om het gebruik van de tool: The problem and solution-tree, te begeleiden voor de hele groep.

Onderwerpen

- Het identificeren en aanpakken van de huidige problemen in de communities van de youth community leaders
- Presentatie van de uitdaging: Wat zijn de belangrijkste problemen die voorkomen dat jouw stad een plek is die vriendelijk is voor jongeren?
- Het omzetten van the problem-tree naar een solution-tree, en mogelijk al een lijst met mogelijke oplossingen en het beginnen met het realiseren van acties en projectdoelen opstellen.

Methodologie en hulpmiddelen

The problem and solution tree

Waarom deze tool gebruiken?

De 'problem and solution-tree' analyse is een handige tool om ingewikkelde problemen te doorgronden en passende oplossingen te vinden. Het draait allemaal om gedetailleerde analyse van de oorzaken en gevolgen van elk probleem.



Hoe helpt deze tool jou?

Het moedigt discussie, debat en dialoog aan, vooral wanneer je te maken hebt met ingewikkelde uitdagingen. Door de analyse uit te voeren met betrokkenen, zowel intern als extern, kun je een dieper begrip ontwikkelen van de lokale situatie, problemen en kansen. Het geeft je de kans om diverse perspectieven te delen, problemen vanuit nieuwe hoeken te bekijken en alternatieve oplossingen te verkennen.

Hoe gebruik je deze tool?

The Problem solution tree

- Definieer de belangrijkste uitdaging
- Identificeer de oorzaken van de uitdaging
- Identificeer de gevolgen van de uitdaging
- Ontwikkel een problem and solution-tree
- De problem and solution-tree gebruiken om kansen te identificeren en je projectontwerp te versterken.



Referenties en trainingsmateriaal

- [Probleemboomanalyse](#)
- [Step up Glasgow: Probleemoplossingsboomanalyse](#)



De inhoud van workshop 3 “Een lokale uitdaging”, zoals ontworpen en getest in de pilot, is beschikbaar op de [CHLaYdoscope website](#). Houd er rekening mee dat de tools en methodologieën die in de verschillende workshops in dit handboek worden beschreven, op een flexibele manier gecombineerd kunnen worden, afhankelijk van de focus die je aan de workshop wilt geven.



MODULE 3

PARTICIPATIE, BELANGENBEHARTIGING EN NETWERKEN

Mede-ontworpen door:
DYPALL, PINA, ECHN



3.1 Introduction to the Module

In 2018 heeft de Europese Unie als resultaat van een *gestructureerde dialoog* met jongeren, beleidsmakers en andere stakeholders de [EU-strategie voor jongeren 2019-2027](#) ontwikkeld.

Deze strategie heeft als doel het bereiken van [elf Europese jongerendoelen](#). Deze zijn gericht op het aanpakken van de belangrijkste uitdagingen waarmee jongeren in hun dagelijks leven mee worden geconfronteerd en **presenteren een visie op Europa dat jongeren in staat stelt hun volledige potentieel te benutten**.

Het is van groot belang om jongeren actief te betrekken bij besluitvorming en initiatieven op lokaal en regionaal niveau als we streven naar een meer democratische, inclusieve en welvarende samenleving. Actief burgerschap betekent deelnemen aan de maatschappij met als doel een actieve rol te spelen in de ontwikkeling van de samenleving en bij te dragen aan het welzijn van de burgers.

Om de betrokkenheid van youth leaders en hun communities op lokaal en regionaal niveau te bevorderen, is het essentieel dat ze zich eerst bewust worden van hun communityidentiteit. Ze moeten leren hoe ze het belangrijkste doel en de missie van hun community kunnen identificeren, zodat ze gefocust kunnen blijven en dit duidelijk kunnen communiceren naar relevante stakeholders en bredere netwerken wanneer ze zich inzetten voor een idee of een zaak waar ze om geven.

Workshop 1 in Module 3 “Bouwen aan een sterke community cultuur” moedigt youth leaders en hun communities aan om na te denken over de visie, de missie en de waarden die vorm geven aan hun community. Deze elementen zijn van essentieel belang voor elke organisatie, vooral wanneer het gaat om het nemen van beslissingen en het samenwerken met andere stakeholders.

De missie- en visie verklaringen geven aan waar jouw community naar streeft en welke verandering ze willen bewerkstelligen. Tegelijkertijd zorgt de bespreking van belangrijke waarden, principes en overtuigingen die jullie gedrag en besluitvorming beïnvloeden voor een consistente ervaring in de relaties die je onderhoudt en in de diverse situaties waarin je betrokken bent.

Participatie kan worden gezien als een enorme paraplu die verschillende manieren van betrokkenheid omvat. Alle vormen van betrokkenheid van jongeren kunnen worden beschouwd als jongerenparticipatie, maar niet alle vormen van jongerenparticipatie worden beschouwd als belangenbehartiging.



In workshop 2 en 3 in deze module worden youth leaders begeleid in het begrijpen van de onderwerpen **belangenbehartiging en participatie** met behulp van “onmisbare” bronnen.

Jongeren zijn in toenemende mate betrokken bij ‘alternatieve vormen’ van participatie, waaronder jongeren activisme, vrijwilligerswerk in de community, online activisme of sociale jongerenbewegingen zoals de klimaatactivisme beweging en andere bewegingen. Jongeren communities bevinden zich in een overgangsfase, waarin ze overstappen van gestructureerde hiërarchische modellen van vertegenwoordiging en participatie naar een meer genetwerkte en diverse aanpak. Zich bewust zijn van deze nieuwe modellen en niveaus van betrokkenheid helpt leaders van jongeren communities om hun deelname aan besluitvormingsprocessen te plannen met nieuwe benaderingen, die geschikt zijn om hun inclusie te vergroten en open te staan voor nieuwe en gelijke mogelijkheden voor iedereen.

Dit is de focus van **workshop 2** in module 3.

De tweede workshop presenteert de [Toolkit Jongerenparticipatie](#), en in het bijzonder een focus op de modules ‘Participatie voor iedereen bevorderen’ en ‘Jongeren leiden projecten’, die helpen bij het ontwikkelen van bewustzijn over hoe participatie toegankelijk, inclusief en gevoelig voor diversiteit kan zijn en hoe jongeren door betekenisvolle participatie kansen kunnen creëren voor de groepen die ze vertegenwoordigen.

Workshop 3 richt zich op Community Belangenbehartiging. Belangenbehartiging betekent dat je actie onderneemt om een idee of zaak waar je om geeft te ondersteunen, te promoten of uit te voeren. Het draait allemaal om het vermogen om de rechten en behoeften van je community te vertegenwoordigen bij de instellingen die het beste kunnen reageren. Een effectieve belangenbehartiging begint met een duidelijk en realistisch ‘verzoek’ dat wordt ondersteund door bewijsmateriaal. Dit ‘verzoek’ is het meest effectief als het de gevoelens en cultuur van de community weerspiegelt. Over het algemeen zijn belangenbehartiging strategieën en -campagnes gericht op het beïnvloeden van financiering en middelen, het veranderen van beleid of procedures.

Op dit moment is het essentieel om een goed begrip te hebben van de verschillende mensen en organisaties die in een specifiek gebied invloed kunnen hebben of de macht kunnen hebben om je te helpen bij het uitvoeren van acties die verband houden met je idee, of die beïnvloed kunnen worden door het initiatief dat je voorstelt. Dit is een belangrijke stap om succesvolle projecten en initiatieven uit te voeren. In workshop 4 van deze module wordt uitgelegd hoe je stakeholders nauwkeurig in kaart kunt brengen.





3.2 Verwachte leerresultaten

Het doel van module 3 is om toekomstige jongeren community leaders te helpen bij het behalen van de volgende leerresultaten:

- Deelnemers kennen de EU-Jongeren Strategie 2019-2027 en de Elf Europese Jongerendoelen
- Deelnemers weten hoe ze leden van de community kunnen begeleiden bij het nadenken over en het identificeren van cruciale aspecten voor het succes van hun initiatieven: de missie, de visie en de waarden die vorm geven aan hun community.
- Deelnemers kennen de betekenis en het belang van participatie en belangenbehartiging om een actieve rol te spelen in de ontwikkeling van de samenleving
- Deelnemers kennen verschillende niveaus en hoofdcomponenten van jongerenparticipatie
- Deelnemers weten hoe ze een belangenbehartiging doelstelling moeten identificeren en een belangenbehartiging campagne moeten opzetten
- Deelnemers weten hoe ze belangrijke stakeholders kunnen identificeren en in kaart brengen
- Deelnemers leren hoe ze hun community en hulpbronnen kunnen ontwikkelen door te netwerken



3.3 Opgeleide competenties:

CHLaYdoscope Competencies

- **ONTWIKKELEN VAN RESOURCES, NETWERKING EN ADVOCACY** (capaciteit om financiële en andere middelen te mobiliseren; stakeholders erbij te betrekken en te pleiten voor jongereninitiatieven)
- **INSPIREREN EN DEELNEMERS MOEDIGEN** (bewust zijn van je rol, anderen te inspireren en deelname te stimuleren, terwijl je een duidelijk doel voor ogen houdt)
- **HET BEVORDEREN EN ONDERSTEUNEN VAN JONGERENINITIATIEVEN** (in staat zijn om stakeholders te identificeren en het lokale ecosysteem van jongerenacties te analyseren. Ook krijg je inzicht in beschikbare middelen om jongeren initiatieven te ondersteunen, en je leert hoe je jongeren kunt betrekken bij het plannen en uitvoeren van projecten en initiatieven.)

EntreComp-competenties

ANDEREN MOBILISEREN (ontwikkelen van vaardigheden om effectief samen te werken met anderen om ideeën te ontwikkelen en in actie om te zetten, hoe je anderen kunt overtuigen en beschikken over communicatie-, overtuigings- en onderhandelingsvaardigheden.





3.4 Workshop 1. **Bouwen aan een sterke community cultuur**

Duur (2-4 uur)	
Trainersprofiel, hints en tips De trainers moeten ervaring hebben in het werken met groepen en het faciliteren van activiteiten om hun visie, missie en waarden vast te stellen. Het vaststellen van een visie, missie en waarden is erg nuttig om mensen met elkaar te verbinden en vormt belangrijke bouwstenen voor samenwerking en prestaties binnen de community.	Onderwerpen • Focus op visie, missie en waarden en wat ze betekenen. • De input van de deelnemers over de betekenis van deze concepten bespreken. • Presenteer de twee tool: het Visie-Missie Canvas en het Building your Community Culture Canvas. • Groepswork
Methodologie en hulpmiddelen Het canvas dat normaal gesproken wordt gebruikt door de Creative Hub leaders, kun je vinden in de Creative Hub Leader's toolkit (British Council, Nesta). In dit geval hebben we het canvas aangepast, zodat het zich richt op de community in plaats van op de Hub. We zullen werken met twee tools: • Het Visie/Missie Canvas (Pag 20) • Jouw hubcultuur opbouwen (Pag 30)	



Waarom deze tools gebruiken?

Laten we eens praten over community cultuur. Stel je dit voor als het unieke karakter van je community, dat wordt gevormd door gedeelde waarden, overtuigingen en gedragingen. Het creëren van zo'n cultuur kan echt nuttig zijn. Het helpt om je community georganiseerd te houden, nieuwe mensen aan te trekken en anderen met dezelfde waarden te inspireren om samen te werken voor een gemeenschappelijk doel.

In deze workshop gaan we werken met een handig hulpmiddel genaamd het Visie/Missie Canvas. Het helpt je als community leader om ervoor te zorgen dat alle communityleden op één lijn zitten en anderen kunnen motiveren om je doelen te bereiken.

De visie beschrijft waar je community naartoe wil en de verandering die je wilt zien. Een visie is ambitieus, een statement over de toekomst van je community. De missie daarentegen is het hoofddoel van je community, het bestaansrecht.

Een reflectie over de waarden en overtuigingen die je community kenmerken. Deze waarden bepalen hoe de community handelt en de wereld ziet.

Hoe helpen deze tools jou?

Community visioning is een samenwerking waarin leden van de community beslissen hoe ze willen dat hun community er in de toekomst uit ziet. Hierbij denken ze na over:

- De dingen die ze waarderen en willen behouden
- De problemen die ze willen aanpakken
- Nieuwe ideeën die ze willen integreren.

Door dit proces kan een community zich voorstellen hoe ze er over een paar jaar uit wil zien of ze kan vooruitkijken naar 5-10 jaar en zelfs verder.

Het gezamenlijk reflecteren op de kernaspecten die de cultuur van de community vormen, helpt om de waarden die gedrag, ethiek en werkwijzen beïnvloeden, te begrijpen.

Er zijn een aantal leuke dingen die je in workshops kunt doen om je deelnemers te helpen bij het definiëren van gedeelde waarden. De voorgestelde tool helpt om een proces te ondersteunen dat functioneel is voor het mobiliseren van middelen, omdat het zonder cultuur onmogelijk is om samenhangende acties te ondernemen en verbanden te creëren. Dit zijn ook de belangrijkste elementen om middelen te genereren en te mobiliseren.



Hoe gebruik je deze tools?

Visie Missie Canvas

- Begin met de visie.
- Vraag je deelnemers om zich een voorstelling te maken van jouw community over 3, 5 of 10 jaar: gebruik de vragen in de tool als leidraad of de facilitatietechniek WIFI 'Zou het niet fantastisch zijn als...' Vraag uw deelnemers om in kleine groepjes te werken en de stelling 'Zou het niet fantastisch zijn als...' zo vaak mogelijk in te vullen, met de nadruk op dingen die ze zouden kunnen beïnvloeden, controleren of creëren. Je kunt vragen 'Zou het niet fantastisch zijn als, over één jaar..., drie jaar..., over vijf jaar...' en hen uitnodigen om zoveel mogelijk verschillende uitspraken op te schrijven voor elke tijdsindicatie. *Zou het niet fantastisch zijn als...* is zo eenvoudig, maar verrassend krachtig. Het opent mogelijkheden en positief denken.
- Stel op basis van je antwoorden een visieverklaring te formuleren in één of twee zinnen.
- Denk na over hoe je de visie kunt bereiken en wie ervan zal
- Gebruik de vragen in de tool om jouw denken te sturen.
- Stel in een paar zinnen je 'Missie' op: het kerndoel van je community.
- Maak je geen zorgen als het niet perfect is. Het kan wat oefening vergen om de juiste woorden te vinden.

Jouw hub-cultuur opbouwen:

- Nodig kleine groepjes binnen je community uit om een poster te maken waarop ze laten zien hoe ze het beste functioneren, wanneer ze echt enthousiast zijn, uitblinken en alles soepel verloopt. Voeg enkele kernwoorden toe die de waarden in actie beschrijven.
- jongeren community leaders kunnen nadenken over de waarden van de community door deze vragen te beantwoorden:
- Jonge community leaders kunnen nadenken over de waarden van hun community door de volgende vragen te beantwoorden:
 - Hoe zou je het gevoel beschrijven dat je bij deze community hoort?
 - Hoe zouden je stakeholders je community omschrijven?
 - Past dit bij jouw principes?
 - Hoe zouden de mensen in de community zich moeten gedragen?
- Denk ook aan onderwerpen zoals diversiteit, gelijkheid, inclusie, en verbondenheid terwijl je nadenkt over de mensen in je community:
 - Wat zoeken de leden? Waarom zijn ze hier?
 - Wat voor mensen zijn dat?
 - Wat is een goede community ruimte voor hen?
- Vul alle zes elementen van de tool in (of pas ze aan als sommige niet relevant zijn voor jouw community) en probeer zo gedetailleerd mogelijk te zijn.
- Bespreek dan of mensen zich aangetrokken voelen tot de cultuur die je hebt gecreëerd en of deze voldoet aan hun behoeften.
- Onthoud, er zijn geen vaste regels, maar wel belangrijke principes om te volgen.

References and Training Material



- [Creative Hub Leader's toolkit](#) Visie en missie (Pag 20)
- [Facilitatie-ideeën voor Missie Visie Waarden door Dr Jo North](#)



3.5 Workshop 2. Jongerenparticipatie



Duur (2-4 uur)



Trainersprofiel, hints en tips

De trainers hebben ervaring met democratisch burgerschap en actieve betrokkenheid bij jongerencommunities. Ze begrijpen hoe het participatieproces werkt en kunnen dit effectief begeleiden. Bovendien hebben ze kennis van het Europese programma en de hulpmiddelen om jongeren te ondersteunen. Het is essentieel om jongeren bewust te maken van de kansen die de Europese Commissie (EC) biedt om hun leiderschapsvaardigheden en interculturele competenties, evenals andere belangrijke vaardigheden, te ontwikkelen.

Als trainers help je om deze kansen te ontdekken en te benutten, zodat ze hun potentieel kunnen ontwikkelen en bij kunnen dragen aan een betere toekomst.

Hier zijn enkele mogelijkheden waar je ze als jongere naar kunt laten kijken:

[Erasmus+](#): Dit programma biedt kansen om deel te nemen aan jongerenparticipatieactiviteiten. Je kunt je aanmelden als deelnemer of zelfs je eigen jongerenruilwisseling organiseren over een onderwerp dat je interesseert.

[European Solidariteitskorps](#): Ontdek de mogelijkheden om deel te nemen aan dit korps of andere solidariteitsprojecten en vrijwilligersactiviteiten.

[Europese jongerenportaal](#): Dit is een bron van informatie en inspiratie voor jongeren, met tal van mogelijkheden voor persoonlijke en professionele ontwikkeling.

[EUjongerendialoog](#): Neem deel aan deze dialoog om jouw stem te laten horen en deel te nemen aan gesprekken over Europese beleidskwesties die jongeren aangaan.



Topics

- jongeren community leidersontwikkelen bewustzijn over hoe ze hun stem kunnen laten horen en een actieve rol spelen in projecten en besluitvormingsprocessen.
- Hoe participatie effectief kan bijdragen aan het omzetten van ideeën in acties en projecten die een impact kunnen hebben op hun leven.
- 'Deelname' definiëren
- Presenteer 'the Ladder of youth Participation' en de gradaties daarvan
- Het RMSOS-model presenteren ter ondersteuning van de participatie van jongeren
- 'Inclusie en diversiteit' definiëren
- Voorbeeld presenteren waar participatie concreet kan plaatsvinden
- Presenteer EU Mogelijkheden voor deelname aan projecten voor leiderschaps- en ondernemerschapontwikkeling.



Methodologie en hulpmiddelen

De [Toolkit Jongerenparticipatie](#) is bedoeld voor iedereen die jongeren wil aanmoedigen om deel te nemen en wil leren hoe dit kan worden bereikt via EU-jongerenprogramma's. We zullen in het bijzonder kijken naar Module 3: **Bevorderen van participatie voor iedereen** en module 5: **Jongeren leiden projecten voor aan de deelnemers**. Ook wordt de handleiding "[Have your say](#)", (zeg het voort) voorgesteld, die jongerenwerkers en jongeren educatieve en praktische hulpmiddelen biedt om jongerenparticipatie te ondersteunen en te stimuleren.

Jongeren community leaders worden geïntroduceerd aan het RMSOS-Model, dat staat voor Reden, Macht, Ruimte, Kansen en Steun. We richten ons specifiek op jongeren community leaders en bespreken alle aspecten die zijn opgenomen in het RMSOS-framework. Dit kan je helpen ontdekken of jongeren binnen hun communities alle elementen hebben die nodig zijn voor hun betekenisvolle participatie.

Ons doel is om jongeren te inspireren en hen te laten zien hoe ze actief kunnen deelnemen, hun stem kunnen laten horen en positieve veranderingen kunnen bewerkstelligen. We hopen dat je na deze workshop vol vertrouwen aan de slag kunt gaan om jongerenparticipatie mogelijk te maken.

Waarom deze tool gebruiken?

Deze toolkit bevat informatie, handige tools en verwijzingen naar meer bronnen over jongerenparticipatie volgens de Europese Commissie (EC). We maken kennismaken met de EU-jongerenprogramma's en hoe de EC jongerenparticipatie mogelijk maakt en aanmoedigt. Deze toolkit is ontwikkeld door experts uit de jongerensector na overleg met jongeren, jongerenwerkers en gebruikers van EU-jongerenprogramma's, evenals nationale agentschappen en hun participatiemedewerkers.

Bij de presentatie van het RMSOS-model zul je vijf kernwoorden ontdekken die de belangrijkste factoren vertegenwoordigen die de betrokkenheid van jongeren op lokaal niveau beïnvloeden. Elk van deze kernwoorden focust op een andere ondersteunende maatregel, maar ze zijn allemaal nauw met elkaar verbonden. Om jongeren in staat te stellen volledig deel te nemen aan activiteiten of beslissingen die hen interesseren, moeten al deze factoren worden vervuld.

Hoe helpt deze tool jou?

Misschien ben je de leider van een jongerencommunity, maak je deel uit van een start-up team, werk je als jongerenwerker in een jongerencentrum, zit je in het bestuur van een jongerenorganisatie, ben je een peer educator, vertegenwoordig je andere jongeren, geef je trainingen, of ben je gewoon iemand die zich inzet om andere jongeren actief te betrekken bij hun community.

Deze toolkit, met speciale aandacht voor de modules en modellen die tijdens deze training worden behandeld, is bedoeld voor iedereen die geïnteresseerd is in het begrijpen en ontwikkelen van theorieën en concepten over jongerenparticipatie. We willen je helpen om de kwaliteit van je denken en handelen met betrekking tot jongerenparticipatie te verbeteren en je voorzien van aanvullende informatie over jongerenparticipatie binnen de context van de EU-jongerenprogramma's. Je kunt een leider zijn in jongerenparticipatie!



Hoe gebruik je deze tools?

- De relevante inhoud van module 3 uit de Toolkit presenteren en uitleggen (15 min) met speciale aandacht voor participatie en verschillende participatieniveaus.
- Eerst gaan we het RMSOS-model introduceren zonder meteen in detail te treden over wat elk element betekent. Het wordt interessanter als we er samen over praten.
- Workshop: verdeel de deelnemers in 5 kleine groepjes: Elk groepje krijgt een sleutelwoord uit het model toegewezen. We willen graag horen wat zij denken dat dit concept betekent en welke invloed het heeft op participatie. De groepjes hebben 15 minuten om te brainstormen. Daarna delen ze de ideeën, elk groepje heeft 5 minuten om te vertellen wat ze hebben bedacht.
- Terwijl jongeren hun ideeën over deze elementen delen, neem je hun uitleg door en help je hen kritisch naar hun projecten of initiatieven te kijken en na te gaan of de juiste voorwaarden voor jongerenparticipatie zijn gecreëerd.
- Vervolgens gaan we dieper in op de inhoud van Module 5 (20 min)
- Kleine workshop over beslissingen die je moet nemen voor je project en wie daarbij betrokken is (5 min) + reflectie (5min)
- Voorzie hen van de hulpmiddelen die in de Toolkit worden voorgesteld (daarnaast kun je de module 12 presenteren)



Referenties en trainingsmateriaal

- De [Toolkit Jongerenparticipatie](#) (module 3: *Participatie voor iedereen bevorderen*; module 5: *Jongeren leiden projecten* en als evaluatie module 12: *Planning voor participatie* - checklist die kan helpen om je projectontwerp en -implementatie meer jongerenparticipatie te laten ondersteunen).
- Handleiding "[Have your say](#)" over het herziene Europees Charter over de participatie van jongeren op lokaal en regionaal niveau



De inhoud van workshop 5 '*Jongerenparticipatie en betrokkenheid van stakeholders*', zoals ontworpen en getest in de pilot, is beschikbaar op de [CHLaYdoscope website](#). Houd er rekening mee dat de tools en methodologieën die worden beschreven in de verschillende workshops in dit handboek op een flexibele manier kunnen worden gecombineerd, afhankelijk van de focus die je aan de workshop wilt geven.



3.6 Workshop 3. Jongeren pleiten voor verandering

Duur (2-4 uur)	
Trainersprofiel, hints en tips Trainers moeten ervaring hebben met belangenbehartiging; kennis hebben over hoe onderzoek te doen naar een specifiek doel, de behoeften en stakeholders in kaart brengen en de verspreidingskanalen ontdekken. Tijdens de workshop betekenisvolle voorbeelden geven van belangenbehartiging en inspirerende mensen die veranderingen in de wereld teweeg hebben gebracht.	Onderwerpen • Belangenbehartiging definiëren • Presenteer de UNICEF Youth Advocacy Guide • Een community klaarstomen voor een proces van belangenbehartiging • “Practising rights” • Onderzoek • Labsessie
Methodologie en hulpmiddelen UNICEF Youth Advocacy Guide+ Advocacy Work Plan	
Waarom deze tool gebruiken? Belangenbehartiging betekent anderen helpen om hun stem te laten horen. Het draait allemaal om het begrijpen van je rechten en ervoor zorgen dat jouw mening gehoord wordt. Wanneer mensen pleiten voor hun rechten, wordt de hele community bewuster van wat ze kunnen eisen en welke rechten ze hebben. Het kan ook helpen om problemen aan te pakken waar kwetsbare groepen in de samenleving vaak mee te maken hebben. Het interessante aan belangenbehartiging is dat het echt invloed kan hebben op beslissingen in het openbaar beleid. Als een community zich uitspreekt over een bepaalde zaak, zullen politici en wetgevers aandacht moeten schenken aan die kwestie. Ze kunnen dan overwegen om de standpunten van de pleitbezorgers op te nemen in wetten en beleid. Belangenbehartiging is ook een belangrijk onderdeel van het mobiliseren van middelen. Dat betekent dat je slim moet plannen, communiceren en onderhandelen om steun te krijgen voor je zaak. Het is een complex proces, en het is belangrijk om elke fase ervan te begrijpen. UNICEF heeft een handige gids genaamd de “UNICEF Youth Advocacy Guide.” Hierin kun je ontdekken wat belangenbehartiging inhoudt en hoe je jouw community kunt betrekken bij het	



beïnvloeden van beleid. Als aanvulling hierop heeft UNICEF ook een Advocacy Work Plan ontwikkeld om je te helpen een plan te maken om verandering te bewerkstelligen. Dit plan bouwt voort op de ideeën en suggesties in de “UNICEF Youth Advocacy Guide” en helpt je die suggesties toe te passen op jouw eigen doelen door specifieke projecten te ontwikkelen.

UNICEF heeft een handige gids genaamd de “UNICEF Youth Advocacy Guide.” Hierin kun je ontdekken wat belangenbehartiging inhoudt en hoe je jouw community kunt betrekken bij het beïnvloeden van beleid. Als aanvulling hierop heeft UNICEF ook een Advocacy Work Plan ontwikkeld om je te helpen een plan te maken om verandering te bewerkstelligen. Dit plan bouwt voort op de ideeën en suggesties in de “UNICEF Youth Advocacy Guide” en helpt je die suggesties toe te passen op jouw eigen doelen door specifieke projecten te ontwikkelen.

Hoe helpt deze tool jou?

De UNICEF Youth Advocacy Guide is een handige gids die je helpt om na te denken over belangrijke vragen wanneer je een netwerk opzet en biedt je stapsgewijze aanwijzingen om een belangenbehartigingsproces uit te voeren.

Daarnaast biedt een extra advocacy werkplan je de nodige hulpmiddelen om onderzoek te doen over het onderwerp waar je je voor wilt inzetten. Het stelt je in staat om het probleem rondom jouw zaak beter te begrijpen en te leren hoe je het kunt aanpakken. Zodra je dit begrijpt, kun je jouw boodschap verspreiden en in contact komen met anderen die dezelfde zaak steunen. Deze toolkit zal je helpen om je netwerk te begrijpen en te mobiliseren, en het zal je laten zien wie de belangrijke stakeholders zijn die je moet aanspreken om de community agenda te verbeteren en echte verandering te bewerkstelligen.

Hoe gebruik je deze tools?

Begin met de vraag “Wie is een inspirerend rolmodel voor jou en waarom?” (5 min)

Geef een presentatie over belangenbehartiging (leg uit wat het is en wat het belang is van belangenbehartiging voor het mobiliseren van middelen) (10min)

De UNICEF Youth Advocacy Guide presenteren - module 5: Networking and fostering allyship en module 6: Attending conferences and meeting with decision makers (30 min)

Neem de tijd voor reflectie (5min)

Labsessie: werk met je deelnemers in kleinere groepen. Geef richtlijnen hoe je het onderwerp van de belangenbehartiging definieert en de juiste stakeholders in kaart brengt en betreft (40 min)

Deel je bevindingen in de plenaire zaal: Reflectie (10 min)

Deel je bevindingen in de plenaire zaal: Reflectie (10 min)

Referenties en trainingsmateriaal
[2022 UNICEF gids voor pleitbezorging voor jongeren \[ENG\]](#)



3.7 Workshop 4. Hoe breng je stakeholders in kaart voor het mobiliseren van middelen?

Duur (2-4 uur)	
Trainersprofiel, hints en tips De trainers moeten iemand zijn met ervaring in het werken met jongeren en betrokken bij organisaties. Ze moeten deelnemers kunnen inspireren, begrip hebben van groepsdynamiek en conflicthantering. De professional moet ervaring hebben in het werken met multiculturele jongerengroepen, het creëren van ruimte voor wederzijds begrip en samenwerking, waardering en respect tussen individuen. Natuurlijk moet de trainer in staat zijn om het visuele proces te begeleiden tijdens het maken van de Stakeholder Map.	Onderwerpen • Het identificeren van stakeholders • Waarom is het eigenlijk belangrijk om te weten wie er allemaal betrokken is bij jouw initiatieven en projecten in een bepaald gebied? • Hoe kun je een visuele weergave maken van het netwerk van mensen en organisaties die betrokken zijn bij jouw community? • En hoe kun je deze stakeholders clusteren op basis van hun gedrag en motivaties? • Hoe bepaal je welke stakeholders het meest invloed hebben op jouw community en hoe kun je effectief communiceren met verschillende groepen stakeholders?



Methodologie en hulpmiddelen The Stakeholders Map
Waarom deze tool gebruiken? Stakeholder mapping is als een soort visuele kaart waarop je alle mensen en organisaties plaatst die betrokken zijn bij je project, idee, of wat je ook aan het doen bent. Het is handig omdat het je een duidelijk beeld geeft van wie allemaal invloed kan hebben op wat je doet en hoe ze met elkaar in verband staan. Community mapping, aan de andere kant, draait om het visueel weergeven van je community en het begrijpen van de relaties tussen de verschillende mensen en groepen. Het helpt je om te zien wie elkaar vertrouwt en wie veel invloed heeft. Door dit te doen, kun je de belangrijkste beïnvloeders en groepen in je community identificeren, begrijpen waarom ze betrokken zijn, en ervoor zorgen dat je project aansluit op wat de community nodig heeft, en dat je je communicatie goed richt op de juiste mensen.
Hoe helpt deze tool jou? Dit hulpmiddel is er om je te helpen ontdekken wie er allemaal betrokken zijn bij je community en wie invloed kan uitoefenen op wat er gebeurt. Het verdeelt deze mensen in groepen op basis van hoeveel ze meedoen, hoe geïnteresseerd ze zijn en hoeveel invloed ze hebben. Daarnaast helpt het je om te bedenken hoe je het best met elke groep kunt praten en samenwerken.



Hoe gebruik je deze tools?

- Werk met je deelnemers in kleinere groepen
- Vraag hen om te beginnen met het duidelijk stellen van het 'Doel' van hun community of geplande activiteit.
- Ondersteun de groep bij het invullen van de Stakeholders map
- Vraag hen na te denken over de personen en organisaties die een wisselwerking hebben met hun community, met naam, titel en organisatie
- Directe stakeholders' zijn degenen met de grootste invloed op uw succes
- Indirecte stakeholders' zijn bijvoorbeeld degenen die baat hebben bij je activiteiten, investeerders die je activiteiten ondersteunen of journalisten die je succesverhalen kunnen promoten.
- Potentiële stakeholders' kunnen een toekomstige impact hebben op je community of activiteiten of een richting aangeven die je wilt inslaan. Het kan bijvoorbeeld gaan om een nieuwe doelgroep of een mogelijke investeerder.
- Ze kunnen hun stakeholders per thema clusteren op hun stakeholders-map om hen te helpen zien waar er overeenkomsten zijn tussen individuen of organisaties.
- Vraag hen om stakeholders te categoriseren in termen van hun invloed, interesse en mate van deelname aan je project met behulp van het Power-Interest Grid.
- Vraag de deelnemers na te denken over de volgende vragen:
 - Wat motiveert elke stakeholder?
 - Wat zijn hun andere prioriteiten, en hoe kun je je community aanpassen aan die prioriteiten en zelfs je community gebruiken om die prioriteiten te ondersteunen?
 - Zal deze stakeholder waarschijnlijk positief staan tegenover je community of activiteiten? Zo niet, wat kun je doen om dit te verbeteren?

Referenties en trainingsmateriaal

- [Creative Hub Leader's toolkit](#) (British Council, Nesta), Je stakeholders in kaart brengen (pag. 84)
- [Een Stakeholderanalyse uitvoeren](#)



De inhoud van workshop 5 '*Jongerenparticipatie en betrokkenheid van stakeholders*', zoals ontworpen en getest in de pilot, is beschikbaar op de [CHLaYdoscope website](#). Houd er rekening mee dat de tools en methodologieën die worden beschreven in de verschillende workshops in dit handboek op een flexibele manier kunnen worden gecombineerd, afhankelijk van de focus die je aan de workshop wilt geven.



MODULE 4

INSPIREREN, BEÏNVLOEDEN, MOTIVEREN

Mede-ontworpen door:
TAATO, Warehouse hub



4.1 Inleiding op de module

Community leaders zorgen voor positieve veranderingen in hun omgeving, door met mensen samen te werken aan gemeenschappelijke doelen. Het geheime wapen om dit te doen is: communicatie. Goede communicatie zorgt voor vertrouwen, afstemming, overzicht, inspiratie en motivatie. Als je een goede community leader wilt zijn, moet je goed kunnen luisteren en praten. Dat zijn de belangrijkste dingen om je boodschap te verspreiden en begrepen te worden door allerlei soorten mensen.

Module 4 werkt op twee niveaus:

- **Micro-niveau:** Hier gaat het om youth leaders in de community en hoe ze goed kunnen communiceren. Ze leren hoe ze hun boodschap duidelijk kunnen maken en met verschillende mensen kunnen praten. In de eerste workshop duiken ze in de basis van communicatie, met communicatie als een interactieproces dat geschikt is om het (potentiële) publiek erbij te betrekken.

Ze ontdekken hoe communicatie werkt en hoe ze een goede presentatie kunnen maken waar mensen naar willen luisteren.

Jonge community leaders worden zich (meer) bewust van het feit dat effectieve communicatie een tweerichtingsproces is: spreken en luisteren met echt begrip.

Verhalen spelen een grote rol, omdat ze mensen kunnen helpen om elkaar echt te begrijpen en samen te werken aan gemeenschappelijke doelen.

Hier bespreken we visuele storytelling als een handig communicatiemiddel voor leaders in jongeren communities. Het stelt hen in staat om persoonlijke verhalen en uitdagingen te delen, anderen te inspireren om na te denken over zichzelf, een gevoel van passie te ontwakken, een community op te bouwen of te betrekken, positieve verandering te stimuleren en begrip tussen community-leden te bevorderen.

De storytelling-techniek is gebaseerd op het idee dat het vertellen van persoonlijke verhalen kan inspireren, passie oproepen en mensen verenigen. We leren dat verhalen een krachtig middel zijn om ideeën over te brengen en dat mensen ze vaak beter onthouden dan droge informatie.

- **Macroniveau:** Op dit niveau richten we ons meer op hoe we het potentieel van de community kunnen benutten en de leden kunnen inspireren via gesprekken en communicatie, met de nadruk op het geven van effectieve feedback.

Een gesprek is eigenlijk gewoon een uitwisseling van opmerkingen en vragen tussen twee of meer mensen. Het draait om het geven en ontvangen van feedback, wat essentieel is om te blijven leren. Het kan in het begin misschien wat spannend lijken, maar als youth leaders en hun community echt willen groeien, is het belangrijk dat ze leren hoe ze een sfeer kunnen creëren waarin feedback veilig is.

youth leaders die oefenen in het geven en ontvangen van feedback, zullen merken dat community leden meer gemotiveerd en betrokken raken. Ze zullen openstaan voor het delen van behoeften en ideeën, en samen streven naar positieve verandering. Op die manier kunnen ze een cultuur van interactie bevorderen, waar ruimte is voor dialoog en groei.



4.2 Verwachte leerresultaten

Het doel van module 4 is om (toekomstige) youth leaders binnen de community te helpen bij het bereiken van de volgende leerdoelen:

- Deelnemers begrijpen de basisprincipes van communicatie als een interactief proces, waarbij ze hun publiek kunnen betrekken door middel van zowel gesproken als non-verbale vaardigheden en gedragingen.
- Deelnemers weten hoe ze hun communicatiestijl kunnen aanpassen om hun leiderschap te vergroten: leiderschap manifesteert zich door communicatie.
- Deelnemers kennen de kracht van Storytelling
- Deelnemers weten hoe ze binnen de community een echte interactieve feedbackcultuur kunnen ontwikkelen en koesteren, die ruimte creëert voor dialoog en motivatie.
- Deelnemers weten hoe ze hun communicatiecapaciteit kunnen uitbreiden om te luisteren, motiveren, inspireren en bekrachtigen.

4.3 Opgeleide competenties:

CHLaYdoscope Competencies

- **BETEKENISVOL COMMUNICEREN MET ANDEREN** (vermogen om accuraat, overtuigend en assertief te communiceren; vermogen om effectief te luisteren; vermogen om emoties en gedachten duidelijk te uiten; vermogen om conflicten te beheersen)
- **INSPIREREN** (motivatie en passie kunnen tonen en overbrengen; bewustzijn kunnen vergroten en betrokkenheid van de community kunnen bevorderen; doelstellingen en gewenste veranderingen kunnen koppelen aan de visie, missie en waarde van de community)
- **HET BEVORDEREN EN ONDERSTEUNEN VAN JONGERENINITIATIEVEN** (Het ondersteunen van jongeren bij het ontwikkelen van hun talenten en levensdoelen).

EntreComp-Competencies

- **ANDEREN MOBILISEREN** (in staat zijn samen te werken en samen te werken met anderen om ideeën te ontwikkelen en deze om te zetten in actie; in staat zijn anderen te overtuigen; effectieve communicatie-, overtuigings- en onderhandelingsvaardigheden voorleggen)
- **LEREN DOOR ERVARING** (Het vermogen om te reflecteren en te leren van zowel succes als mislukking).





4.4 Workshop 1. Hoe werkt communicatie & hoe maak je een zinvolle en duidelijke presentatie waar mensen naar luisteren?

Duur (2-4 uur)	
Trainersprofiel, hints en tips. De trainer moet kennis hebben van communicatiestrategieën; hoe je een betekenisvolle presentatie kunt maken; een goed begrip hebben van (non-verbale) communicatie; kennis hebben van de dynamiek en processen van conflictoplossing.	Onderwerpen • De nadruk ligt op leiders van de youth community en hun vermogen om te begrijpen wie ze zijn, hoe ze kunnen uitleggen en aan anderen kunnen overbrengen wie ze zijn en welke verandering ze binnen communities willen teweegbrengen. • We leggen de basisprincipes en aard van communicatie uit, zowel in gesproken als non-verbale vormen. • Focus op de kracht van (visuele) storytelling • Zoek een creatieve manier om je deelnemers te betrekken bij het maken en vertellen van een verhaal
Methodologie en hulpmiddelen • How to create a powerful presentation that others will listen to, is een boek van Julian Schat en een serie van Ted talks • Het boek en de Ted-talks van Simon Sinek • Het Pecha Kucha presentatie format • PipDeck Storytelling-tactics	



Waarom deze tools gebruiken?

Communicatie is de sleutel in elke relatie. Als youth leader is het essentieel om communicatie goed onder de knie te hebben voor de rol die je gaat vervullen. Communicatie en luisteren zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden. Daarom zal de youth community leader leren hoe hij effectieve communicatiemethoden kan beheersen en toepassen. De presentaties en middelen die hier worden besproken, bieden verschillende vaardigheden en tools die mensen kunnen gebruiken, afhankelijk van hun voorkeur en het diverse publiek waarmee ze in contact komen.

- **How to create a powerful presentation that others will listen to** door Julian Treasure, is een boek en een serie Ted talks die youth leaders kunnen helpen om aan anderen uit te leggen wie ze zijn en welke verandering ze binnen de community willen teweegbrengen.
- **Het boek en de Ted talks van Simon Sinek laten het belang zien van de WHY.** De reden waarom we iets doen is de kern van onze passie, de drijvende kracht die leiders ook in moeilijke momenten ondersteunt. De why is wat onze acties motiveert en we hebben het nodig om de community te motiveren.
- **Visual Storytelling narrative technique.** Elke deelnemer wordt uitgenodigd om zijn eigen aanpak te vinden om effectieve presentaties te maken. Presentaties zijn eigenlijk verhalen en verhalen hebben een bepaalde structuur. Ze bouwen toe naar een cruciaal moment dat een golf van enthousiasme teweeg brengt en de percepties en overtuigingen van mensen verandert.
- **Het Pecha Kucha presentatieformat** wordt geïntroduceerd als referentiepunt, dat deelnemers een format biedt om hun eigen presentatiestijl te ontwikkelen.
- **PipDeck Storytelling tactiek** Deelnemers zullen ook kennismaken met en experimenteren met verschillende technieken uit de PipDeck. Op deze manier kunnen ze via kaarten de techniek vinden die het beste bij hen past.



Hoe helpen deze tools jou?

De hulpmiddelen die we hierboven noemen en de workshop die we voor de pilot hebben ontworpen, kunnen je helpen om te leren hoe communicatie werkt en welke verschillende hulpmiddelen je tot je beschikking hebt om je presentatiestijl te creëren. Ze kunnen je ook helpen **om je bewust te worden van de verschillende soorten** mensen in het publiek: er zijn altijd verschillende mensen in het publiek, niemand is hetzelfde. Zijn het auditieve, visuele of fysieke mensen? Door te leren identificeren wie er in je publiek zitten, kun je de kracht van je presentatie maximaliseren en ze op de beste manier en met het beste resultaat aanspreken.

Visueel vertellen: Ons verhaal is wat we zijn: het vertellen ervan betekent in onszelf kijken en naar het pad dat we hebben afgelegd, de doelen die we hebben bereikt, de obstakels die we hebben overwonnen, de positieve en negatieve ervaringen die ons hebben getekend, de mensen die we onderweg hebben ontmoet. Het betekent begrijpen hoe onze ervaringen en de relaties die we hebben opgebouwd ons professioneel en menselijk hebben verrijkt, welke lessen we eruit hebben getrokken.



Hoe gebruik je deze tools?

Visueel vertellen (Pecha Kucha-stijl)

[PechaKucha](#) (Japans voor “chit chat”) is ‘s werelds snelst groeiende platform voor het vertellen van verhalen, wordt wereldwijd door miljoenen mensen gebruikt en is een zeer succesvol format. PechaKucha is wat “laten zien en vertellen” betekent: 20 dia’s (alleen afbeeldingen of heel weinig woorden) 20 seconden commentaar per dia. Dat is het. Eenvoudig. Boeiend. Het stimuleren van authentieke verbindingen.

PechaKucha is de ideale tool om passies te delen en kennis te laten delen.

Wereldwijde vernieuwers gebruiken het PechaKucha-platform om krachtige, visueel aantrekkelijke verhalen te creëren die het publiek in minder dan 7 minuten in vervoering brengen. De presentatie duurt 6.40 minuten. Deze indeling zorgt ervoor dat de spreker beknopt blijft, de presentatie in beweging houdt en alle inhoud doorneemt.



Referenties en trainingsmateriaal

- [Kogelgids door Mo Shapiro](#)
- [Hoe maak je een krachtige presentatie waar anderen naar zullen luisteren door Julian Treasure, Ted Talk](#)
- [Hoe te spreken dat mensen luisteren](#) door Julian Treasure
- [Begin met het waarom](#) boek van Simon Sinek
- [Tactieken voor het vertellen van visuele verhalen](#)
- Visueel vertellen: [Pecha](#) Kucha-stijl



De inhoud van workshop 4 “*Hoe werkt communicatie en hoe maak je een zinvolle en duidelijke presentatie waar mensen naar luisteren*”, zoals ontworpen en getest in de pilot, is beschikbaar op de [CHLaYdoscopewebsite](#). Houd er rekening mee dat de tools en methodologieën die in de verschillende workshops in dit handboek worden beschreven, op een flexibele manier kunnen worden gecombineerd, afhankelijk van de focus die je aan de workshop wilt geven.





4.5 Workshop 2. Hoe creëer je een veilige feedbackcultuur?

 Duur (2-4 uur)	
 Trainersprofiel, hints en tips De trainer moet een expert zijn in communicatiestrategieën, weten hoe communicatie werkt en ook coaching vaardigheden hebben.	 Onderwerpen Als jongeren, leiderschap en hun community naar een hoger niveau willen tillen, is het cruciaal dat ze weten hoe ze een veilige feedbackcultuur kunnen creëren.
 Methodologie en hulpmiddelen CLEAR MODEL - Luistervaardigheden & gesprekstechnieken 4 manieren om feedback te geven	



Waarom deze tools gebruiken?

Coaching is een ontzettend waardevolle vaardigheid voor leiders en managers in de werkomgeving. Het is een uitstekende manier om teamleden te ondersteunen in hun ontwikkeling of [gedragsverandering](#) te stimuleren. Het wordt vooral effectief wanneer gecombineerd met [feedback](#) en [versterking](#).

CLEAR-model

Dit zal gebruikt worden als een format voor het trainen van gesprekstechnieken. Dit model biedt sterke richtlijnen om in gedachten te houden wanneer je communiceert met een community op zowel individueel als collectief niveau. Luister- en gespreksvaardigheden zijn van essentieel belang voor een leiderschap in de community. Deze vaardigheden kunnen bijdragen aan verbeterd leiderschap doordat behoeften worden geïdentificeerd en verandering vanuit de basis wordt aangemoedigd.

4 manieren om feedback te geven (4 ways to give feedback)

Het aanleren van verschillende benaderingen voor het geven van feedback, zodat ze leren omgaan met uitdagingen en tegenvallers.

Hoe helpen deze tools jou?

Feedback is een belangrijk instrument dat binnen organisaties wordt gebruikt om ervoor te zorgen dat individuen zich bewust zijn van hun prestaties, wat ze moeten blijven doen en wat ze moeten veranderen om effectiever te zijn. Hoewel feedback vaak wordt gezien als een top-down instrument, kan het in alle richtingen waardevol zijn. Er zijn drie belangrijke redenen om feedback te geven: gedragsverandering, prestaties vergelijken en successen vieren:

- Het geven van zowel positieve als negatieve feedback met als doel gedrag te verbeteren kan zeer effectief zijn. Dit is afgeleid van de [“Reinforcement Theory”](#) op de werkvloer.
- Feedback speelt ook een duidelijke rol bij het helpen van mensen om hun positie ten opzichte van hun collega's te begrijpen.
- Feedback is een geweldige manier om successen te vieren.

Hoe gebruik je deze tools?

We raden aan om alle tools in de onderstaande verwijzingen samen te presenteren. Vervolgens, met de nadruk op het belang van het creëren van een feedbackcultuur in de labsessie, volgt u de onderstaande stappen:

- Beginnen met uitleggen wat constructieve feedback is
- Wat is het verschil tussen constructieve feedback en kritiek?
- Wat zijn de voordelen van constructieve feedback
- [10 engaging constructive feedback exercises](#)
- Tips om je feedback te helpen een positieve verandering teweeg te brengen



Referenties en trainingsmateriaal

- [The Behaviour Change Wheel](#)
- [CLEAR MODEL](#)
- [4 ways of giving feedback](#)
- [10 impactful constructive feedback exercises for managers](#)

MODULE 5

CREATIVITEIT ALS COMPETENTIE

Mede-ontworpen door:
Materahub, Warehouse hub, PINA



5.1 Inleiding op de module

“Any society that does not succeed in tapping into the energy and creativity of its youth will be left behind.” – Kofi Annan

Module 5 gaat over Creativiteit als een vaardigheid en een creatief proces.

Creativiteit is een van de 15 competenties die elke deelnemer kan ontwikkelen om ondernemend te worden, volgens het [Entrepreneurship Competence Framework](#) van de Europese Commissie, bekend als het EntreComp Framework, en gebruikt als referentie bij het ontwerpen van dit trainingspakket.

De organisatie [European Creative Hub Network](#) en de partners van Creative hubs in dit project, evenals andere organisaties en communities actief in de Creatieve en Culturele Industrieën (CCI), geloven sterk in creativiteit als een vaardigheid en een generatief proces dat diepere inzichten stimuleert in meerdere en alternatieve manieren van zien, begrijpen en handelen. Creatieve hub-leaders hebben veel geëxperimenteerd met kunstgerichte methoden om transformatief leren en ontwikkeling te stimuleren en het potentieel van kunst te benutten om nieuwe oplossingen te vinden voor complexe problemen in hun communities van professionals.

Creativiteit omvat het vermogen om innovatieve oplossingen en nieuwe antwoorden te bedenken voor nieuwe uitdagingen in onze veranderende wereld, het vermogen om verschillende perspectieven te integreren in een nieuw begrip, een product of een dienst, en het vermogen om de wereld op nieuwe manieren te zien, verborgen patronen te ontdekken, verbanden te leggen tussen verschillende zaken die niet meteen opvallen en nieuwe ideeën te genereren. Dus, om een effectieve community leader te zijn en nieuwe mogelijkheden voor je community te creëren, moet je leren om creatiever te worden.

Creativiteit is een sleutelcompetentie om je aan te passen en verandering te brengen. En als competentie moet het worden gekoesterd, getraind en ontwikkeld met de steun van methodologieën en tools, waarvan we sommige bespreken in deze module en die deel uitmaken van de kennisbasis die wordt gebruikt door de Creatieve Hub-leaders met hun communities van jongeren, professionals en creatieve mensen.

In **Workshop 1** van deze module staat het thema “**CREATIVITY=REMIX**” centraal. Deze



workshop is bedacht en uitgetoetst in verschillende situaties en met verschillende doelen door het Warehouse-hub-team, een partner in dit project. In deze trainingsmodule willen we toekomstige youth leaders in communities laten kennismaken met creativiteit als een belangrijke vaardigheid. We willen hen kennis laten maken met een aantal methoden (zoals Lean, Agile, Design Thinking), stappen en hulpmiddelen (zoals de Double Diamond-methode en de Product Vision Box). Dit zal hen helpen om het creatieve proces te begrijpen en te ervaren, hun **creatieve denken** aan te wakkeren en **nieuwe kansen voor zowel persoonlijke als sociale verandering te verkennen**.

Workshop 2 in deze module gaat over een methode die youth leaders en hun community-leden kan helpen bij het bedenken, bouwen en visualiseren van ideeën, een creatief proces door middel van experimenteren. We noemen deze methode “**Lego Serious Play**”. Het is een praktische en hands-on aanpak die is ontworpen om innovatie en prestaties te bevorderen. Bij Lego Serious Play gebruiken we Lego-blokken om bedrijfs- en merkmodellen te bouwen. Dit stimuleert creatief denken, samenwerking, co-creatie en communicatie.

Creativiteit heeft ook te maken met nadenken en het vermogen om jezelf in anderen te verplaatsen, vooral als het gaat om persoonlijke of professionele groei. In interactieve dramatechnieken, zoals het **Forumtheater** dat in **workshop 3** wordt besproken, krijgen deelnemers de kans om vanuit verschillende perspectieven te kijken door de kloof tussen acteurs en toeschouwers te overbruggen.

Het Forumtheater valt onder een bredere paraplu genaamd [Theatre of the Oppressed](#) (TO), bedacht door de Braziliaanse regisseur Augusto Boal. In dit soort theater worden toeschouwers, ook wel “spect-actors” genoemd, actief betrokken door de acteurs en hebben ze de mogelijkheid om de voorstelling te stoppen en te veranderen.

Veel van de onderwerpen die in het Forumtheater worden behandeld, gaan over **sociale rechtvaardigheid** en het vinden van oplossingen voor de problemen of onderdrukking die in de voorstelling worden gepresenteerd. Dit laat zien hoe creativiteit kan worden ingezet om complexe problemen aan te pakken.

Tot slot, veerkracht betekent dat je in staat bent om met moeilijkheden om te gaan en je welzijn te behouden. Je kunt uitdagingen omzetten in positieve uitdagingen en kansen. Dit is een voorbeeld van hoe theatertechniek kan dienen als een waardevolle methode om creatieve en participatieve processen te creëren voor het oplossen van ingewikkelde problemen.





5.2 Verwachte leerresultaten

Het doel van deze module is om jongeren community leaders in staat te stellen samen met hun community creatieve processen te doorlopen. Dit kan hen helpen om uitdagingen vanuit nieuwe perspectieven te bekijken en nieuwe, frisse oplossingen te bedenken. Module 5 is bedoeld om toekomstige jongeren community leaders te helpen bij het bereiken van de volgende leerresultaten:

- Je leert wat creativiteit is en waarom het zo belangrijk is als competentie. Creativiteit is namelijk een krachtige motor voor verandering.
- Je verwerft methoden en technieken waarmee je creatieve processen kunt opstarten en nieuwe ideeën kunt ontwikkelen.
- Je krijgt de kans om te ervaren hoe theater, als kunstvorm, kan bijdragen aan het oplossen van complexe problemen binnen communities.

5.3 Opgeleide competenties

CHLaYdoscope Competences

- CREATIVITEIT (het vermogen om verschillende ideeën en mogelijkheden te bedenken om iets waardevols te creëren. Dit kan onder andere betere oplossingen zijn voor problemen die er al zijn, maar ook nieuwe uitdagingen verkennen en experimenteren met nieuwe benaderingen. Het draait om het combineren van kennis en middelen om iets waardevols te bereiken)
- HET BEVORDEREN EN ONDERSTEUNEN VAN JONGERENINITIATIEVEN (jongeren kunnen ondersteunen bij het bevorderen van hun talenten en levensdoelen).

EntreComp-Competencies:

- IDEEËN WAARDEREN (Het vermogen van het herkennen van ideeën en inzien hoe ze waarde kunnen toevoegen. Het draait om het zien van het potentieel van een idee en manieren vinden om er het meeste uit te halen.)
- VISIE (het vermogen om de toekomst voor te stellen en een beeld te vormen van hoe dingen zouden kunnen zijn. Het helpt om toekomstige scenario's te bedenken om de inspanningen van de community te sturen.)
- ANDEREN MOBILISEREN (in staat zijn samen te werken en samen te werken met anderen om ideeën te ontwikkelen en deze om te zetten in actie; in staat zijn anderen te overtuigen; effectieve communicatie-, overtuigings- en onderhandelingsvaardigheden te kunnen voorleggen)



5.4 Workshop 1. Creativiteit=Remix

Duur (2-4 uur)	
Trainersprofiel, hints en tips Om goede trainers te zijn, is het belangrijk dat ze bekend zijn met het Europese EntreComp-raamwerk en vergelijkbare raamwerken waarin creativiteit wordt beschouwd als een belangrijke competentie voor de toekomst. Daarnaast moeten ze vertrouwd zijn met de basisbegrippen en tools die worden gebruikt bij Design Thinking en Prototyping om ideeën te ontwikkelen. Dit helpt bij het begeleiden bij het ontwikkelen ideeën en projecten.	Onderwerpen • In deze module staat de nadruk op creativiteit als een belangrijke competentie. • Creativiteit is het proces van het bedenken van nieuwe ideeën. • om het vermogen om nieuwe ideeën te genereren en ze te verbinden met wat je al weet. Het hergebruiken van bestaande kennis is hierbij essentieel en wordt vaak "remixing" genoemd in de creatieve wereld. • Methoden om een specifiek probleem te definiëren (bijv. Double Diamond is een Design Thinking-model om problemen te verkennen en innovatieve oplossingen te ontwikkelen, The Problem Tree analysis enz.) • Uitdaging: jongeren community leaders worden in kleine groepen verdeeld en krijgen een uitdaging/probleem toegewezen om op te lossen. • Ze zullen eerst een van de eerder genoemde methoden gebruiken om het probleem/uitdaging te definiëren en daarna zullen ze een prototype maken van een oplossing met de Product Vision Box • De leaders van de jongeren community kunnen dan een brief aan zichzelf schrijven vanuit de toekomst, waarin ze zich de wereld over 8 jaar voorstellen. Is het prototype van de oplossing nog steeds geldig? Brengt het dezelfde waarde en visie met zich mee? Dit is een manier om te kijken of jullie ideeën echt duurzaam en waardevol zijn op de lange termijn.



Methodologie en hulpmiddelen

Een van de hulpmiddelen die in deze workshop wordt gepresenteerd is [de Product Vision Box](#).

De tweede is [De brief uit de toekomst](#)

Waarom deze tools gebruiken?

PRODUCT VISION BOX

Als je een youth community leader bent, is het belangrijk dat je jouw community kunt begeleiden bij het begrijpen van een idee of initiatief op een eenvoudige en visuele manier. Met behulp van een “product vision box” kun jij en jouw community-leden samenwerken om de functies en eisen van het idee te bespreken en overeenstemming te bereiken over wat het belangrijkste is voor de eindgebruikers.

Deze oefening is leuk, maar ook heel leerzaam. Het helpt om een dieper begrip van het idee over te brengen en moedigt tegelijkertijd discussie en samenwerking aan tussen alle mensen die betrokken zijn bij de ontwikkeling ervan. Bovendien worden de eindgebruikers uitgenodigd om mee te doen aan deze oefening. Dit maakt de “product vision box” ook een klantgerichte techniek, die het team helpt om rechtstreeks te leren wat de gebruikers echt willen van het idee.

LETTER FROM THE FUTURE:

Als youth leaders is het cruciaal dat we effectief kunnen communiceren en onze visie duidelijk kunnen overbrengen aan onze community. Op die manier voorkomen we verwarring en zorgen we ervoor dat iedereen dezelfde richting opgaat.

Om dit te bereiken, gaan we gebruikmaken van een oefening genaamd “letter from the future”. Hierbij gaan we ons inbeelden hoe de toekomst eruit zou kunnen zien. We doen dit niet alleen om onze visie te verduidelijken voor anderen, maar ook voor onszelf. We willen begrijpen hoe we de uitdagingen van de toekomst willen aanpakken en samen een gemeenschappelijke visie creëren.



Hoe helpt deze tool jou?

THE PRODUCT VISION BOX: dit is een techniek die deelnemers en stakeholders enthousiast maakt en hen helpt om samen te werken aan een gedeelde visie. De productvisie (het visualiseren van een product, een dienst, een initiatief, een verandering...) helpt om het doel van het product en de waarde voor de klant (doelen/begunstigden) te beschrijven. De visie zorgt voor duidelijkheid: het beschrijft op hoog niveau waar je met het “product” op de lange termijn naartoe wilt.

BRIEF UIT DE TOEKOMST: Het visie ontwikkelingsproces dat ontstaat tijdens dit teamwork is erg interessant. De jonge community leaders worden in groepen verdeeld en elke groep denkt samen, in een vroeg stadium, na over hoe de wereld er in 2030 uit zal zien. Wat is binnen deze context de gedeelde visie van hun community? Zich een voorstelling maken helpt om duidelijkheid te scheppen en samen nadenken over toekomstige uitdagingen creëert een community spirit.

In een tweede stap moeten ze zelf een brief schrijven over de toekomst, waarin ze hun gedeelde visie op papier zetten en verder verduidelijken dat dit gedeeld is voor iedereen. Bovendien zorgt het communiceren van de visie in een brief ervoor dat de ervaring meer echt aanvoelt, zodat de gemeenschappelijke visie blijft hangen in de hoofden van de jonge community leaders.

Hoe gebruik je deze tools?

DE PRODUCT VISION BOX:

Om deze activiteit makkelijker te maken, nemen we evenveel kartonnen dozen mee als er groepen zijn. We werken in kleine teams, bestaande uit minimaal 3 en maximaal 5 mensen, zodat iedereen kan deelnemen.

- De product vision box workshop duurt meestal tussen de 40 minuten en een uur. Elk team moet zijn eigen doos bouwen.
- Het basisidee achter de productvision box is het creëren van een daadwerkelijke, fysieke doos (een kartonnen doos) die moet worden gebruikt om ons product of onze dienst te presenteren aan de wereld.
- Elke zijde van de doos bevat informatie die de voordelen en kenmerken van het product/de dienst samenvat.
- De naam, het logo en de slogan staan op de voorkant, samen met een paar punten die de belangrijkste voordelen van dat merk/product/service benadrukken.





- Op de achterkant van de doos moet je meer gedetailleerde informatie geven over de kenmerken van het product/de dienst en wat geschiedenis over het bedrijf/de organisatie.
- Op de zijkanten van de doos staat ook wat extra informatie over het merk.

LETTER FROM THE FUTURE

- De trainer verdeelt de deelnemers in kleine groepjes van 4 tot 5 personen en geeft hun papier en markeerstiften.
- Het duurt ongeveer 60 minuten om samen een brief te schrijven waarin ze je voorstellen hoe de wereld er over 8 jaar uit ziet.
- Schrijf enkele vragen om de deelnemers te ondersteunen voor de brief, zoals: (Wat heeft het team specifiek bereikt? / Wat was er nodig om dit te bereiken? / Welke obstakels en barrières moest het team overwinnen? Hoe hebben ze deze obstakels overwonnen? / Wat is de impact van de prestatie van het team voor de organisatie en haar klanten? / Wat zijn de grootste uitdagingen van de community voor de komende 8 jaar?)
- Fase 1 (5-10 minuten): nadenken over alle mogelijke veranderingen die de komende 8 jaar in de wereld zouden kunnen plaatsvinden
- Fase 2 (25 minuten): samen een visie creëren op de toekomst van de community of samenleving door brieven te schrijven vanuit dat toekomstige perspectief.
- Fase 3 (15): de brieven lezen en bespreken
- Fase 4: gemeenschappelijke thema's bespreken. In deze fase faciliteert de trainer het prioriteren van de belangrijkste thema's.

De twee tools kunnen samen worden gebruikt en de "letter from the future"-tool kan worden gebruikt om na te denken over de oplossing voor het probleem dat uit de "product vision box" naar voren kwam en om uit te zoeken of die oplossing over 5-8 jaar nog steeds zal werken of juist welke input of en aanpassingen nodig zijn.



Referenties en trainingsmateriaal

- [De Product Vision Box](#)
- [De brief uit de toekomst](#)



De inhoud van workshop 7, "Creativity=Remix", zoals oorspronkelijk ontworpen door [Warehouse Hub](#) en getest in de pilot, is beschikbaar op de [CHLY doscope website](#). Houd er rekening mee dat de tools en methodologieën die in de verschillende workshops in dit handboek worden beschreven op een flexibele manier kunnen worden gecombineerd, afhankelijk van de focus die je aan de workshop wilt geven.



5.5 Workshop 2. Lego Serious Play: creatief denken stimuleren



Duur (2-4 uur)



Trainersprofiel, hints en tips

Idealiter is de trainer een gecertificeerde Lego Serious Play trainer, die de concepten van FLOW en de kernprincipes van LSP (Lego Serious Play) begrijpt.



Onderwerpen

- De eerste stap in het creëren van een verandering en het vormgeven van verandering binnen de community
- De leaders van de youth community aanmoedigen om het proces te starten over hoe ze de verandering zullen aanpakken
- Betrokkenheid en vermogen om veranderingen door te voeren vergroten
- LSP-elementen: constructie, metaforen, verhalen vertellen en verbeelding



Methodologie en hulpmiddelen

[DE LEGO® SERIOUS PLAY®](#) (LSP)

Waarom deze tool gebruiken?

LSP is een speelse methodologie die eerst helpt om te focussen (door individuele oefeningen te doen, die mensen in de flow brengen), om vervolgens over te gaan naar het opbouwen van individuele en vervolgens groepsbouwmodellen.

LSP kan deelnemers helpen om de uitdagingen op een nieuwe manier te zien en samen geheel nieuwe kennis te ontwikkelen over hun uitdagingen en kansen.





Hoe helpt deze tool jou?

Het is een visueel hulpmiddel dat je in de eerste paar fasen helpt om in de flow te komen en je te concentreren op het werk, vervolgens bouw je op je capaciteiten voor het groepswork en werk je op een manier die jongeren helpt om hun ideeën makkelijker uit te drukken.

De methode tilt hun ontwikkelingsprocessen naar een nieuw niveau, net zoals het de betrokkenheid, creativiteit en het innovatieve vermogen om veranderingen door te voeren verhoogt.

Hoe gebruik je deze tool?

- 1) oefeningen bouwen voor de LSP-methodologie (door basiselementen te gebruiken)
 - de workshop faciliteren om de deelnemers in een “flow”-toestand te brengen (dit is de toestand waarin deelnemers volledig betrokken zijn bij een optimale leerstaat)
- 2) de identiteit construeren van een verandering die men wil doorvoeren in zijn omgeving
 - identiteitselementen: kern, streven, extern
- 3) het landschap van een verandering visualiseren om een strategie te kunnen ontwikkelen
- 4) verbinding maken in het landschap door verhalen en metaforen te gebruiken
- 5) het uitspelen van mogelijke veranderingen en scenario's, zodat de deelnemers voorbereid zijn om constructief om te gaan met zowel verwachte als onverwachte veranderingen
- 6) Vervolgens wordt geanalyseerd hoe veranderingen het landschap beïnvloeden en worden de effecten en gevolgen van deze analyse geschetst. Op basis van de analyse worden mogelijke acties uitgelicht en besloten.
- 7) Inzichten en actiepunten verzamelen.



Referenties en trainingsmateriaal

- [DE LEGO® SERIOUS PLAY®](#)



5.6 Workshop 3. Het Forum Theater



Duur (2-4 uur)



Trainersprofiel, hints en tips

Om een forumtheaterworkshop te faciliteren, moet een trainer bereid zijn om concrete, ethische actie tegen onderdrukking te ondernemen met de acteurs en het publiek. Wanneer we faciliteren, bouwen we aan ons collectieve bewustzijn van hoe onderdrukking werkt, zodat we allemaal acties en samenwerkingsverbanden vinden om onszelf te bevrijden. De trainer moet ook ervaring hebben met het leiden van een reflectie- en debriefingsproces.



Onderwerpen

- omgaan met dubbelzinnigheid en risico's
- omgaan met typische situaties in de community
- situaties veranderen, oplossingen in actie
- Verhalen / “toneelstukken” over het uitdagen van onrecht en onderdrukking
- Het is een interactieve vorm van theater
 - het publiek is actief betrokken, ze kunnen deelnemen aan het proces en “toeschouwers” worden;
- Een theaterstuk met een onderdrukker-onderdrukte dynamiek
- Terwijl het meeste theater zoals wij dat kennen het publiek een eindproduct biedt, biedt het theater van de onderdrukten het publiek een proces.





Methodologie en hulpmiddelen

Het [Forumtheatre](#) is een vorm van theater gecreëerd door de Braziliaanse theaterregisseur Augusto Boal. Het is een van de technieken onder de overkoepelende term Theatre of the Oppressed (TO). Dit heeft betrekking op de betrokkenheid van toeschouwers die de voorstelling beïnvloeden en zich ermee bezighouden als zowel toeschouwers als acteurs, "spect-actors" genoemd, met de macht om de voorstelling te stoppen en te veranderen.

Forum theatervoorstellingen presenteren korte toneelstukjes die een situatie laten zien die veranderd moet worden. Het publiek wordt uitgenodigd om een acteur op het podium te vervangen en te proberen de situatie te veranderen. Andere acteurs reageren in hun rol en proberen hun onderdrukkende of uitbuitende macht te behouden. Forumtheater biedt een manier om oplossingen in actie te testen. Het publiek maakt en evalueert alle keuzes.

Theatre of the Oppressed is een veelgebruikte methode - voor theater gebaseerd activisme, pedagogische en educatieve doeleinden, ook als instrument voor het bevorderen van sociale rechtvaardigheid, maar het kan ook therapeutische effecten hebben.

Waarom deze tool gebruiken?

- Het is een krachtig hulpmiddel voor het vormen van communities, creatieve expressie en activisme
- Het verruimt onze mogelijkheden om oplossingen te zoeken voor moeilijke maatschappelijke uitdagingen
- Het belicht de menselijke ervaring van een probleem door in te spelen op de gevoelens van het publiek.
- Het heeft een versterkend effect op communities omdat het zich richt op creatieve alternatieven en concrete acties om echte problemen op te lossen.
- Een overzicht bieden van verschillende oplossingen die het mogelijk maken om te leren van verschillende ervaringen en denkwijzen over hoe iemand dezelfde situatie accepteert en erop reageert.

Hoe helpt deze tool jou?

Deze techniek gebruikt theater als een instrument om de mogelijkheden voor sociale verandering aan te pakken - het weerspiegelt de realiteit en is een oefening voor actie in toekomstige levensechte situaties. Forumtheater presenteert zijn publiek een onopgelost probleem; een probleem dat voor hen van belang is omdat het hun eigen leven of het leven van de mensen die ze kennen beïnvloed.



Hoe gebruik je deze tool?

- Creëer een veilige ruimte om de echte uitdagingen waar we ons in de communities op richten te bespreken en voel je op je gemak om ze uit te spelen. De onderwerpen moeten verband houden met onrechtvaardigheid of discriminatie in de samenleving.
- Ontwikkel een origineel toneelstuk dat een forumstuk wordt genoemd. Dit toneelstuk laat een probleem zien dat veroorzaakt wordt door onderdrukking. Het toneelstuk kan maar een paar minuten lang zijn.
- In elke voorstelling van Forumtheater zijn de hoofdpersonen: Protagonist (de hoofdpersoon, die lijdt onder onderdrukking); Oppressor / Antagonist (degene die de Protagonist onderdrukt); Bondgenoten van de protagonist en Bondgenoten van de onderdrukker (degenen die actief of passief aan de ene of de andere kant staan), Neutrale personen (passieve waarnemers van de situatie, voorbijgangers) en Joker (bemiddelaar tussen publiek en acteurs, moderator van de discussie). Alle andere deelnemers zijn Spect-actors. Er kunnen 6 mensen spelen of 4, maar de protagonist en antagonist moeten altijd spelen (neutrale personen of bondgenoten kunnen wisselen).
- De scène moet leiden naar het hoogtepunt van de onderdrukking die gevoelens oproept bij het publiek of de toeschouwers.
- Op het hoogtepunt eindigt het stuk en nodigt de Joker het publiek uit om in het stuk te stappen en te improviseren over mogelijke manieren om het probleem aan te pakken. Dit wordt een interventie genoemd.
- De rol van de Protagonist moet worden overgenomen en het publiek/ de toeschouwers moeten op zoek gaan naar wat de Protagonist anders zou kunnen doen in een bepaalde situatie om het in een betere richting te veranderen.
- De onderdrukker blijft altijd dezelfde persoon
- Het doel van Forumtheater is niet om magische oplossingen te vinden, maar om ons voor te bereiden op alledaagse situaties, waarin ons uithoudingsvermogen, onze creativiteit en onze moed nodig zijn.



Referenties en trainingsmateriaal

- [De Forum Theatre Method](#)
- [De Wild Card Werkmap](#)
- [Korte YouTube-video van een toneelstuk op het forum:](#)
- [Theater van de onderdrukten](#)

MODULE 6

ONDERSTEUNING VAN VERANDERING

Mede-ontworpen door:
Materahub, Warehouse hub, PINA

6.1 Inleiding op de module

“Verandering is de enige constante.” - Heraclitus, Grieks filosoof

Community leaders maken dingen beter: leaders van een community werken aan verbeteringen en nieuwe ideeën om problemen op te lossen en de wereld duurzamer te maken. Dit doen ze door verandering voor te stellen.

Niet alleen door te benoemen wat fout is, maar ook laten zien wat er beter kan. Ze moeten nieuwe ideeën hebben.

jongeren community leaders helpen hun gemeenschap bij het bedenken van oplossingen die goed zijn voor iedereen. Ze:

- Bedenken hoe de verandering eruit kan zien (als iets goeds)
- Praten met mensen in de gemeenschap en ze enthousiast maken voor de verandering
- Helpen bij de stappen om de verandering te maken
- Plannen hoe ze de verandering kunnen laten gebeuren
- Zoeken naar geld en samenwerking om ideeën uit te voeren

Dit proces omvat de capaciteit van youth community leaders:

- **de verandering visualiseren** (als een kans voor groei en verbetering)
- **om** de leden van de community **te betrekken** en enthousiast te maken voor de verandering
- **processen faciliteren** die de community in staat stellen de **verandering te realiseren**
- de acties voor verandering **plannen**
- **financiële** en samenwerkingssteun **opbouwen** om initiatieven en projecten concreet te ontwikkelen

Het houdt ook in dat we ons bewust moeten zijn van belangrijke concepten die deel zouden moeten uitmaken van de culturele achtergrond van een community leider en die de drijvende kracht zijn geweest achter de actie van de leiders van de Europese Creatieve Hubs: Sociale innovatie, sociaal ondernemerschap, sociale waarde creatie, waarbij het **“sociale” centraal staat in de verandering** die een community leider zou moeten kunnen ondersteunen.

Workshop 1 in deze module leren toekomstige community leaders om te onderzoeken hoe de ideeën, projecten en initiatieven een verandering teweeg te brengen en een (meer)**waarde kunnen** zijn. Community leaders moeten scheppers zijn van nieuwe ideeën en kansen, ze moeten een kans kunnen herkennen als ze die zien, maar ze moeten ook kunnen aantonen hoe ze van plan



zijn waarde te creëren voor de begunstigden door middel van het initiatief dat ze hebben gespot en dat ze willen implementeren. Community leaders maken kennis met het **Value Proposition Canvas**, als een manier om na te denken over wat de begunstigden nodig hebben en welke waarde ze echt leveren met de verandering die ze willen brengen.

Workshop 2 deze module laat je kennis maken met een model dat erg nuttig is bij het plannen van een blijvende verandering: het **Kottermodel**. John Kotter, een professor aan de Harvard Business School en **wereldberoemd veranderexpert, introduceerde zijn veranderingsproces in acht stappen in zijn boek “Leading Change” uit 1995**. Creative Hub-leaders zijn bekend met deze methodologie die Creative hubs en hun communities heeft geholpen (sociale) veranderingen te realiseren in de communities waarin ze actief zijn.

Workshop 3 presenteert een methode/ tool, ontworpen door [Materahub](#), partner in dit project. De methode is de Deus Living Lab, deze multi-stakeholderproces is ontwikkeld voor uitdagingen en veranderingen in de creatieve sector.

Het [Creative Project Canvas](#), dat geïnspireerd is op het bekende Business Model Canvas, een raamwerk om de belangrijkste aspecten in kaart te brengen waarmee rekening moet worden gehouden **om te beginnen met het ontwikkelen van een concreet voorstel voor verandering** en om het op lange termijn duurzaam te maken.

In **workshop 4** maken Youth Community leaders kennis met een ander zeer **krachtig middel voor sociale verandering**: crowdfunding. Crowdfunding, de praktijk van het financieren van een project of onderneming door geld in te zamelen bij een groot aantal mensen, kan mensen in staat stellen om concreet deel te nemen aan de toekomst van hun community. Deze methode vereist participatie, samenwerking en een positieve attitude van de community om dingen voor elkaar te krijgen door financiële en niet-financiële middelen in te zamelen..

6.2 Verwachte leerresultaten

Het doel van deze module is om Youth Community Leaders te empoweren als nieuwe changemakers in hun omgeving. Module 6 helpt (toekomstige) Youth Community Leaders om de volgende leerresultaten te bereiken:

- Deelnemers kennen sociale innovatie en weten hoe ze deze benaderingen kunnen integreren in hun acties voor verandering.
- Deelnemers kennen de grondbeginselen van verandering

chlaydoscope.eu



- Deelnemers kennen enkele technieken en methodologieën om de verandering te visualiseren
- Deelnemers kennen enkele methoden om creativiteit te ontketen als een van de krachtigste drijfveren voor verandering
- Deelnemers kennen enkele methodologieën om de verandering te plannen en zijn zich bewust van de waarde die je levert aan verschillende doelgroepen die worden beïnvloed door de verandering die je wilt doorvoeren.
- Deelnemers begrijpen de rol van de community in crowdfunding

6.3 Opgeleide competenties:

CHLaYdoscope Competencies

- SUPPORTING CHANGE (in staat zijn om verandering te vergemakkelijken; in staat zijn om verandering te managen; in staat zijn om mensen te ondersteunen bij het invoeren van verandering)
- HET BEVORDEREN EN ONDERSTEUNEN VAN JONGERENINITIATIEVEN (jongeren kunnen ondersteunen bij het bevorderen van hun talenten en levensdoelen).
- CREATIVITEIT (het vermogen om verschillende ideeën en mogelijkheden te ontwikkelen om waarde te creëren, inclusief betere oplossingen voor bestaande en nieuwe uitdagingen; om innovatieve benaderingen te verkennen en ermee te experimenteren; om kennis en middelen te combineren om waardevolle effecten te bereiken).

EtreComp competenties

- VISIE (het vermogen om zich de toekomst voor te stellen en een visie te ontwikkelen; het vermogen om toekomstscenario's te visualiseren om de inspanningen en acties van de community te sturen)
- PLANNING EN MANAGEMENT (In staat zijn om een actieplan op te stellen, waarin de prioriteiten en mijlpalen om hun doelen te bereiken worden aangegeven.
- ETHISCH EN DUURZAAM DENKEN (het vermogen om de gevolgen te beoordelen van ideeën die waarde toevoegen en het effect van acties op de community en de samenleving. Vermogen om na te denken op de lange termijn over hoe duurzaam de sociale, culturele en economische doelstellingen van de gekozen actie zijn. Op een duurzame manier handelen.

chlaydoscope.eu



6.4 Workshop 1. Hoe mensgerichte verandering te stimuleren: Het Waardepropositie Canvas

Duur (2-4 uur)	
Trainersprofiel, hints en tips Trainers moeten kennis hebben van de concepten en tools voor het toepassen van Design Thinking Methods. Zorg ervoor dat elke groep een geprint Canvas heeft of maak het beschikbaar in een online whiteboard zoals miro.com, Jamboard of andere.	Onderwerpen • Focus op Human-centred Design als middel voor sociale impact dat gebruik maakt van de kennis en innovatie van de community waarvoor de oplossing wordt ontworpen. • Human-centred design als mindset en proces dat Youth Community Leaders kan helpen om samen te werken met hun communities om een oplossing te creëren die past bij de meest dringende behoeften en een blijvende verandering teweegbrengt. • Verwijzing naar het Business Model Canvas (Alexander Osterwalder) • Focus op waardepropositie • Hands-on workshop



Methodologie en hulpmiddelen Het Canvas van de Waardepropositie
Waarom deze tools gebruiken? Het Value Proposition Canvas helpt organisaties en teams om systematisch oplossingen te creëren die aansluiten bij de werkelijke behoeften van hun doelgroep. Met de tool kun je alle informatie over de begunstigten van onze oplossingen verzamelen, structureren en tastbaar maken: hun behoeften, eisen, vreugde en frustraties. Het Waardepropositie Canvas helpt ons bij het identificeren: - Wat onze doelgroep wil: hun problemen - De manier waarop we hun problemen kunnen oplossen met een focus op het verlichten van pijn of frustratie en het genereren van vreugde of gedenkwaardige ervaringen. Zodra de vorige punten zijn geïdentificeerd en je ze op een gestructureerde manier hebt gevisualiseerd, kun je vaststellen hoe je op de juiste manier een waardepropositie van je oplossing (product/dienst/actie/project...) kunt genereren.
Hoe helpt deze tool jou? Het Value Proposition Canvas is ontwikkeld als aanvulling op het Business Model Canvas, dat teams helpt om speciale aandacht te besteden aan het belangrijkste doel van elk businessmodel: klanten. Door gebruik te maken van het Value Proposition Canvas kunnen organisaties de behoeften van hun klanten op een visuele en gestructureerde manier identificeren, omdat het hen in staat stelt om op een eenvoudige manier de vereisten van hun oplossing te identificeren (hun bronnen van pijn of frustratie en vreugde).



Hoe gebruik je deze tools?

- Jongeren begeleiden bij het identificeren van de belangrijkste doelgroep/segment waarvoor ze het value proposition designen
- Begin met je “klant”-taken: dingen die de doelgroep van je actie of project voor elkaar probeert te krijgen in hun werk of leven.
- Identificeer je pijnen: beschrijf alles wat je klanten irriteert voor, tijdens en na het proberen om een klus te klaren.
- Identificeer je voordelen: de resultaten of voordelen die ze willen
- Value proposition: nu is het tijd om na te denken over je product/dienst/actie/project dat je gaat aanbieden. Begin met het opsommen van alle producten en diensten waar je Value proposition voor staat
- Pijnstillers: denk na over wat je probeert te verwijderen of te verminderen waardoor je klanten lijden terwijl ze hun werk doen.
- Voordelen creëren: hoe uw producten en diensten winst voor de klanten creëert door resultaten en voordelen te bieden
- Fit: je bereikt Fit als je belangrijke taken aanpakt, extreme pijnen verzacht en essentiële voordelen creëert waar klanten om geven. Klanten zijn de jury en de uitvoerder van de Value proposition.
- Pitch: elk team moet nu een korte pitch voorbereiden over het gebruikerssegment dat ze hebben gedefinieerd en hun Value Proposition Canvas doornemen.



Referenties en trainingsmateriaal

Value Proposition Canvas

- [Wat is het Value Proposition Canvas en waar dient het voor?](#)
- [Van ideeën naar actie met ontwerp van Value Proposition Workshops](#)



6.5 Workshop 2. Het 8-stappen-veranderingsmodel van Kotter



Duur (2-4 uur)



Trainersprofiel, hints en tips

De trainer heeft de rol van facilitator.

Hieronder staan de vaardigheden en kennis die zij/hij moet hebben om een trainer voor deze workshop te zijn:

- Goede kennis van het Kotter-model om elke vraag hierover te kunnen beantwoorden;
- Design Thinking-benadering.
- Zeer goede communicatievaardigheden - om te kunnen communiceren met leaders van jongeren communities.
- De context van culturele en creatieve industrieën.
- De situaties in jongeren communities.



Onderwerpen

- Hoe verandering bevorderen
- Hoe je mensen kunt inspireren door een gevoel van urgentie te creëren
- Hoe bouw je een strategische visie op
- Communicatie
- Hoe gemotiveerd blijven (korte termijndoelen)
- Wat constante verbetering echt betekent
- Hoe maak je een langdurige verandering



Methodologie en hulpmiddelen

De methodologie die in deze workshop wordt gebruikt is het model <https://www.kotterinc.com/methodology/8-steps/> van Kotter. Het is een eenvoudig stapsgewijs model dat een duidelijke beschrijving en leidraad biedt voor het hele veranderingsproces en dat met de juiste hulpmiddelen relatief eenvoudig kan worden geïmplementeerd.





Waarom deze tool gebruiken?

De verandering komt altijd op een bepaald moment, maar je weet niet echt hoe je het moet aanpakken. Waar begin je? Wie betrek je erbij? Hoe maak je het af?

Dankzij het 8-stappenmodel van Kotter zullen de Youth Community Leaders in staat zijn om te begrijpen hoe ze veranderingen moeten aanpakken en creëren, ze zullen een overzicht hebben van de situatie die nodig is om echte verandering in de samenleving te creëren. Het kennen van deze methode is essentieel om te kunnen plannen, gemotiveerd te blijven en daardoor de community sterk en voorstander van verandering te houden.

Hoe helpt deze tool jou?

Het is cruciaal om ervoor te zorgen dat de hele community de verandering wil die de youth community leader wil.

jongeren community leaders moeten bekend zijn met deze methode en ze gewetensvol kunnen gebruiken, in het besef dat ze er heel goed in moeten zijn, vooral in de eerste fase, die bestaat uit het inspireren van mensen, hen echt het gevoel geven dat ze deel uitmaken van het probleem dat aangepakt moet worden, zodat verandering echt samen tot stand komt. In de volgende fasen moeten ze gemotiveerd blijven en altijd blijven leren, met het doel voor ogen om blijvende verandering te creëren.



Hoe gebruik je deze tools?

De trainer legt het model van Kotter uit aan de hand van de volgende 8 stappen:

1. Creëer een gevoel van **urgentie** - je moet mensen inspireren, ze het gevoel geven dat ze deel uitmaken van de groep en zich verenigd voelen in het aanpakken van een probleem
2. Bouw een **begeleidende coalitie** en maak er deel van uit - de coalitie zal bestaan uit de leiders van de verandering, dit zijn zeer toegewijde en actieve mensen die weten hoe ze als een team moeten werken en die de verandering tijdens het hele veranderingsproces kunnen stimuleren.
3. Vorm een **strategische visie** - zoek uit wat de visie is, dat wil zeggen, de visie op de toekomst als de verandering wordt doorgevoerd. Stel je de verschillen met het heden voor.
4. Trek een leger van **vrijwilligers** aan - het is belangrijk om de visie duidelijk en eerlijk aan de community over te brengen, zodat zoveel mogelijk mensen erbij betrokken raken en er grootschalige verandering tot stand komt.
5. Actie mogelijk maken door **belemmeringen weg te nemen** - zorg ervoor dat er zo weinig mogelijk obstakels zijn, waarbij het vaak nodig is om situaties en stakeholders dubbel te controleren.
6. **Korte termijnwinsten** creëren – korte termijndoelen en -doelen hebben helpt om gemotiveerd te blijven. Beloningen kunnen ook aan de community worden gegeven. Tegelijkertijd kunnen behaalde doelen naar buiten toe worden gecommuniceerd.
7. **Versnelling** aanhouden - stop nooit met leren, een voortdurende verbetering is mogelijk door bijvoorbeeld succesverhalen te analyseren
8. Verankering van verandering in de bedrijfscultuur - zorg ervoor dat verandering een integraal onderdeel wordt van je organisatiecultuur en dat het zichtbaar is in elk aspect van de organisatie. Op dit punt is het goed om verbindingen en netwerken te leggen.



Referenties en trainingsmateriaal

[Kotter's model](#)



6.6 Workshop 3. Creatief Project Canvas & Living Lab Methodologie

Duur (2-4 uur)	
Trainersprofiel, hints en tips De trainer heeft de rol van facilitator. Hieronder staan de vaardigheden en kennis die zij/hij moet hebben om een trainer voor deze workshop te zijn: • Kennis over het gebruik van een Canvas, beter als zij/hij al specifiek het Creative Project Canvas heeft gebruikt dat oorspronkelijk door Materahub is ontworpen; • De werking van de Living Lab methodologie. • Design thinking benadering • Goede communicatievaardigheden • De context van culturele en creatieve industrieën. • De bestaande situaties binnen de community van het project Maak een lijst van mogelijke uitdagingen waarbij je al een duidelijk beeld hebt van de simulatie, de verschillende stakeholders en hun rollen. Geef nooit suggesties of oplossingen aan deelnemers, maar stimuleer tot nadenken door vragen te stellen (geef geen antwoord om hun gedachten en ideeën niet te beïnvloeden).	Onderwerpen • Hoe definieer je de benodigde veranderingen • Hoe de verandering plannen en een strategische visie opbouwen • Hoe mensen, ruimtes en middelen te betrekken • Gevolgen op korte en lange termijn • Hoe belemmeringen voorkomen



Methodologie en hulpmiddelen Deze workshop biedt zowel het gebruik van de Creative Project Canvas, als van de Living Lab Methodologie. Het Creative Project Canvas is een Canvas dat in 2016 vanuit Materahub werd ontwikkeld met als doel kunstenaars en creatieve mensen te ondersteunen bij hun beslissingen voor nieuwe bedrijven of projecten. Het Creative Project Canvas helpt bij het hebben van verschillende perspectieven van het idee; het is namelijk verdeeld in negen blokken die vier macrogebieden vormen: waarde, praktische realisatie, feedback, duurzaamheid. De Living Lab methodologie is ontstaan in het kader van het door de EU gefinancierde project DeuS. Het is een creatief en collaboratief proces dat gebruik maakt van het heterogene perspectief van multidisciplinaire teams om oplossingen te vinden voor uitdagingen binnen lokale communities.



Waarom deze tool gebruiken?

Het Creative Project Canvas is een hulpmiddel dat in verschillende stadia van een project van pas kan komen. We dachten dat het bijzonder geschikt zou zijn om het onderwerp van module 6 te ondersteunen. In deze fase moeten deelnemers een strategische visie op de verandering die ze willen doorvoeren begrijpen en plannen. Dit hulpmiddel stelt meerdere stakeholders in staat om na te denken aan de hand van een reeks vragen om verandering in elk klein aspect te plannen. - Waarom wil je je project implementeren? Wat zijn je belangrijkste doelstellingen? Hoe krijg je feedback? Hoe kan je community je steunen? Wat is de impact op mensen?

De Living Lab methodologie kan helpen bij het testen van verandering, aangezien deze is gebaseerd op een peer-to-peer en op uitdagingen gebaseerde leerbenadering die gebruikers een concreet idee geeft van de problemen waarmee ze worden geconfronteerd.

Het Creative Project Canvas en de Living Lab Methodology zijn nauw met elkaar verbonden door de uitdaging gerichte aanpak onder een heterogene groep mensen.

Hoe helpt deze tool jou?

Dit hulpmiddel helpt je bij het in detail plannen van je professionele en persoonlijke projecten, geeft je direct overzicht en verbreedt je horizon. Je kunt het alleen gebruiken als reflectiemiddel, of samen met anderen zoals in de workshops.

Tegelijkertijd helpt de Living Lab benadering je te begrijpen hoe nuttig het is om in een team te werken dat bestaat uit mensen met zeer verschillende achtergronden.

Het gebruik van deze tool en methodologie zal je helpen om een aantal van je zachte vaardigheden te versterken, zoals creativiteit, empathie en rationaliteit.

Tot slot zullen ze je helpen om de fasen van Kotter te doorlopen, zoals het opbouwen van een strategische visie, het verwijderen van barrières door ze te voorkomen, het plannen van korte termijn doelen, het aantrekken van mensen en begrijpen hoe de verandering te verankeren.



Hoe gebruik je deze tools?

- De deelnemers worden verdeeld in groepen die een zekere mate van multidisciplinariteit vertegenwoordigen.
- Er zijn twee opties voor de beslissing van de uitdaging:
 - De trainer heeft een lijst met uitdagingen en stelt ze voor aan de deelnemers
 - Deelnemers stellen een aantal uitdagingen voor die ze willen aanpakken (misschien willen ze continuïteit geven aan eerdere workshops), de trainer helpt hen bij het kiezen van een uitdaging.
- Deelnemers ontwikkelen het Creative Project Canvas, zoals uitgelegd door de trainer, over de gekozen uitdaging
- Het is belangrijk om altijd een Living Lab-benadering en -perspectief te behouden, waarbij deelnemers in teams van peer-to-peer werken en ze in de loop van de activiteit zullen leren -> Teams zullen heterogeen zijn, zodat ze resultaten van multidisciplinair werk hebben.



Referenties en trainingsmateriaal

- [Handboek DeuS Living Lab](#)
- [Creative Project Canvas om af te drukken en online richtlijnen](#)



De inhoud van workshop 6 “The Creative Project Canvas” zoals oorspronkelijk ontworpen door [Materahub](#) en getest in de pilot, is beschikbaar op de [CHLaYdoscope website](#). Houd er rekening mee dat de tools en methodologieën die in de verschillende workshops in dit handboek worden beschreven op een flexibele manier kunnen worden gecombineerd, afhankelijk van de focus die je aan de workshop wilt geven.



6.7 Workshop 4. De community betrekken bij co-creatie en crowdfunding

Duur (2-4 uur)	
Trainer Profiel De trainer moet kennis hebben van de Crowdfunding tool, met name reward based en civic crowdfunding. Gebruik veel voorbeelden van verschillende projecten op crowdfundingplatforms.	Onderwerpen • Presentatie van Crowdfunding als een collectieve inspanning van vele individuen die netwerken en hun middelen bundelen om inspanningen te ondersteunen die door andere mensen, communities of organisaties worden geïnitieerd: wie is de menigte? • Focus op beloningsgerichte Crowdfunding en Civic Crowdfunding, een interessant kanaal en hulpmiddel dat gebruik maakt van een hoge mate van betrokkenheid van de community en de crowd om waarde te creëren en kennis te co-creëren. • Hoe een community een rol kan spelen in een crowdfundingproject • Aan de hand van concrete voorbeelden de grondbeginselen van co-creatie presenteren (levenscyclus van product/projectidee met de crowd: idee, co-creatie, validatie, pre-order) • Aan de hand van concrete voorbeelden de grondbeginselen van reward-based en civic crowdfunding uitleggen • Waarom een campagne starten? • Bepaal het doel/Welke sector? / Bepaal het budget dat je nodig hebt/de tijd/de projectbeschrijving/de beloningen/de communicatieactiviteiten en het plan



Methodologie en hulpmiddelen Crowdfunding (reward-based en civic crowdfunding)
Waarom deze tools gebruiken? Als je een leider bent van een al bestaande community, kan jouw community het platform worden voor het lanceren van een crowdfundingproject. Met een dergelijke tool kunnen jij en je community: • het saamhorigheidsgevoel in jouw community versterken • om geld in te zamelen met de steun van de menigte • om van je idee te proeven: crowdfunding kan een “proof of concept” zijn voor ideeën • om je project en je ideeën te communiceren tot ver buiten je eigen community, tot andere communities die geïnteresseerd zijn in je projecten in andere delen van de wereld.
Hoe helpt deze tool jou? Crowdfunding kan je helpen om een idee om te zetten in een haalbaar project door je community te betrekken bij het co-creatieproces.
Hoe gebruik je deze tools? In deze workshop ligt de focus op Reward-based Crowdfunding en civic crowdfunding. De belangrijkste aspecten die tijdens de workshop duidelijk moeten worden uitgelegd, zijn de volgende: • Stel een duidelijk doel • Stel je financieringsdoel vast • betrek je community, je netwerk: de menigte • de periode van je campagne optimaliseren • plan je communicatieactiviteiten

DEEL 2

Jongeren Local Labs

Stakeholders betrekken bij
lokale uitdagingen

MODULE 7

HOE VOER JE EEN LOCAL LAB UIT?



7.1 Inleiding op de module

Jongeren kunnen effectieve veranderaars in onze samenleving zijn.

Organisaties geleid door jongeren en door jongeren geleide initiatieven kunnen helpen om instellingen, lokale overheden, beleidsmakers en de particuliere sector te helpen de behoeften van jongeren te prioriteren en specifieke lokale uitdagingen aan te pakken.

Module 7 van het CHLaYdoscope Trainingspakket heeft tot doel jongeren community leaders te ondersteunen bij het oplossen van problemen die van invloed zijn op hun leven, hen te helpen hun gemeenschap en relevante belanghebbenden te betrekken bij samenwerkingswerkzaamheden, voor de ontwikkeling van initiatieven, acties en oplossingen die gebruikmaken van samenwerking tussen meerdere belanghebbenden, ontwerpmethodologieën, creatieve processen en op uitdagingen gebaseerde benaderingen.

Meer concreet beschrijft deze module enkele specifieke stappen, methodologieën en tools die jongeren community leaders kunnen helpen bij het faciliteren van wat het CHLaYdoscope-project Local Labs noemt, workshops met meerdere belanghebbenden waarin een probleem en de context ervan worden onderzocht en mogelijke oplossingen worden geïdentificeerd.

Een workshop met meerdere belanghebbenden is een manier om belanghebbenden te betrekken - degenen die worden beïnvloed door, een directe interesse hebben in of op de een of andere manier betrokken zijn bij het geïdentificeerde probleem - degenen die de toegang tot mensen of middelen controleren die nodig zijn - bij het proberen te ontwikkelen van een sociaal of cultureel initiatief, het stimuleren van gedragsverandering, het helpen bij het ontwerpen van nieuwe beleidsmaatregelen of het plannen van een nieuw project. Het betrekken of ontvangen van input van belanghebbenden, het ontvangen van ondersteuning van sleutelspelers, is cruciaal voor het ontwerpen van nieuwe ideeën en het succesvol implementeren van oplossingen.

Meer concreet beschrijft deze module een aantal specifieke stappen, methodologieën en hulpmiddelen die jongeren community leaders kunnen helpen bij het faciliteren van wat het CHLaYdoscope project 'Local Labs' noemt, **workshops met meerdere stakeholders om een probleem en de context ervan te onderzoeken en mogelijke oplossingen te identificeren.**

Een workshop met meerdere stakeholders is één manier om stakeholders te betrekken

- degenen die beïnvloed worden door, een direct belang hebben bij of op de een of andere manier betrokken zijn bij het geïdentificeerde probleem of degenen die toegang hebben tot mensen of middelen die nodig zijn, wanneer men een sociaal of cultureel initiatief probeert te ontwikkelen, een gedragsverandering in gang wil zetten, **wil helpen bij het ontwerpen van nieuw beleid of het plannen van een nieuw project.**

Het betrekken of ontvangen van input van stakeholders en het ontvangen van steun van belangrijke spelers, is cruciaal voor het ontwerpen van nieuwe ideeën en het implementeren van succesvolle oplossingen.



Een Local Lab kan worden georganiseerd om:

- Ruimte te creëren voor participatie en dialoog.
- Een efficiënt en effectief kader te creëren voor leren terwijl je uitdagingen uit de echte wereld oplost (challenge-based learning).
- Te zorgen voor actieve betrokkenheid door de community, stakeholders en besluitvormers direct te betrekken.
- Het probleem en het doel waarvoor je een oplossing wilt ontwerpen te onderzoeken en definiëren.
- Verschillende (innovatieve) antwoorden in co-design te ontwikkelen met een reeks verschillende mensen, waarbij creativiteit en meervoudige intelligentie vrijkomen.
- Verschillende oplossingen te leveren, testen en zelfs te prototypen.

De participatieve methodes en tools die in dit hoofdstuk worden voorgesteld, zijn gebaseerd op Design Thinking en andere ontwerpbenaderingen die door de leiders van de Europese Creatieve Hubs zijn getest met hun communities, en de meeste daarvan zijn al voorbij gekomen in de modules van deel I. Ze ondersteunen Young Community leaders bij het aangaan van interactie met leden van de community en stakeholders, het produceren van een soort actie en het optreden als besluitvormers of het creëren van een gemeenschappelijk actieplan.

Tijdens het testen van het pilotproject werden deze methoden in de praktijk gebracht met projectdeelnemers in "scenario-workshops" (zowel online als persoonlijk), hands-on sessies waarin potentiële problemen werden beschreven, vaak geworteld in thema's van wereldwijd belang (milieuduurzaamheid, diversiteit en inclusie, werkloosheid en veiligheid voor jongeren, onder andere) en gebruikt om kennis te verzamelen over de begrippen en visies van deelnemers over een lokaal onderwerp.

Een Scenario Workshop kent meestal verschillende stadia van betrokkenheid, waaronder:

1. de onderzoeksfase
2. de visionaire en creatieve fase
3. de prototypefase
4. de leveringsfasen.

De duur van de workshop is verdeeld over deze fasen en houdt rekening met de presentatie van de geïdentificeerde oplossingen.

De Local Lab, bedacht als een evenement van één dag, wordt ook beschreven met inachtneming van de hierboven genoemde fasen, en de organisatie ervan wordt beschreven in de drie essentiële stadia van een workshop: voor, tijdens en na. Dit is om jongeren community leaders te helpen het evenement succesvol voor te bereiden, een succesvolle workshop te creëren en te structureren, mogelijke en geschikte ontwerptools te identificeren en effectief de ontwikkeling en het vervolg ervan te vergemakkelijken.

Deze Module beschrijft ook een best practice, een Local Lab die in 2017 in Italië werd gehouden en werd geleid door het Joint Research Centre van de Europese Commissie, de JRC, waarbij direct twee Creative Hubs-partners in dit project betrokken waren: Materahub en Warehouse Hub.





7.2. Stappen en hulpmiddelen om een Jongeren Local Lab voor te bereiden en te implementeren

Vorbereiden op en het uitvoeren van een Lokale Lab kan tot een maand in beslag nemen. Hoewel de workshop zelf slechts één dag duurt, kan de voorbereiding enkele weken in beslag nemen. Er zijn veel taken die moeten worden uitgevoerd door de jongerencommunityleider en zijn of haar gemeenschap voordat de daadwerkelijke Lab begint, tijdens en na, om op te volgen.

7.2.1. Voor het Local Lab: Voorwaarden

Stap 1: Uitdaging of probleem identificeren en analyseren

In deze stap ontmoeten leiders van jongeren communities en hun community elkaar en bespreken ze het probleem dat voor hen het meest relevant is, om van een abstract groot idee (of meer dan één) te komen tot een concrete en bruikbare uitdaging, die verder besproken kan worden in de workshop met meerdere stakeholders: Local Lab. Een groot idee is een breed thema of concept dat op meerdere manieren kan worden onderzocht en belangrijk is voor jou en je community. Het onderwerp moet worden besproken, maar ook onderzocht: het verzamelen van nauwkeurige gegevens is van belang om de belangrijkste aspecten te identificeren die moeten worden gepresenteerd en om het potentieel succes van het Local Lab te vergroten. Deze fase kan bijdragen aan het creëren van betrokkenheid en eigenaarschap van de leden van uw community voor het probleem of de uitdaging die u in uw Local Lab wilt aanpakken. Het kan de moeite waard zijn om vóór het Local Lab een workshop te organiseren met je community om deze stap te zetten.

Leidende bronnen en hulpmiddelen

- **De probleem- en oplossingsboom.** Deze methodologie, voorgesteld in **Module 2/ Workshop 3** in dit handboek, kan een zeer nuttig hulpmiddel en sjabloon zijn om samen met je community het probleem te identificeren waarop je je wil concentreren tijdens het Local Lab (Referenties en sjablonen staan vermeld in Module 2/Workshop 3)
- **SWOT-analyse.** SWOT staat voor: Sterkte, Zwakte, Kans, Bedreiging. Een SWOT-analyse helpt je om de sterke en zwakte punten (S-W) van je community te identificeren, evenals bredere kansen en bedreigingen (O-T). Het ontwikkelen van een volledig bewustzijn van de situatie helpt bij zowel strategische planning als besluitvorming. Een SWOT-analyse kan nuttige perspectieven bieden in elk stadium van een inspanning. Je zou het kunnen gebruiken om:
 - a) mogelijkheden voor nieuwe inspanningen of oplossingen voor problemen te verkennen;
 - b) beslissingen te nemen over het beste pad voor je initiatief.
 - c) te bepalen waar de verandering mogelijk is. (Referenties en sjablonen om een SWOT-analyse uit te voeren zijn gemakkelijk te vinden op het web. Hier is een link:

<https://www.smartsheet.com/content/swot-template-google-slides>



Stap 2: Doel- en stakeholderanalyse

In deze stap onderzoeken de jongeren community leaders en hun communities intern de prioriteiten, motivaties en behoeften van de belangrijkste doelgroepen die te maken hebben met het probleem of de uitdaging. Hoogstwaarschijnlijk is het doel dat je moet onderzoeken je community en haar leden zelf, met hun verschillende houdingen, gebruiken, verhalen en worstelingen. Het kan de moeite waard zijn om voorafgaand aan het Local Lab een workshopsessie met je community te organiseren om deze stap uit te voeren met behulp van de hieronder aangegeven hulpmiddelen. Als je een vragenlijst moet ontwerpen en indienen om relevante informatie te verzamelen, moet je er rekening mee houden dat dit twee tot drie weken kan duren.

Leidende bronnen en hulpmiddelen

- **Persona's ontwerpen.** Met deze tool uit Module 2/ Workshop 2 kun je je verdiepen in de gedragingen en motivaties van je groep of andere groepen stakeholders. Door het ontwerpen van persona's kun je een gedetailleerd verhaal van elke groep opbouwen om te onderzoeken hoe goed je in hun behoeften voorziet. (Referenties en sjablonen zijn te vinden in Module 2/ Workshop 2)
- **Opzet vragenlijst.** Een vragenlijst is een lijst met vragen of items die gebruikt worden om gegevens te verzamelen van respondenten over hun houding, ervaringen of meningen. Vragenlijsten kunnen worden gebruikt om kwantitatieve en/of kwalitatieve informatie te verzamelen. Het ontwerp van een vragenlijst hangt af van de vraag of de onderzoeker verkennende informatie wil verzamelen (d.w.z. kwalitatieve informatie voor een beter begrip of voor het genereren van hypothesen over een onderwerp) of kwantitatieve informatie (om specifieke hypothesen te testen die eerder zijn gegenereerd). (Voor het ontwerp van vragenlijsten voor enquêtes zijn veel formulieren op internet te vinden, maar je kunt ook eenvoudig en gemakkelijk het Google-formulier gebruiken).
- **Het Waardepropositie Canvas.** Deze tool uit **Module 6/ Workshop 6** helpt organisaties en teams om systematisch oplossingen te creëren die aansluiten bij de werkelijke behoeften van hun doelgroep. (Referenties en sjablonen staan vermeld in Module 6/Workshop 6)
- **De Stakeholderkaart.** Deze tool, gepresenteerd in **module 3/workshop 4**, moet leiders van jongeren communities en hun communities helpen bij het bepalen van het Local Lab-ontwerp en wie wordt uitgenodigd om deel te nemen. Hoewel de bovenstaande tools alternatieven kunnen zijn voor het verkennen van de behoeften van je community en doelgroep, is deze tool onmisbaar voor het identificeren en prioriteren van de stakeholders die belang hebben bij de uitdaging, op basis van hun werkerterrein en dus wie wordt uitgenodigd voor je multi-stakeholderworkshop. Je moet duidelijk maken wat er precies nodig is van de stakeholders. Een workshop om actieve betrokkenheid of consensus van stakeholders te verkrijgen kan er heel anders uitzien dan een workshop om informatielacunes op te vullen. Verdeel het doel van de workshop in concrete doelstellingen die tijdens de workshop moeten worden bereikt. (Referenties en sjablonen zijn te vinden in Module 3/Workshop 4)



Stap 3: Stel het doel en de doelstelling vast

Bepaal een duidelijk doel voor je Local Lab. Het doel van de workshop moet bepalend zijn voor de opzet van de workshop en wie er uitgenodigd wordt om deel te nemen. Het Local Lab-team moet duidelijk maken wat er precies nodig is van de stakeholders. Een workshop om actieve betrokkenheid of consensus van stakeholders te verkrijgen kan er heel anders uitzien dan een workshop om ontbrekende kennis op te vullen. Verdeel het doel van de workshop in concrete doelstellingen die tijdens het Local Lab moeten worden bereikt. Het kan de moeite waard zijn om voorafgaand aan het Local Lab een workshopsessie te houden met uw community om het hoofddoel van het Local Lab te bepalen en dit doel goed te communiceren bij het voorbereiden van de communicatieactiviteiten om uw stakeholders uit te nodigen.

Stap 4: Organisatie en voorbereiding van de workshop

Ongeacht of de Youth Community Leader en zijn/haar team een budget voor dit evenement hebben (voor de locatie, de benodigde apparatuur en materialen, koffiepauze of een lichte lunch) of niet, ter voorbereiding op het Local Lab moet het team het volgende doen:

- Identificeer alle methodes en tools die worden gebruikt in het workshopproces en die het doel van je Local Lab dienen:
 - Analyse- en onderzoeksfase
 - Visionaire en creatieve fase
 - Test- en prototypefase
 - Oplossingen leveren/presenteren
- Bepaal de data en duur van de workshop ruim van tevoren, zodat de deelnemers kunnen plannen. De duur hangt af van de lokale situatie, maar zou minimaal 4 uur en maximaal een dag moeten zijn, afhankelijk van de omvang van de agenda en de benodigde inbreng.
- Zoek en reserveer een locatie die voldoet aan de behoeften van de workshop, inclusief prijs, locatie en grootte.
- Een agenda opstellen om de groep door de doelstellingen van de workshop heen te loodsen
- Gebruik flip-overs of Powerpoint om een overzicht van de situatieanalyse voor te bereiden en de uitdaging en de doelstellingen van het Local Lab te presenteren. Materialen en zeer korte samenvattingen van de belangrijkste punten die zullen worden besproken, kunnen voor de workshop naar de deelnemers worden gestuurd. Bereid de presentatie voor op een manier die maximale deelname garandeert en neem alleen de informatie op die nodig is om de doelstellingen te bereiken.
- Print de canvas die nodig is in het Local Lab meerdere keren uit, aangezien jullie in kleinere groepen zullen werken.



Stap 5: Stakeholders uitnodigen

Schrijf een uitnodiging en beslis wie de uitnodiging moet versturen. Het kan bijvoorbeeld nodig zijn om de uitnodiging via het hoofd van je organisatie te laten lopen. Voeg korte informatie toe over het CHLaYdoscope project, de doelen die bereikt moeten worden met het Local Lab en het belang van een workshop met meerdere stakeholders. Vergeet niet de data, locatie, informatie en contactgegevens te vermelden.

- Verstuur de uitnodiging van tevoren, zodat deelnemers hun planning hierop kunnen afstemmen. Neem twee of drie dagen voor de workshop contact op om er zeker van te zijn dat de deelnemers nog steeds van plan zijn om de workshop bij te wonen.

7.2.2. Tijdens het Local Lab: uitvoering workshop met meerdere stakeholders

Stap 6: Open het Local Lab en introduceer de workshop

Als Youth Community Leader en promotor van het evenement is het nu aan jou om het evenement te openen, een goede en veilige sfeer te creëren (waarin iedereen kan meedoen) en vanaf het begin duidelijke verwachtingen te stellen om tijd te besparen en succes te verzekeren.

- Open de workshop met een welkomstwoord en een korte introductie van de workshop door de doelstelling(en) aan te stippen en basisregels op te stellen (geen telefoon,...).

Begin met een leuke en effectieve ijsbreker dat kan helpen om de juiste toon te zetten en verbindingen op te bouwen. In de onderstaande link vind je er veel. Kies een leuke kennismakingsactiviteit: <https://www.sessionlab.com/blog/icebreaker-games/>

- Structureer zorgvuldig een gezamenlijk evenement, verdeel deelnemers in kleinere groepen waarin alle stakeholders, inclusief de lokale community, nauw samenwerken met specialisten uit alle relevante disciplines met betrekking tot het onderwerp van je uitdaging.

Stap 7: Workshopproces

Ga, in lijn met de uitdaging en doelstelling voor je Local Lab, verder met de uitvoering van de verschillende workshopfasen en zorg ervoor dat je je aan de tijd houdt voor elke gekozen samenwerkingsoefening en dat je de agenda volgt. Houd het doel van de bijeenkomst in de gaten, maar wees flexibel als de plannen onverwacht veranderen.



**Fasen van de workshop:****1. De probleem-/uitdagingsonderzoeksfase**

Begin met het faciliteren van de kleine groepen om te werken met de voorgestelde methodologieën en hulpmiddelen:

- onderzoek het doel, de mensen op wie het geïdentificeerde probleem/de uitdaging een impact heeft
- de uitdaging zelf onderzoeken om het probleem en de context ervan beter te begrijpen

2. De visionaire en creatieve fase

Brainstorm met een aantal verschillende mensen met verschillende antwoorden. Voor deze oefening kun je elk brainstormsjabloon gebruiken dat je op internet kunt vinden, of hulpmiddelen zoals S.C.A.M.P.E.R. (Substitute/Combine/Adapt/Modify/Put to another use/Eliminate/Reverse), op de volgende link <https://www.mindtools.com/ao2rt8j/scamper>, of de Product Tree op de volgende link <https://www.innovationgames.com/prune-the-product-tree/> en vele andere.

3. De prototypefase

Tijdens het definiëren van een probleem en het ontwikkelen van een concept voor een mogelijke oplossing/initiatief/actie, kan prototyping de betrokkenheid van stakeholders ondersteunen, wat cruciaal wordt geacht voor succes. Deze fase is ook nuttig voor het volgende:

- Definieer de visie achter je oplossing (welk probleem lost het op?)
- Focus op belangrijke kenmerken
- Een eerste versie produceren
- Testen en verfijnen
- Presenteren

Elke kleine groep maakt een prototype van zijn oplossing. Er bestaan hulpmiddelen en sjablonen om een idee te prototypen. In ons proefproject gebruikten we een zeer eenvoudige, maar krachtige techniek die wordt gepromoot door Jim Highsmith en die kan worden gebruikt door alle projectteams voor elk type idee, oplossing, product of initiatief: [de Product Vision Box](#).

4. De leverings-/presentatiefasen.

In **module 4/ Workshop 1** van dit handboek wordt ingegaan op hoe communicatie werkt en hoe je een zinvolle en duidelijke presentatie maakt waar mensen naar luisteren. De leaders van de jongeren community en hun community leden die deelnemen aan het Local Lab kunnen en moeten dit hoofdstuk en de verwijzingen in dat hoofdstuk herzien om in de kleinere groep het maken van een effectieve presentatie te kunnen faciliteren. Maar er zijn ook methodes en hulpmiddelen om snel een effectieve en synthetische presentatie te maken, vooral als er weinig tijd is. De



meest bekende is de elevator pitch: per definitie is een elevator pitch een snelle overtuigende toespraak die wordt gebruikt om interesse te wekken voor een project. Het verwoordt je ideeën in de eenvoudigste, duidelijkste punten die van waarde zijn, wat jouw oplossing anders maakt en wekt genoeg nieuwsgierigheid op zodat het publiek meer wil horen. Het mag niet langer zijn dan de tijd die nodig is om met de lift naar de bovenste verdieping van een gebouw te gaan, tussen 30 seconden en 2 minuten. Het volgende in de link is een standaard pitch-format dat op bijna elke situatie kan worden toegepast en dat je kunt gebruiken als format om het idee te presenteren dat in de prototypefase is ontstaan.

https://fi-hatchbox-production-uploads.s3.amazonaws.com/drive/Startup_Madlibs_white_handout.jpg

Step 8. Afsluiting van het Local Lab

De resultaten van de vergadering, te nemen stappen en mogelijke ideeën/onderwerpen voor de volgende vergadering op de agenda zetten.

Sluit af met een Mentimeter om waardevolle evaluatie en inzichten van iedereen te krijgen over je Local Lab, voordat ze vertrekken. Hier is de link naar de evaluatietool <https://www.mentimeter.com>

7.2.3. Na het Local Lab: ga verder

Als de implementatie is voltooid, kunnen leaders van jongeren communities en hun communities doorgaan met het verfijnen van de meest geschikte oplossing of een eindrapport ontwikkelen en hun werk blijven delen met de rest van de stakeholders om hen betrokken en gemotiveerd te houden. Enkele concrete manieren om de interesse van stakeholders te behouden:

- Deel regelmatig de vooruitgang en toon de resultaten: dit toont aan dat de activiteiten van je community ingebed zijn in de lokale context en gesteund worden door de lokale beleidsmakers.
- Moedig je stakeholders aan om regelmatig feedback te delen
- Formaliseer je community als je groep speciaal voor dit of andere projecten is opgericht



7.3. Local Lab best-practice: 2017 Lab Connections pilot actie - de rol van creatieve hubs om jongeren te helpen een plek te creëren op een veranderende arbeidsmarkt.

De best practices (hieronder), zijn ontwikkeld tussen oktober en december 2017. De Local Lab-workshop in Italië vond plaats op 1 december 2017 in het Warehouse-hub gebouw.

De uitdaging

Jongerenwerkloosheid is een belangrijke uitdaging voor Europa. Creatieve centra zetten zich in voor jongeren (d.w.z. 15- tot 29-jarigen) door middel van een reeks activiteiten die culturele en creatieve, maar ook sociale en ondernemersvaardigheden ontwikkelen, wat jongeren kan helpen bij het vinden of creëren van een eigen baan. Deze rol kan belangrijker worden met de groei van de digitale economie.

Welke rol spelen creatieve hubs in het ondersteunen van jongeren bij het vinden van zinvolle en betaalde banen in een arbeidsmarkt die wordt gevormd door een economie van kortlopende projecten?

Doel

Het doel van deze pilotactie is het ontwikkelen en testen van een tool waarmee creatieve hubs hun activiteiten kunnen positioneren ter ondersteuning van jongeren die een zinvolle plek willen creëren op de arbeidsmarkt van de digitale economie.

Methodologie

De actie bracht Colaborativa (Spanje en Limerick), Materahub en Warehouse Co-working Factory (huidige Warehouse Hub), jongeren die in contact staan of hebben gestaan met deze hubs, en lokale organisaties (waaronder overheidsinstanties) die zich bezighouden met banen en opleidingen voor jongeren bij elkaar.

De methode is mede ontwikkeld door het [EC Science Lab \(JRC\)](#) met [Cat Drew](#) (Cat Drew is adviseur van de Britse overheid op het gebied van ontwerpen en de bedenker van het wereldberoemde Double Diamond ontwerpprocesmodel).

chlaydoscope.eu



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Dit project is tot stand gekomen met steun van de Europese Commissie. Deze publicatie (mededeling) geeft uitsluitend de visie van de auteur weer en de Commissie kan niet verantwoordelijk worden gehouden voor het gebruik van de informatie die erin is vervat.



Het proces

1. Zicht krijgen op de actoren

a) Online enquête gericht op jonge gebruikers van de hubs om vast te stellen

- Wat zijn de behoeften, ambities en motivatie voor werk?
- Wat zijn de eisen en mogelijkheden in een veranderende arbeidsmarkt (digitale economie)?
- Wat zijn de 'skill gaps' (nog te ontwikkelen vaardigheden en benodigde bekwaamheden) die creatieve hubs zouden kunnen helpen opvullen?

b) Identificatie van en interviews met ten minste drie personen van lokale jongeren werkgelegenheids- en/of opleidingsorganisaties (waaronder lokale overheidsinstanties) die door elk van de betrokken Hubs zijn aangewezen om inzicht te krijgen in hun grootste uitdagingen en of/waarom zij het werk van de Creatieve Hubs waarderen.

c) Interviews met de teams van de Hubs om hun belangrijkste activiteiten, hun belangrijkste problemen en hun toekomstvisie te identificeren.

2. Verkenning workshop

d) Verkennende Workshop met de drie groepen om de hubs te positioneren in relatie tot de vraag van jongeren en de eisen van de arbeidsmarkt. Hierbij werd ook de visie van jongeren op de toekomstige arbeidsmarkt meegenomen.

e) Ideeën opdoen over hoe creatieve hubs de kloof tussen onderwijs en werk beter kunnen overbruggen en wat de implicaties zijn voor hun bedrijfsmodellen, financieringsbronnen, enz.

chlaydoscope.eu



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Dit project is tot stand gekomen met steun van de Europese Commissie. Deze publicatie (mededeling) geeft uitsluitend de visie van de auteur weer en de Commissie kan niet verantwoordelijk worden gehouden voor het gebruik van de informatie die erin is vervat.



Het programma van de eendaagse workshop

10:00-10:15	Welkom en inleiding
10:15-10:30	ijsbreker
10:30 -11:00	Creatieve Hub Gebruikers Persona's creëren
11:00-11:45	De toekomst van werk De toekomst verbeelden met inachtneming van het verleden (Tijdlijn van 2018 tot 2050)
11:45-12:00	Koffiepauze
12:00-13:00	De behoeften van jongeren en de behoeften van de arbeidsmarkt Van 2018 tot 2050
13:00-14:00	Lunch
14:00-14:45	Analyse van hiaten Hoe vul je het gat?
14:45-15:30	Brainstormen Nieuwe kansen voor creatieve hubs?
15:30-16:30	Ideeënvorming Van idee tot prototype
16:30 -17:00	Ideeën Presentatie
17:00-17:15	Conclusies



De gereedschappen

- **Persona's ontwerpen/Community leden persona's**
Dit hulpmiddel maakt het mogelijk om een verandering teweeg te brengen waarbij de mens centraal staat, om de stem van de leden van de community op te nemen in je actie en om hun ervaring, hun behoeften, hun motivaties en hun dromen te visualiseren.
- **De tijdlijn: de toekomst verbeelden met inachtneming van het verleden**
Het is een manier om na te denken over de toekomst die ligt aan de horizon van wat we kunnen weten, het observeren van het verleden en de tekenen van het heden, de diepere trends die de gebeurtenissen zullen vormen en ons in staat stellen ons voor te stellen wat kan worden bereikt.
- **Behoeften van jongeren en behoeften van de markt**
Het is een hulpmiddel om behoeften en kansen te identificeren: de transformaties (digitaal, organisatorisch) in de wereld van werk zijn een kans voor jongeren om sneller te leren en hun vaardigheden te ontwikkelen, en om veel actievere deelnemers en co-creators te zijn.
- **Gap-analyse: hoe de kloof te dichten**
Een proces om de huidige staat en de onvervulde behoeften aan verbetering te analyseren
- **Brainstormen: nieuwe kansen voor creatieve hubs?**
Een techniek om problemen op te lossen
- **Van idee tot prototype**
Prototyping is een experimenteel proces waarbij ontwerpteams ideeën omzetten in tastbare vormen, van papier tot digitaal.
- **Idee Presentatie**
Presentatie van het idee met behulp van de Elevator Pitch

Nu is het aan jou, beste youth community leader, om te beginnen met het promoten en faciliteren van processen van samenwerking binnen jouw community en in jouw leefomgeving met een diverse groep stakeholders, om kwesties aan te pakken die van invloed zijn op het welzijn van jouw community. Een community leader worden, zoals je misschien hebt geleerd bij het lezen van deze trainingshandleiding, houdt in dat je je eigen competenties opbouwt, relaties en partnerschappen opbouwt, informatie deelt en stakeholders betreft bij het plannen en het nemen van beslissingen met als doel de resultaten van beleid, initiatieven, acties en projecten te verbeteren.

Voor meer informatie over Warehouse Hub, de hoofdpartner van het CHLaYdoscope trainingspakket voor youth leaders van de community:

WEBSITE

<https://warehousehub.org/en-education/>

E-MAIL

laura@warehousehub.org

FACEBOOK

<https://www.facebook.com/WarehouseCoworkingFactory>

INSTAGRAM

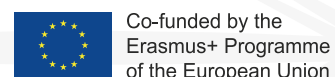
<https://www.instagram.com/warehousecoworkingfactory/>

Dit projectresultaat is ontwikkeld in het kader van het CHLaYdoscope project dat wordt geleid door Materahub (Italië) in samenwerking met DYPALL Network, Generazione Lucana (Italië), Warehouse Hub (Italië), ECHN (Griekenland), PiNA (Slovenië) en The Artist & The Others (Nederland).

Het wordt gefinancierd door de Europese Unie in het kader van het Erasmus+ programma: Samenwerkingspartnerschappen in jeugdzaken met steun van het Italiaanse nationale agentschap.



chlaydoscope.eu



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Dit project is tot stand gekomen met steun van de Europese Commissie. Deze publicatie (mededeling) geeft uitsluitend de visie van de auteur weer en de Commissie kan niet verantwoordelijk worden gehouden voor het gebruik van de informatie die erin is vervat.



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



chlaydoscope.eu