

Participatieve methodieken

“Samen met je buurt ontmoetingsplaatsen inrichten” – 14 maart 2019

Om grote groepen en diverse stakeholders te betrekken

- in veranderingsprocessen
- in co-creatie activiteiten

Inhoud

1.	Participatieve methodieken	2
1.1.	Waarover gaat het?	2
1.2.	Wanneer gebruik je participatieve methodieken.....	2
1.3.	Sleutelprincipes van participatief leren en actie ondernemen	2
1.4.	Niveaus van participatie	2
1.5.	Participatieladder	3
1.6.	Disclaimer	3
2.	Methodieken	3
2.1.	Krachtenveldanalyse	3
	Wat is het?.....	3
	Hoe werkt het?	3
2.2.	Appreciative Inquiry (AI) – Waarderend Onderzoek.....	4
	Wat is het?.....	4
	Hoe werkt het?	5
2.3.	World Café.....	6
	Wat is het?.....	6
	Hoe werkt het?	7
3.	Bronnen en meer inspiratie.....	8

1. Participatieve methodieken

1.1. Waarover gaat het?

Participatieve methodieken (PM's) omvatten een reeks activiteiten met een gemeenschappelijke rode draad: gewone mensen in staat stellen een actieve en invloedrijke rol te spelen bij beslissingen die hun omgeving, hun gemeenschap, hun organisaties, hun leven, ... beïnvloeden. Dit betekent dat mensen niet alleen worden beluisterd, maar ook worden gehoord; en dat hun inbreng mee de resultaten bepaalt.

Onderzoekers, leden van de gemeenschap, experts, politici, ... kunnen allemaal gebruik maken van PM's. Door gebruik te maken van lokale kennis en ervaring, en deze samen te leggen, zullen de resultaten van een participatief proces beter aansluiten bij de lokale realiteit en deze weerspiegelen. Een participatief proces leidt vaker tot beter ondersteunde en sterker gedragen veranderingen, en een duurzamer resultaat.

Of je mensen nu wil betrekken bij de analyse, de collectieve besluitvorming, planning of reflectie met betrekking tot het project, PM's kunnen worden gebruikt in alle fasen van de projectcyclus. PM's zijn nuttig in politieke processen, als instrumenten om de betrokkenheid van burgers te vergroten, rechten te claimen en verkozenen ter verantwoording te roepen.

1.2. Wanneer gebruik je participatieve methodieken...

... Wanneer alle betrokken stakeholders de nood voelen om, en zich aangesproken voelen om samen een gemeenschappelijke toekomst te creëren en:

- Het gemeenschappelijke thema/de vraag/de uitdaging is complex
- Niemand op zijn eentje heeft het antwoord met betrekking tot het thema/de vraag/de uitdaging
- Mensen voelen zich (emotioneel) betrokken op het thema/de vraag/de uitdaging

1.3. Sleutelprincipes van participatief leren en actie ondernemen

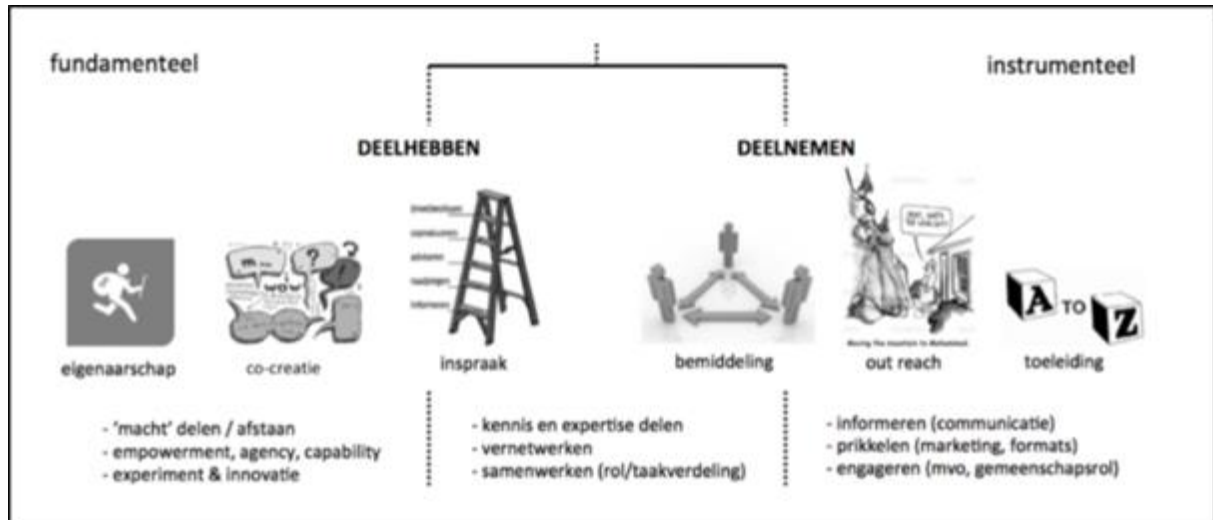
- Het recht om te participeren
- Stemmen die niet altijd gehoord worden mee laten spreken
- Zoeken naar lokale kennis en diversiteit
- Het 'leren' omdraaien: we leren van elkaar, niet top-down
- Gebruik maken van verschillende methodieken
- Het gesprek starten en connectie maken
- Verandering van houding en gedrag

1.4. Niveaus van participatie

De organisator van een participatieve activiteit dient zeer nauwgezet het 'niveau' van participatie dat verwacht wordt van de deelnemers te definiëren. De deelnemers dienen hier ook duidelijk over geïnformeerd worden. Wanneer deelnemers voelen dat ze uitgenodigd worden onder 'valse' voorwaarden, zal hun betrokkenheid verminderen of finaal stoppen.

1.5. Participatieladder

De participatieladder helpt om mee het participatieniveau te bepalen.



1.6. Disclaimer

Participatief werken is nooit een doel op zich. De methodes dienen om de doelstellingen zoals de projectverantwoordelijken zich gesteld hebben mee te helpen realiseren.

2. Methodieken

2.1. Krachtenveldanalyse

Wat is het?

Het doel van het maken van een krachtenveldanalyse is het snel overzichtelijk maken van het krachtenveld binnen een project. In het krachtenveld plaats je de actoren en/of stakeholders, hun betrokkenheid, hun invloed en hoe de onderlinge relaties zijn.

Hoe werkt het?

Maak een lijst van de belangrijkste spelers in dit project (zowel intern als extern betrokkenen). Geef van elke speler aan wat zijn/haar functie is en wat de basishouding is ten opzichte van het project. Wat vinden ze van de manier waarop het project of de ontwikkeling nu verloopt?

- Positief: Groen
- Neutraal: Blauw
- Negatief: Rood

Teken een grote cirkel en geef alle spelers een plek in het krachtenveld. Zet spelers die 'logisch bij elkaar horen' ook in hetzelfde segment van de cirkel. De plaats in de cirkel wordt verder bepaald door:

- Betrokkenheid: Hoe hoger de betrokkenheid van de speler, hoe dichter hij bij het middelpunt van de cirkel staat.
- Invloed: Hoe hoger de invloed/macht van iemand over de koers van het project, hoe dikker de lijn die hem/haar met het middelpunt van de cirkel verbindt. Invloed en macht is dus iets anders dan betrokkenheid.

Geef vervolgens de belangrijkste relaties aan tussen de spelers.

- Vriendschappelijk en versterkend: Groen
- Neutraal en strikt zakelijk: Blauw
- Verstoord of vijandig: Rood

Na het maken van bovenstaande schematische weergave is het trekken van conclusies hieruit natuurlijk het belangrijkste.

- Wat valt je op?
- Waar verwacht je tegenstand in het project?
- Waar verwacht je medestand in het project?
- Wat zou je verder uit willen zoeken?

2.2. Appreciative Inquiry (AI) – Waarderend Onderzoek

Wat is het?

Op de studiedag kwam je aan 4 verschillende tafels te zitten, waarbij je oa kennis maakte met de 'appreciative inquiry'-methodologie.

AI is een participatieve methode die gebruikt wordt om positieve verandering vanuit de energie van de groep te creëren.

Ap-pre'ci-ate, v.,

Waarderen ...

- Het beste in mensen en de wereld rondom ons herkennen en erkennen;
- Op prijs stellen van sterktes, successen en mogelijkheden uit verleden en heden;
- Die dingen beklemtonen die 'leven geven'

In-quire (kwir), v.,

- Onderzoeken: de handeling van ontdekken en nauwkeurig nasporen
- Vragen stellen: een open houding om nieuwe mogelijkheden te zien

Appreciative Inquiry – Waarderend onderzoek = samen onderzoeken wat leven geeft

Een gezamenlijke en systematische zoektocht om de sterke punten van een project (of een persoon, team, organisatie, ...) te identificeren en beter te begrijpen, om zo...

- ... vooruit te kijken en beelden te vormen bij onze grootste verlangens en wensen, en van daaruit...

- ... te stimuleren dat mensen samen de ideale toekomst gaan waarmaken, en...
- ... mee verantwoordelijkheid nemen om verandering en innovatie te lanceren

Hoe werkt het?

Positief kernthema

De eerste stap in AI, is het definiëren van een positief kernthema:

“Hoe kan deze site kwaliteitsvol, duurzaam en multifunctioneel ingericht worden, zodat ze bijdraagt aan ontmoeting & gemeenschapsvorming voor de dorpsbewoners?”

(en niet: “Welke problemen zien we allemaal verschijnen, wanneer we deze site willen herinrichten?”)

Dit positief kernthema zal de focus worden van de gesprekken over het project.

4 stappen om te komen tot een resultaat

Wanneer het kernthema gedefinieerd is, gaat men in 4 stappen werken naar een resultaat/een ontwerp.



Positief kernthema:

“Hoe kan deze site kwaliteitsvol, duurzaam en multifunctioneel ingericht worden, zodat ze bijdraagt aan ontmoeting & gemeenschapsvorming voor de dorpsbewoners?”

Stap 1 – Ontdekken

Welke **kracht & mogelijkheden** zitten in deze ruimte, en hoe kunnen we die **versterken**?

Stap 2 – Dromen

Stel je voor. We zijn zes jaar verder (2025), ons plan voor de inrichting van deze ruimte is uitgevoerd. De provincie Oost-Vlaanderen heeft ons project genomineerd als één van de beste voorbeelden van ruimtelijke kwaliteit en participatie. Andere gemeenten willen bij ons komen kijken en inspiratie opdoen. Wat willen we hen laten zien? Hoe ziet deze ruimte er uit? Op welke manier is ze kwaliteitsvol, duurzaam en multifunctioneel? Hoe draagt ze bij aan ontmoeting & gemeenschapsvorming voor de dorpsbewoners? Welk **beeld** zien we over deze toekomst voor onze ogen verschijnen? Hoe ziet het ideale plan voor deze ruimte er uit? Waar **dromen** we van?

Stap 3 – Ontwerpen

Denk aan de droom: welke acties kunnen ondernomen worden om deze te realiseren? Wat zou een eerste stap kunnen zijn?

Stap 4 – Waarmaken

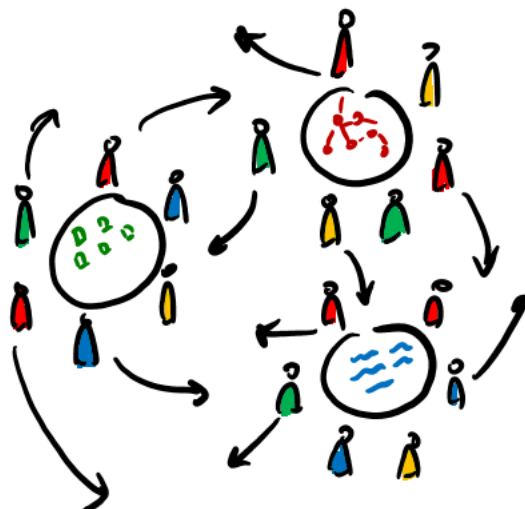
Stel dat je een eerste stap neemt om de droom te realiseren. Wat ga je doen? Wat heb je daarvoor nodig? Wie kan daar bij helpen?

2.3. World Café

Wat is het?

Een eenvoudige, effectieve en flexibele format om de dialoog aan te gaan met grote groepen stakeholders.

- Suggesties en oplossingen vinden op een co-creatieve manier
- Starten vanuit een gemeenschappelijke grond: deelnemers kunnen acties voorstellen, manieren van werken, ...
- Elke deelnemer heeft een stem: een gemeenschappelijk draagvlak zal ontstaan door te luisteren naar de verschillende stemmen
- Deelnemers delen informatie en geven er betekenis aan
- Deelnemers zijn zelf verantwoordelijk voor hun participatie



Hoe werkt het?

Een warme en vriendelijke omgeving, meestal opgesteld in een cafésetting.



- 4 à 5 personen per tafel, een tafelhost, 1 vraag per ronde. De ideeën die opborrelen tijdens het gesprek worden neergeschreven op het (papieren) tafelkleed.
- 3 à 4 rondes waarbij ideeën gedeeld wordt in kleine groepjes aan de tafel. Na 10 minuten schuift de groep door, de tafelhost blijft zitten. De tafelhost legt kort uit aan de volgende groep wat in de vorige groep gebeurd is. De nieuwe groep vult aan met hun ideeën.
- Oogst : 1 ronde waarbij de ideeën gedeeld worden in de volledige groep.

3. Bronnen en meer inspiratie

Participatory Methods, <http://www.participatorymethods.org/page/about-participatory-methods>

Useful Participatory Methods and ideas, <http://www.participatorymethods.org/methods>

Don't just do something, stand there, Ten principles for leading meetings that matter, Marvin Weisbord and Sandra Janoff, authors of Future Search, ISBN 978-1-57675-425-2

The World Café, <http://www.theworldcafe.com/>

World Café, conversations that matter... <https://www.slideshare.net/gerardsylvester/the-world-cafe-15240532>

What is Appreciative Inquiry?, David Cooperrider <http://www.davidcooperrider.com/ai-process/>

Appreciative Inquiry, Ronald Fry, <https://weatherhead.case.edu/faculty/ronald-fry>

Krachtenveldanalyse, <https://www.kessels-smit.nl/files/Krachtenveldanalyse.pdf>