

VORMING ONDERSTEUNINGSTRAJECT BELEIDSPLANNING 2026-2030

FASE 3 : ONDERZOEK

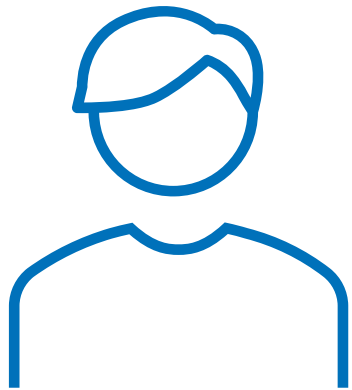
(Lennert Vosselmans – An Van Lancker – Ariadne Driezen)

Dinsdag 28 november 2023

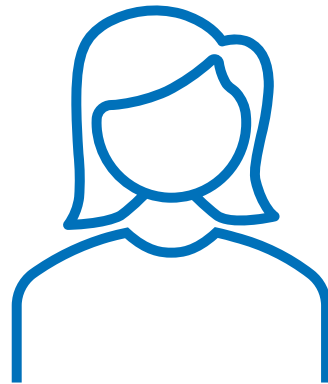


DE AMBRASSADE
bureau voor jonge zaken

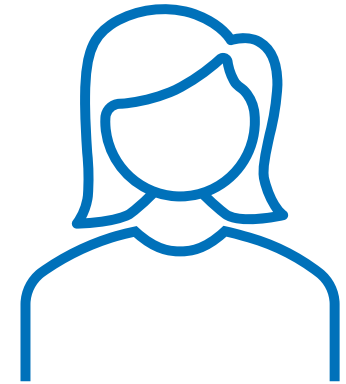
Voorstelling



Lennert Vorrsselmans
Jeugdwerkondersteuner



An Van Lancker
Jeugdwerkondersteuner
en beleidsmedewerker



Ariadne Driezen
Jeugdonderzoeks-
medewerker

Afspraken

- ▮ Term/moeilijk woord/... = vragen
- ▮ Vragen
- ▮ Oefeningen
 - Tijd
 - Uitwisseling
- ▮ Vandaag
 - uitwisseling
 - een zaadje planten

Programma

09u30

› Onthaal

10u

› Kennismaking en inleiding

10u15

› Hoe voer je (goed) onderzoek? - Deel 1

11u

› Pauze

11u15

› Hoe voer je (goed) onderzoek? - Deel 2

12u30

› Vegetarische broodjeslunch

13u30

› Profiel van je organisatie
› Interne evaluatie
› Externe Stakeholders
› Omgevingsanalyse

14u30

› Aan de slag!

15u30

› Pauze

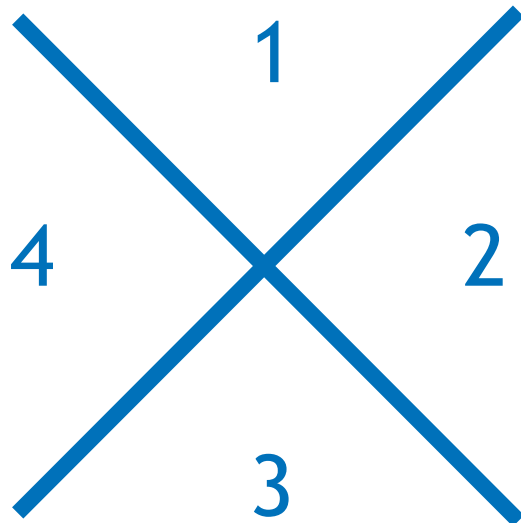
15u40

› SWOART - analyse instrument

16u30

› EINDE

Kennismaking

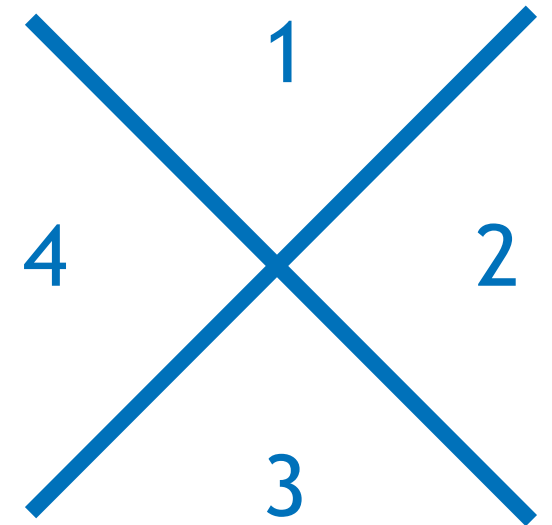


Vakken vullen

Was jij er bij tijdens de vorige vorming

1/ Ja

2/ Neen



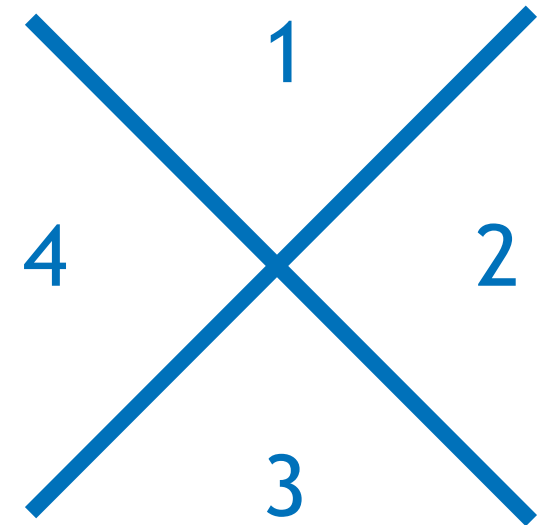
Aantal VTE in jouw organisatie

1/ 0- 3 VTE

2/ 4- 10 VTE

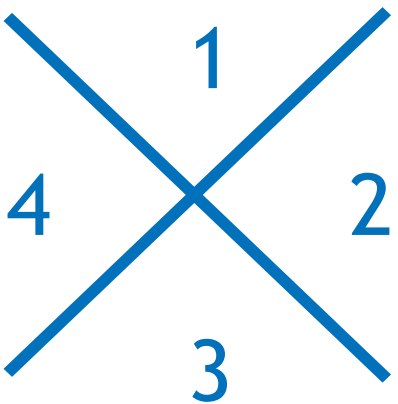
3/ 10 – 25 VTE

4/ 25+ VTE



Vandaag wil ik naar huis met...

- 1/ een **idee** wat **onderzoek** allemaal kan inhouden
- 2/ een **plan**, wie ik waar en wanneer ga 'bevragen'
- 3/ De ultieme **tip** om alle gegevens te **ordenen** en **analyseren**
- 4/ Een (eerste) versie van **een vragenlijst** voor vrijwilligers/medewerkers/deelnemers...



ONDERSTEUNINGSTRAJECT BELEIDSPLANNING 2025 - 2030



<https://ambrassade.be/nl/kennis/artikel/ondersteuningstraject-beleidsplanning-2026-2030>

TOOLBOX BELEIDSPLANNING

BELEIDSPLANNING VLAAMS
EN BOVENLOKAAL JEUGDWERK
2026-2030

FASE 1 - STARTEN MET HET BELEIDSPLANNINGSPROCES



RESULTAAT

- Evenwichtige stuurgroep met tijd
- Doordachte en realistische planning

TUSSENTIJDSE CHECKUP

- Is er een geïntegreerd of betrokken?
- Is voldoende leiding- en steun gegeven?
- Is voldoende mandaat & medewerkingstijd?

FASE 2 - MISSIE & VISIE



RESULTAAT

- Missie: duidelijk waarom je bestaat en waarom je inzet.
- Visie: duidelijk waarvoor je staat.

TUSSENTIJDSE CHECKUP

- Is voldoende in vraag gesteld?
- Plan van aanpak: herwerking?
- Linken met het impactvolle jeugdwerk?

FASE 3 - ONDERZOEKEN



RESULTAAT

- Diverse bronnen en werkbare gegevens

TUSSENTIJDSE CHECKUP

- Is voldoende diverse gegevens verzameld bij verschillende stakeholders?
- Is er nog extra of bijkomend onderzoek nodig?

FASE 4 - ANALYSE, BELEIDSUITDAGINGEN & OPTIES



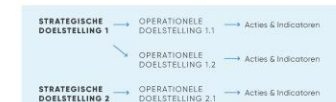
RESULTAAT

- Beperkte set aan beleidskeuzes

TUSSENTIJDSE CHECKUP

- Is er voldoende analyse van de uitdagingen?
- Orderbevestigingen beantwoord?
- Welke keuzes gebruik je om keuzes te maken?
- Partnerschappen?

FASE 5 - DOELSTELLINGENKADER



RESULTAAT

- Gedragen doelstellingenkader

TUSSENTIJDSE CHECKUP

- Is er voldoende analyse van de uitdagingen?
- Is er voldoende analyse van de uitdagingen?
- Acties doorgelicht, hebben impact?
- Indicatoren: waarborggericht en realistisch te monitoren en registreren?

FASE 6 - MENSEN, MIDDELEN & NETWERK



RESULTAAT

- Implementeerbare verdeling van mensen & middelen
- Samenwerkingen duidelijk

TUSSENTIJDSE CHECKUP

- Gevoelens: meer betrokken?
- Evenwichtige personeelsinzet?
- Wie doet wat wanneer en met welke middelen?

FASE 7 - REDACTIE & SUBSIDIEOVEREENKOMST



RESULTAAT

- Beleidsnota klaar om in te dienen

TUSSENTIJDSE CHECKUP

- Laatste kwaliteitscheck gedaan?
- Indicatie en lay-out afgewerkt?
- Klaar voor eventueel repliek op het ontwerp?
- Klaar voor onderhandeling van de subsidieovereenkomst?

FASE 8 - IMPLEMENTATIE & COMMUNICATIE



RESULTAAT

- Werkbare beleidsnota, klaar om uit te voeren

TUSSENTIJDSE CHECKUP

- Heb je een beleidsnota 2.0 die aanpak is van de subsidieovereenkomst?
- Jaarplanning en werkdokumentatie?
- Communicatie naar stakeholders?
- Succes gevestigd met stakeholders?

LIFT OFF - UITVOERING VAN JE BELEIDSNOTA • 2026 - 2030



[HTTPS://AMBRASSADE.BE/NL/KENNIS/BELEIDSNOTA-2026-2030](https://ambrassade.be/nl/kennis/beleidsnota-2026-2030)

Vlaanderen

ONDERSTEUNINGSTRAJECT BELEIDSPLANNING 2026 - 2030

FASE 3 = ONDERZOEK

WAT LEEFT
ER BIJ...

De organisatie

- o Profiel/missie/visie
- o Zelfevaluatie

Doelgroep & stakeholders

- o Bevragen

De samenleving

- o Omgevingsanalyse

ONDERZOEKS-
VRAGEN

METHODE

BRONNEN

GEGEVENS
VERZAMELEN

TOOLBOX BELEIDSPLANNING

BELEIDSPLANNING VLAAMS
EN BOVENLOKAAL JEUGDWERK
2026-2030

FASE 1 - STARTEN MET HET BELEIDSPLANNINGSPROCES



- RESULTAAT**
- Evenwichtige stuurgroep met tijd
 - Doordachte en realistische planning
- TUSSENTIJDSE CHECKUP**
- o Is er een geïntegreerd of betrokken?
 - o Volvoldende leuter- en terugkoppelmomenten voorzien?
 - o Volvoldende mandaat & medewerkingstijd?

FASE 2 - MISSIE & VISIE



- RESULTAAT**
- Missie: duidelijk waarom je bestaat en waarop je inzet.
 - Visie: duidelijk waarvoor je staat.
- TUSSENTIJDSE CHECKUP**
- o Volvoldende in vraag gesteld?
 - o Plan van aanpak: herwerking?
 - o Linken met het impactcijfer: goedgerekend?

FASE 3 - ONDERZOEKEN



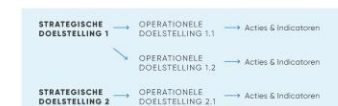
- RESULTAAT**
- Diverse bronnen en verkorte gegevens
- TUSSENTIJDSE CHECKUP**
- o Volvoldende diverse gegevens verzameld bij verschillende stakeholders?
 - o Is er nog extra of bijkomend onderzoek nodig?

FASE 4 - ANALYSE, BELEIDSUITDAGINGEN & OPTIES



- RESULTAAT**
- Bepaalde set aan beleidskeuzes
- TUSSENTIJDSE CHECKUP**
- o Hóve kan impactcijfer & analyse duidelijk?
 - o Onderzoeksvragen beantwoord?
 - o Welke keuzes gebruik je om keuzes te maken?
 - o Partnerschappen?

FASE 5 - DOELSTELLINGENKADER



- RESULTAAT**
- Geïntegreerd doelstellingenkader
- TUSSENTIJDSE CHECKUP**
- o Samenhangend geheel?
 - o Werkbare hoeveelheid?
 - o Realiseert missie & visie
 - o Acties doorgelicht, hebben impact?
 - o Indicatoren: waarborggericht en realistisch te monitoren en registreren?

FASE 6 - MENSEN, MIDDELEN & NETWERK



- RESULTAAT**
- Implementeerbare verdeling van mensen & middelen
 - Samenwerkingen duidelijk
- TUSSENTIJDSE CHECKUP**
- o Gevoelend financieel meer verantwoord?
 - o Evenwichtige personeelsinzet?
 - o Wie doet wat wanneer en met welke middelen?

FASE 7 - REDACTIE & SUBSIDIEOVEREENKOMST



- RESULTAAT**
- Beleidsnota klaar om in te dienen
- TUSSENTIJDSE CHECKUP**
- o Locatie kwaliteitscheck gedaan?
 - o Eindredactie en lay-out afgewerkt?
 - o Klare voor eventueel repliek op het ontwerpbrief?
 - o Klare voor onderhandeling van de subsidieovereenkomst?

FASE 8 - IMPLEMENTATIE & COMMUNICATIE



- RESULTAAT**
- Werkbare beleidsnota, klaar om uit te voeren
- TUSSENTIJDSE CHECKUP**
- o Heb je een beleidsnota 2.0 die aanpak is aan de subsidieovereenkomst?
 - o Jaarplanning en werkdokumenten?
 - o Doelcommunicatie naar stakeholders?
 - o Succes gevoel met stakeholders?

LIFT OFF - UITVOERING VAN JE BELEIDSNOTA • 2026 - 2030



[HTTPS://AMBASSADE.BE/NL/KENNIS/BELEIDSNOTA-2026-2030](https://ambassade.be/nl/kennis/beleidsnota-2026-2030)



OK, let' go!

WAT LEEFT
ER BIJ...

De organisatie

- Profiel/missie/visie
- Zelfevaluatie

Doelgroep & stakeholders

- Bevragen

De samenleving

- Omgevingsanalyse

ONDERZOEKS-
VRAGEN

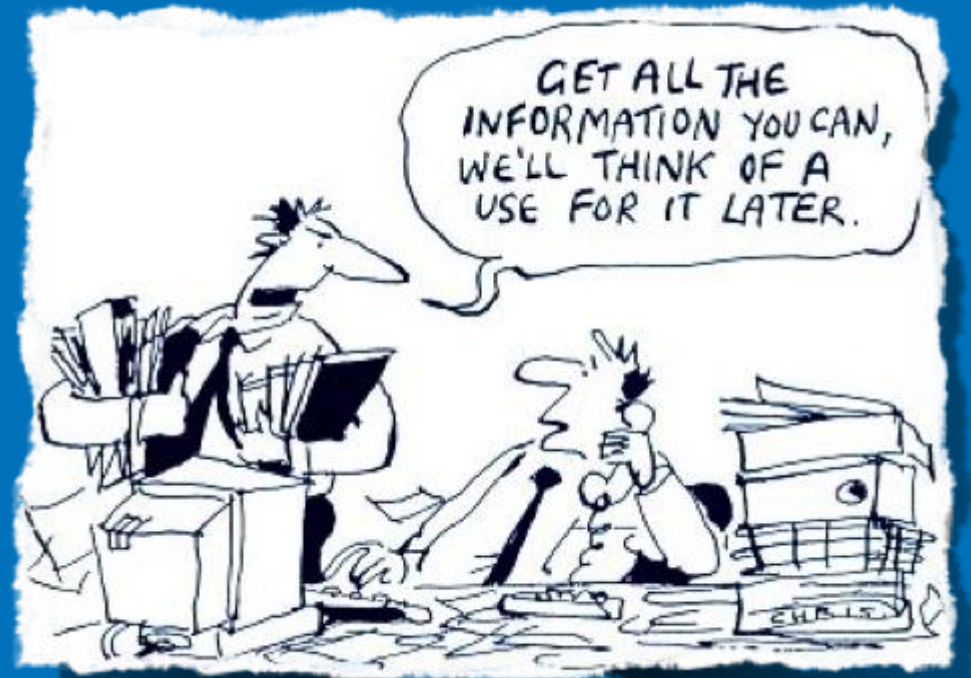
METHODE

BRONNEN

GEGEVENS
VERZAMELEN

ONDERZOEK IN 9 STAPPEN

door Ariadne Driezen





- Heb je al ervaring met onderzoek (voor een beleidsnota of algemeen)?
 - Wat ging er goed? Wat niet?

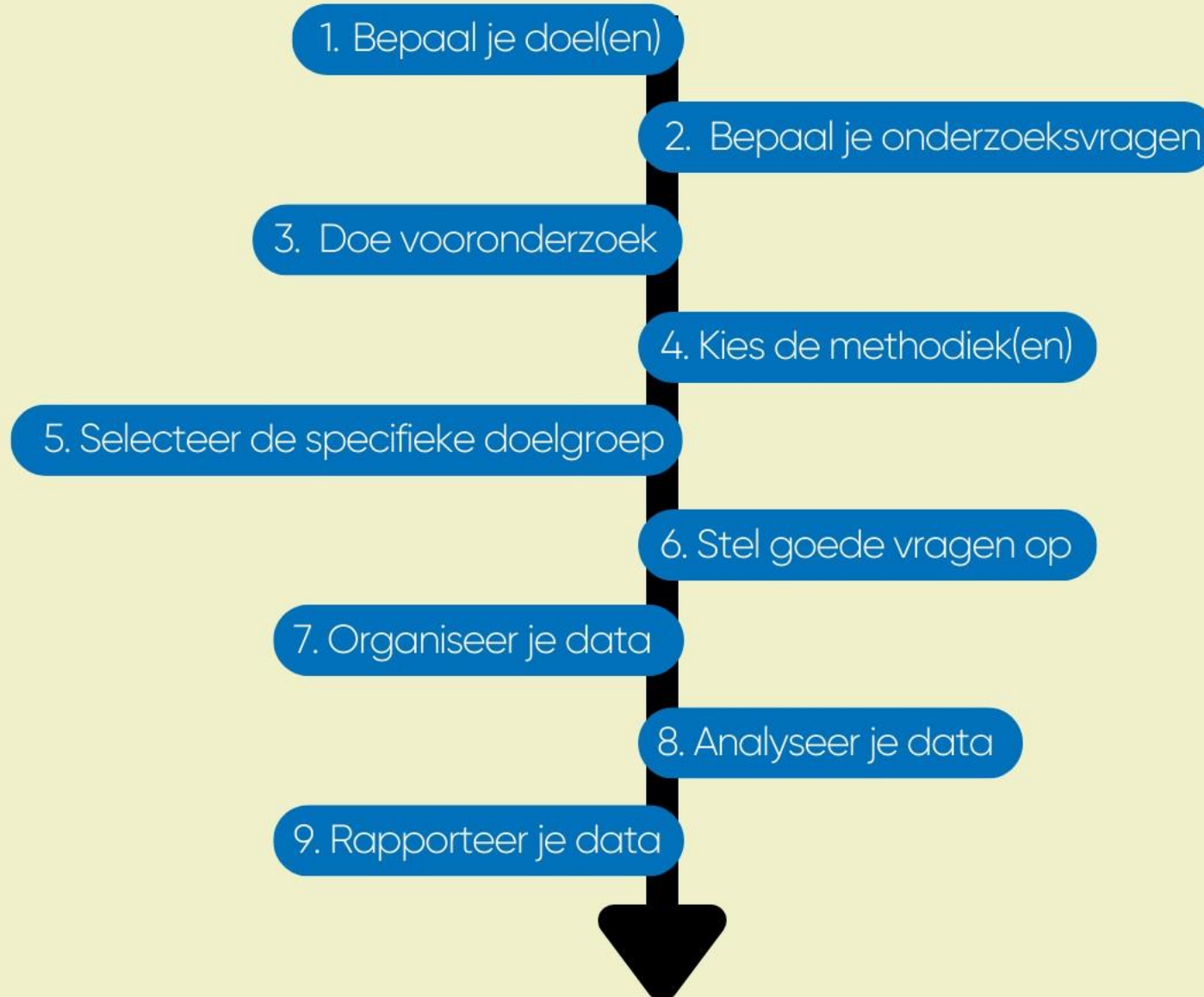
Onderzoek, waarom?

- Kritisch naar je eigen organisatie / project kijken
- Inspireren & innovatie
- Noden verkennen
- Uit je bubbel denken
- Uit je comfort zone
- Geen keuzes op enkel intuïtie
- ...

Een onderzoekende houding

- Kritisch afstand nemen van vanzelfsprekendheden
- Een buikgevoel onderzoeken
- Nieuwsgierige blik
- Bewust zijn van je eigen kaders & perspectieven
- Geen onderzoek op basis van keuzes, maar keuzes op basis van onderzoek
- Goede balans tussen voorkennis & een 'leeg blad'

Onderzoek in 9 stappen





Bepaal je doel(en)

Bepaal je doel(en)

Ik wil... weten, begrijpen, ontdekken x & y

- Beschrijven
- Evalueren
- Verklaren
- Voorspellen
- Vergelijken

Om...

- Een nood / probleem aan te kaarten
- Beleidskeuzes te maken
- Prioriteiten te kiezen
- Onze brand meer op maat te maken
- Een bijdrage te leveren aan

Bepaal je doel(en)



Geen tokenism:

'we doen een onderzoek bij jongeren om onderzoek te doen bij jongeren'

'we doen een onderzoek, dus we hebben aan participatie gedaan'



Je onderzoeksvraag

Je onderzoeksvraag

- Niet breed en algemeen
- Inhoudelijk
- Concreet en precies
- Begrijpelijke taal
- In dienst van je doelstelling
- Omvat je doelgroep (bv. jongeren), je methode (bv. 'in welke mate') en je doel (bv. voorspellen van)

'In welke mate heeft het aantal uur sport per week invloed op het mentale welzijn van jongeren'

Je onderzoeksvraag

Een kwantitatieve vraag

- Welke algemene trends doen zich voor?
- In hoeverre doet zich iets voor? In welke mate?
- Uitspraak doen over een grote groep?

Een kwalitatieve vraag

- Waarom doet een algemene trend zich voor?
- Welke betekenis geeft men aan x? Welke ervaringen hebben zij hiermee?
- Hoe krijgt iets betekenis door interacties tussen mensen?
- Wil ik in de diepte iets begrijpen? Is het een gevoelig onderwerp? Een kwetsbare groep?

Je onderzoeksvraag

Thema of organisatievraag

- Hoe gaat het met het mentale welzijn van jongeren?
- Hoe kunnen we vinger aan de pols houden bij jongeren?

Onderzoeksvraag

- Welke drempels ervaren jongeren om over hun mentaal welzijn te praten?
- Op welke manieren kan de organisatie op een representatieve manier de mening kennen van jongeren?

Je onderzoeksvraag

- **Niet sturen & normatief**

Bv. Liep dit project goed? -> hoe liep het project?

Bv. Wat is de positieve bijdrage/meerwaarde van het jeugdwerk? -> wat draagt het jeugdwerk wel en niet bij voor jongeren?

- **Let op met verbeter vragen**

Bv. Hoe kunnen we de samenwerking optimaliseren? -> hoe verloopt de samenwerking?

- **Let op met gesloten vragen**

Bv. Kunnen we ons aanbod meer op maat maken? -> Op welke manier kunnen we?

- **Geen dubbele vragen**

Bv. Meer op maat van jongeren en jeugdwerkers? -> 2 doelgroepen opsplitsen

Bv. Gebruiken jongeren de menstruatiecup en waarom gebruiken ze die? -> 2 vragen

Vooronderzoek & bronnen

Vooronderzoek & bronnen

- Welke rapporten, cijfers, onderzoeken bestaan er al? Wat weten we al?
- Wie is het netwerk? Wie zijn de experts, intermediairen?
- Doe verkennende gesprekjes om de situatie, nood & doelgroep te leren kennen (bv. chatgesprekje, telefonisch, informele gesprekken)

Vooronderzoek & bronnen

- Evaluatieformulieren
- Personeelsbevestigingen
- Jongerenonderzoek
- Vrijwilligers surveys
- Trendrapporten
- Documentaires
- Kranten artikels
- Imagobevestigingen
- Tevredenheidsbevestigingen

Vooronderzoek & bronnen

- Waddist
- Databank JOP
- Databank Keki
- Child & youth institute
- Hannah Arendt instituut
- Awel vzw
- Pimento
- 'tis aan u rapport
- Kennis pagina De Ambrassade (bv. omgevingsanalyse)



Vooronderzoek & bronnen

Scenario 1: je vraag is al beantwoordt, je hoeft geen extra onderzoek uit te voeren.

Scenario 2: je herkent een nood, gap & doet verder bevragingen.

- Welke 'extra' info hebben we nodig?
- Welke stem/doelgroep hebben we in dit verhaal nog niet gehoord?
- Welke context is nog niet verkend? (bv. we kennen dit i/h onderwijs, maar niet i/h jeugdwerk)



Je methode kiezen

Surveys

Waarom?

- Je kan een grote groep bevragen, lage kost en snelle resultaten.
- Het is efficiënt: je moet niet met respondenten afspreken, je kan je data verzameling in een korte periode doen.
- Je kan meer algemene conclusies trekken.
- Je kan grotere trends aan het licht brengen.
- Beleid loves it.



Surveys

Let op!

- Min. 300 respondenten
- Je kan niet per se veralgemenen. Representativiteit bekom je enkel door:
 - Te werken met wegingen.
 - Een specifieke sampling strategie: bv. een random steekproef uit bevolkingsdata (bv JOP). Hiervoor werk je best samen met een onderzoeksinstelling.
- Bij andere surveys moet je dus spreken van: ‘jongeren uit dit onderzoek’.
- Timing: de voorbereiding en de analyse is tijdsintensief
 - De vragen in je lijst moeten best al getest zijn geweest
 - Doe aan pre-testing met een kleine groep
 - Je moet goed nadenken over je sampling strategie
 - Je moet de data kunnen analyseren en interpreteren: algemene percentages & gemiddeldes vs. verklaren & oorzaken
- Maak de survey niet te lang + via welke weg (denk aan survey moeheid)
- Je bereikt met een survey minder makkelijk kwetsbare groepen.

Waddist App

Waarom?

- Je kan algemenere cijfers aanleveren om aanbevelingen en ander onderzoek mee te ondersteunen zonder een grootschalige kwantitatieve bevraging te moeten opzetten.
- Er is veel flexibiliteit, je kan op elk moment opnieuw vragen stellen, je bent niet beperkt tot een bepaalde periode om een bevraging af te nemen.
- Het is time efficiënt, energiezuinig.
- Je hebt direct resultaat.

Waddist App

Let op!

- Je kan enkel beschrijvende cijfers gebruiken: bv. algemene percentages.
- Je kan geen verdere analyses doen: elke vraag in Waddist heeft een andere steekproef.
- Je kan geen veralgemeende uitspraken doen: de cijfers verwijzen naar 'de jongeren van Waddist'.
- Er is geen controle over de sampling strategie. Waddist is een panel van jongeren, geen representatieve groep uit de Vlaamse bevolking.
- Afhankelijk van je thema is Waddist bruikbaar: als je iets wil doen rond jongeren in armoede, is Waddist niet de beste tool.

één op één diepte-interviews

Waarom?

- Je kan een antwoord geven op de ‘waarom’ vraag.
- Je kan in de diepte trends gaan begrijpen, ervaringen en meningen begrijpen.
- Je kan over gevoeligerere thema’s spreken.
- Je kan kwetsbare doelgroepen bereiken.
- Je krijgt rijkere en diepere data dan bij een focusgesprek.

één op één diepte-interviews

Let op!

- Denk na over je positie t.a.v. je deelnemer
- Zorg voor een veilige ruimte
- Neem je gesprekken op (verwijder ze later)
- Verkies real life
- Gebruik geen foto's of beeldmateriaal van je deelnemer
- 1uur interview = 2uur transcriberen
- Neem in quotes exacte verwoordingen over

Focusgesprekken

Waarom?

- Je wil interacties tussen individuen begrijpen.
- Individuen voelen zich soms meer op hun gemak om met groep te spreken, dan individueel, zeker voor personen in kwetsbare situaties.
- Deelnemers kunnen samen reflecteren en discussiëren. Ze kunnen elkaar helpen in het vormen of uitten van hun gedachten en ervaringen.
- Je wil eerder dan in de diepte een trend begrijpen, feedback krijgen over een campagne, of een analyse dat je al hebt gemaakt van een fenomeen.
- Het is minder tijdsintensief dan een één op één interview.

Focusgesprekken

Let op!

- Werk met een groep van 3 tot 10 personen.
- Zorg voor een veilige ruimte waar niemand je kan storen.
- Laat het niet langer dan 2uur duren, je kan wel verschillende focusgesprekken organiseren met dezelfde groep.
- Gebruik eventueel een recorder, en transcribeer het gesprek.
- Werk samen met een collega & verdeel rollen
 - Observator
 - Moderator

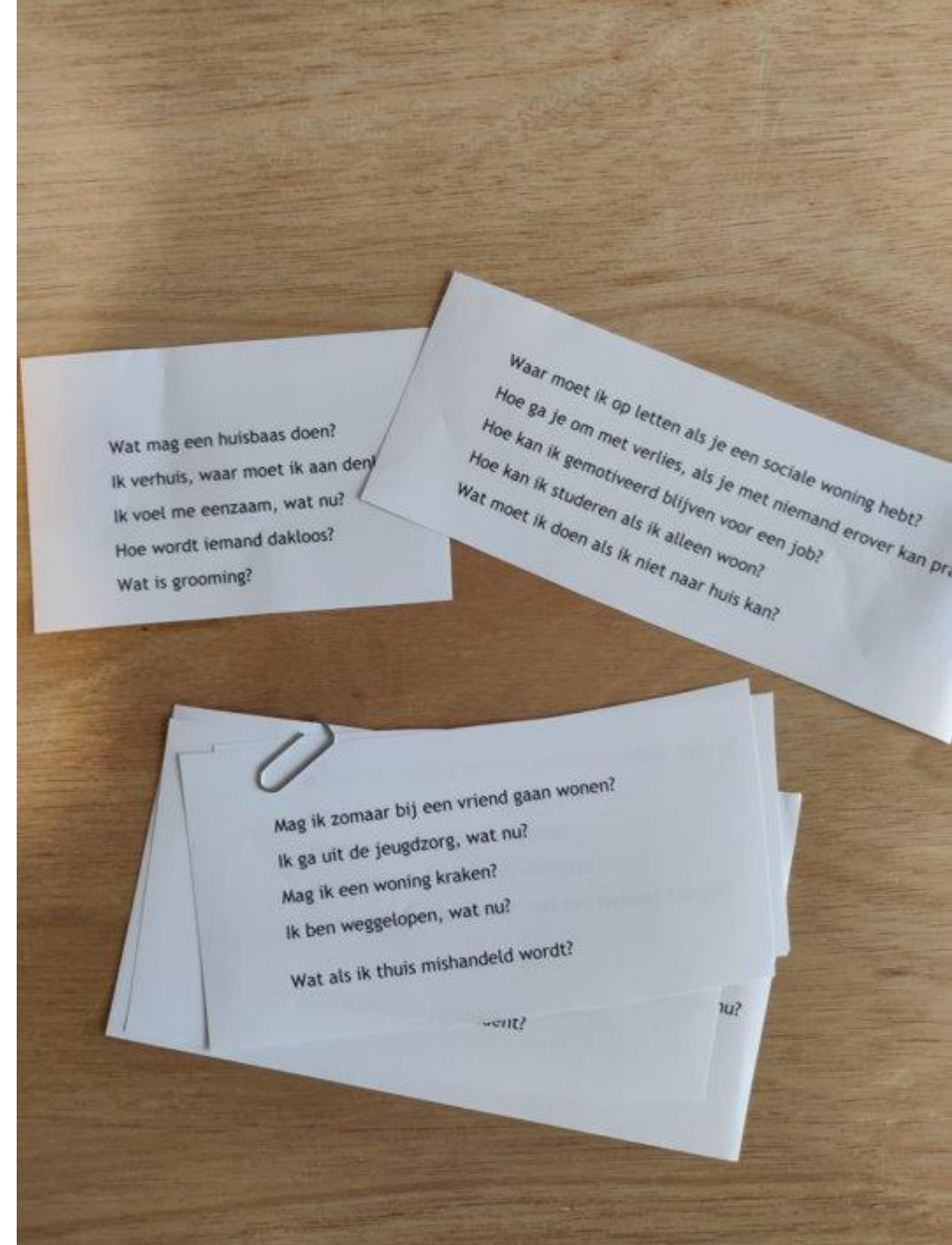
Extraatjes

- Actieonderzoek
- Praktijk onderzoek
- Case studies
- Ethnografisch onderzoek & veldnota's
- (video)dagboek onderzoek
- Experimenten
- ...



Tips

- Wees creatief & visueel
- Less is more / keep it simple
- Maak een draaiboek
- Go with the flow
- Combi van methodes = nice



Inspo

- Kind & samenleving
- Pimento
- Keki
- Core evidence, methods toolkit



Pauze



DE AMBRASSADE
bureau voor jonge zaken



Participanten selecteren



Je participanten selecteren en verzamelen

- Hoe spreek je mensen aan om onderzoek te doen?
Hoe motiveer je hen?
- In groepjes van 3: Ervaringen? Waar bots je op?
Wat zijn je learned lessons?
- Flappen

Je participanten selecteren en verzamelen

- Leg duidelijk uit wat je wil onderzoeken = transparantie
- Laagdrempelig & niet afschrikken bv. onderzoek -> groepsgesprek
- Wat is de meerwaarde voor hen?
- Voorzie een incentive (bv. bon)

Data ethiek & veiligheid

- Gebruik informed consents:
 - 16+: van de jongeren zelf
 - -16: van de jongeren zelf én een verantwoordelijke: een ouder, organisatie of school
- Wees transparant over het doel
- Anonimiseer je data
- Verwijder geluid & video opnames na transcriptie
- Sla opnames, datasets, transcripties op op beveiligde omgevingen. NIET OP DE JE BUREAUBLAD OF LAPTOP
- Stuur data, opnames, etc. niet door via mail. Deel ze via een stick, of een veilige online omgeving
- Check GDPR wetgeving



Goede vragen stellen

Surveys

❖ Niet sturen

❖ Vb.: Vind jij het slecht dat de maatregelen verstrengd zijn? -> Wat vind jij van de maatregelen?

❖ Geen **wantrouwen** opwekken of een **probleem** 'creëren'

❖ Vb.: Stelling: de overheid houdt informatie achter voor burgers -> Heb jij vertrouwen in de overheid?

❖ Vb.: Lig je wakker van terrorisme? -> Waar lig jij wakker van?

❖ Geen **Dubbele** vragen

❖ Vb.: Gebruik jij de menstruatiecup en waarom? -> Opsplitsen

❖ Geen te **zware** verwoording

❖ Vb.: Ben je door jouw ouders al eens geslagen? -> Hebben jouw ouders je al eens fysiek pijn gedaan?

❖ Geen **complexe** en **te lange** vragen:

❖ Vb.: Mag jouw (toekomstig) lief apart afspreken met een vriend(in) van het geslacht waartoe hij/zij zich aangetrokken voelt? -> Voel je je jaloers als jouw lief afspreekt met een vriend(in) die hetzelfde geslacht heeft als jij?

❖ Niet te **vaag, abstract, algemeen**

Surveys

📖 Korte vragen

- 👑 Vb.: Het overlegcomité besliste dat zomerkampen georganiseerd mogen worden met groepen van 50 jongeren. Wat vind jij daarvan? -> Zomerkampen mogen doorgaan in groepen van 50 jongeren. Wat vind jij daarvan?

📖 Volledigheid en **inclusiviteit**

- 👑 Vb.: ouders? Leerkrachten? Zij/hij? Vriend(in)?-> Ouder, voogd en opvoeder; Leerkrachten en docenten; die; Je lief of partner

📖 Vanuit de jongere

- 👑 Bv. met wie kan je goed praten? -> mijn vrienden, mijn leerkracht

📖 Taal **op maat** van jongeren

- 👑 Bv. beleidsmakers -> politiciers

📖 Hoe **concreter**, hoe beter

Inclusief taalgebruik

- Ben je (meisje, jongen, non-binair persoon) ooit al ongepland zwanger geweest?
- Heb je geheimen voor je ouder of opvoeder
- Weet jij alles dat je wilt weten over menstruatie (maandelijkse bloedingen bij wie een baarmoeder heeft)
- Heb jij al seks gehad? (orale seks, vingers, penetratie,...)
- Kan jij buiten spelen waar je woont/verblijft?



Antwoordopties:

▮ Schalen (5-6 punten) (één antwoord mogelijk)

- ▮ 'Wat vind je van': Helemaal akkoord; akkoord; neutraal; niet akkoord; helemaal niet akkoord; ik weet het niet
- ▮ 'Wat vind je van'/'Hoe voel je je': Heel goed; eerder goed; neutraal; eerder slecht; heel slecht; ik weet het niet
- ▮ 'Hoe vaak' 'heb je ooit': Nee, nooit; Ja, één keer; Ja, een paar keer; Ja, altijd; Ik weet het niet

▮ Categorieën (meerdere antwoorden mogelijk)

- ▮ 'Met wie': vrienden; familie; sportclub;...

▮ Nog een paar do's:

- ▮ Hou het **kort** + maak elke optie **even lang**
- ▮ **Aansluiten** bij leefwereld
- ▮ In de **ik-vorm**
- ▮ **Beperk aantal** opties
- ▮ Volledigheid en **inclusiviteit**
- ▮ Extra optie/**uitweg**: ik weet het niet, ik antwoord liever niet, niet van toepassing, iets anders, andere

Interviews & focusgesprekken

- Deel je vragen op in:
 - Een intro: uitleg over onderzoek & laagdrempelige vraag bv. wat doe je in je vrije tijd
 - Midden: oefening of diepgaandere / gevoeligerere vragen
 - Een slot: samenvattend & terugblikkend

Interviews

- Niet bang zijn van stiltes
- Doorvragen
 - Herhaal (einde) van een zin
 - Vraag verduidelijking
 - "je weet wel wat ik bedoel"
 - Vermijd "waarom"
- Durf onderbreken
- Niet sturen bv. 'vind je het goed/slecht dat' -> 'wat vind jij ervan'
- Toon empathie en erkenning
- Benoem non-verbale acties
bv. 'ik zie dat je fronst, wat denk je?'

Focusgesprekken

- Zorg voor een safe space
- Laat minder dominante deelnemers eerst aan het woord
- Durf onderbreken bv. 'dat klinkt lastig/moeilijk voor jou, als je wil kunnen we na het gesprek er over verder praten'.
- Doorvragen 'hoe heb je dat concreet al meegemaakt?'
- Herhaal iemands antwoord 'ja, ik herken dat wel' 'je herkent dat wel?'
- Stel geen ja/nee vragen & geen sturende vragen
- Schrijf kapstok zinnnetjes op waar je naar kan teruggrijpen
- Gebruik creatieve opdrachten/methodieken bv. een poster maken, stellingenspel. Blijft niet 'aan tafel' zitten.



Organiseren & analyseren van de data

Organiseren van je data & analyse

Kwanti

- Survey monkey
- Qualtrics
- Excel

Kwali

- O transcribe
- Word
- Express scribe
- Nvivo
- Taguette (open source)
- Excel
- Manueel (bv. codebomen)

V7

[Diagramtype](#) Weergaveopties Kleuren Labels



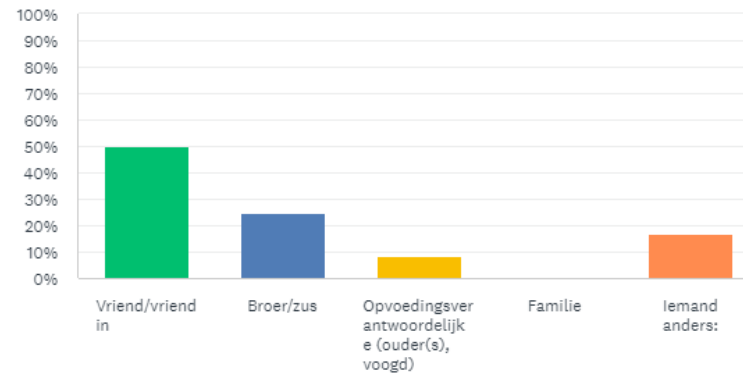
Toepassen op alle (sommige zullen niet veranderen) ?

Annuleren

Opslaan

Van wie heb je dit verhaal dan gehoord?

Beantwoord: 12 Overgeslagen: 643



Q6 - Which items did you purchase on your last visit?

Page Options

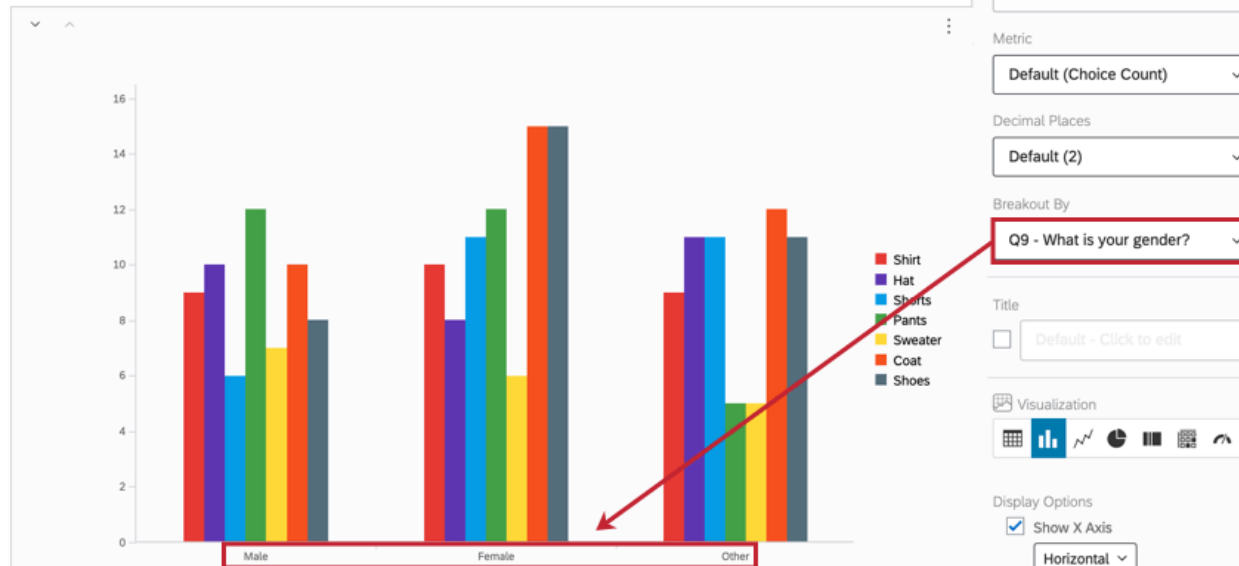
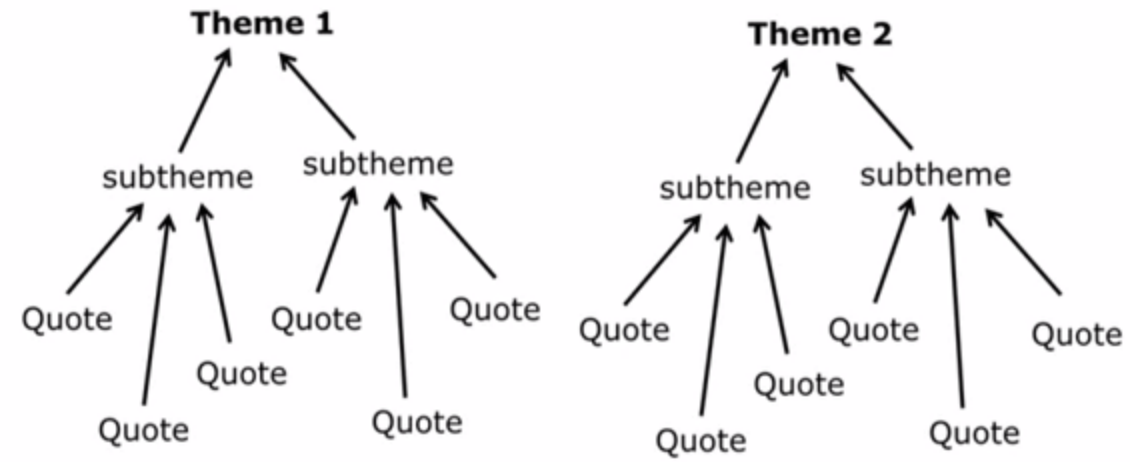


Figure 2.1 Classification Tree



Rapporteren



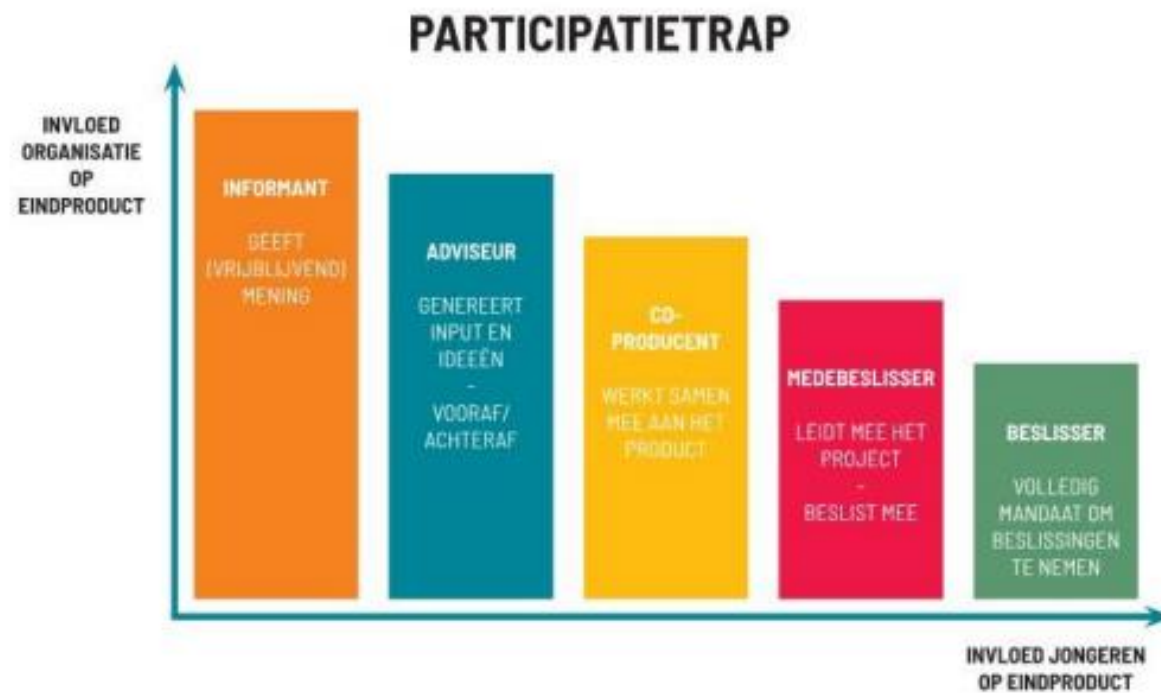
Rapporteren & terugkoppeling

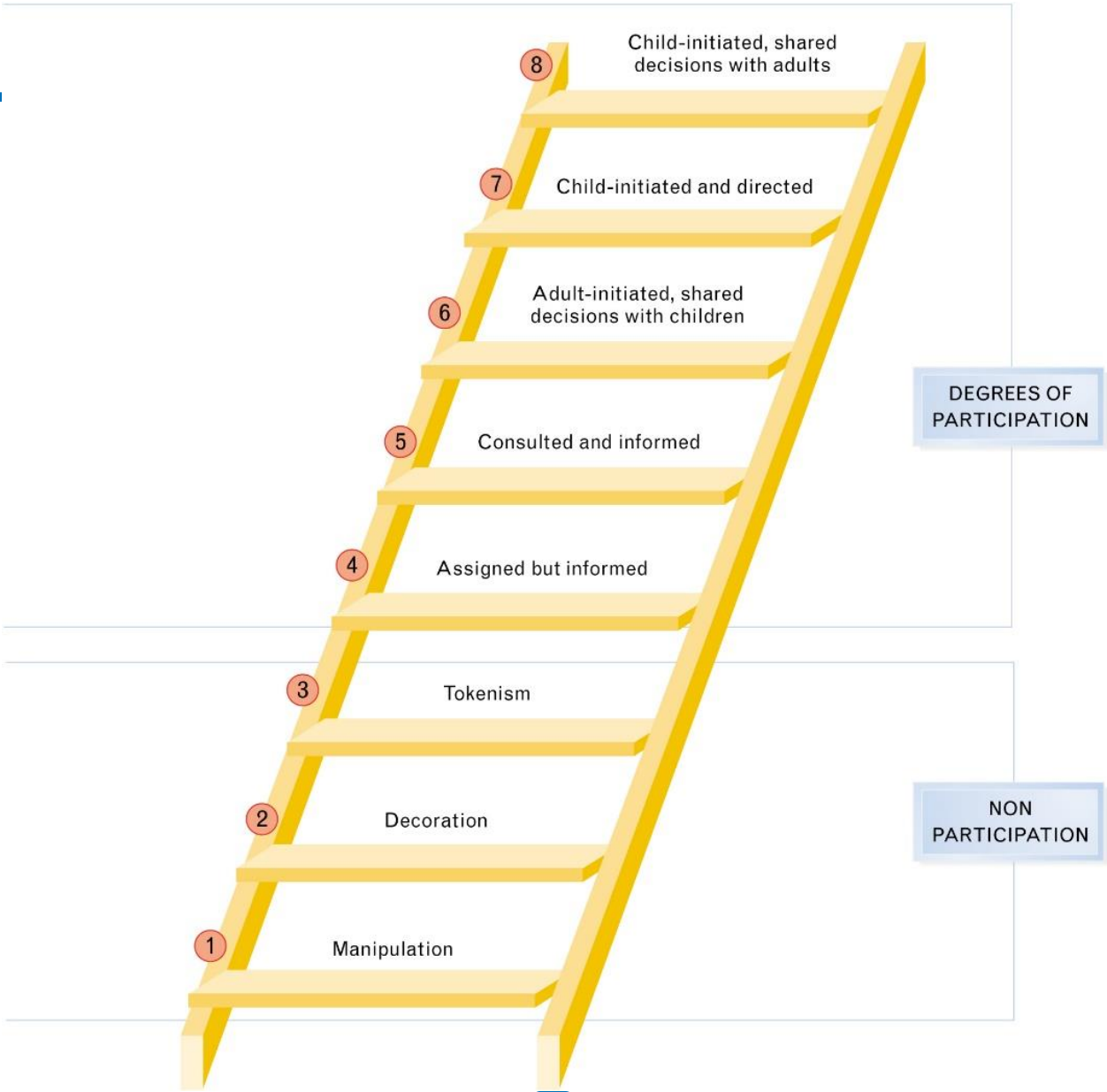
- Hoe ga je je resultaten verspreiden?
- Hoe ga je terugkoppelen naar je doelgroep en participanten?
- Wanneer ga je terugkoppelen?
- Hoe ga je je resultaten aan acties koppelen?



Nog wat aandachtspunten

Niveaus van participatie





Timing tips

- Maak een realistische timing: stel je doelen, methodes, aantal deelnemers af naar hoeveel tijd je hebt
- Ga voor kwaliteit & niet kwantiteit
- Kan je iets uitbesteden?
- Kiezen is verliezen 😊
- Vooronderzoek is cruciaal om gerichte keuzes te maken

Wie kan wat het beste uitvoeren?

- Wie heeft de inhoudelijke kennis/expertise?
- Wie heeft de methodische kennis?
- Wie heeft het netwerk voor sampling?
- Wie doet de analyse en rapportage?
- Wie heeft het netwerk voor verspreiding?

Doel = teamwork makes the dream work



Heropstart om 13u30

Voorzie pen en papier



SMAKELIJK





Heropstart om 13u30

Voorzie pen en papier



Programma

09u30

› Onthaal

10u

› Kennismaking en inleiding

10u15

› Hoe voer je (goed) onderzoek? - Deel 1

11u

› Pauze

11u15

› Hoe voer je (goed) onderzoek? - Deel 2

12u30

› Vegetarische broodjeslunch

13u30

› Profiel van je organisatie
› Interne evaluatie
› Externe Stakeholders
› Omgevingsanalyse

14u30

› Aan de slag!

15u30

› Pauze

15u40

› SWOART - analyse instrument

16u30

› EINDE

Inschalen



En dan nu...

WAT LEEFT
ER BIJ...

De organisatie

- Profiel/missie/visie
- Zelfevaluatie

Doelgroep & stakeholders

- Bevragen

De samenleving

- Omgevingsanalyse

ONDERZOEKS-
VRAGEN

METHODE

BRONNEN

GEGEVENS
VERZAMELEN

**PROFIEL
VAN JE
ORGANISATIE**



PROFIEL VAN JE ORGANISATIE

IDENTIFICATIE

Wat verwacht het departement CJM?

Uit de leidraad beleidsnota 2022-2025 (zie vorige keer)

Inleidend hoofdstuk:

De vereniging beschrijft

- ▣ haar visie, missie, kerntaken en korte ontstaansgeschiedenis
- ▣ haar positionering en profilering
- ▣ haar huidig organigram
- ▣ Het democratisch proces, dat leidde tot de beleidsnota

Bereik van de vereniging:

- ▣ In cijfers (heden, verleden, toekomst)



PROFIEL VAN JE ORGANISATIE

Wat verwacht het departement CJM?

Uit de leidraad beleidsnota (2022-2025 =vorige keer)

Inleidend hoofdstuk:

De vereniging beschrijft

- ▣ haar visie, missie, kerntaken en korte ontstaansgeschiedenis
- ▣ haar positionering en profilering 
- ▣ haar huidig organigram
- ▣ Het democratisch proces, dat leidde tot de beleidsnota 

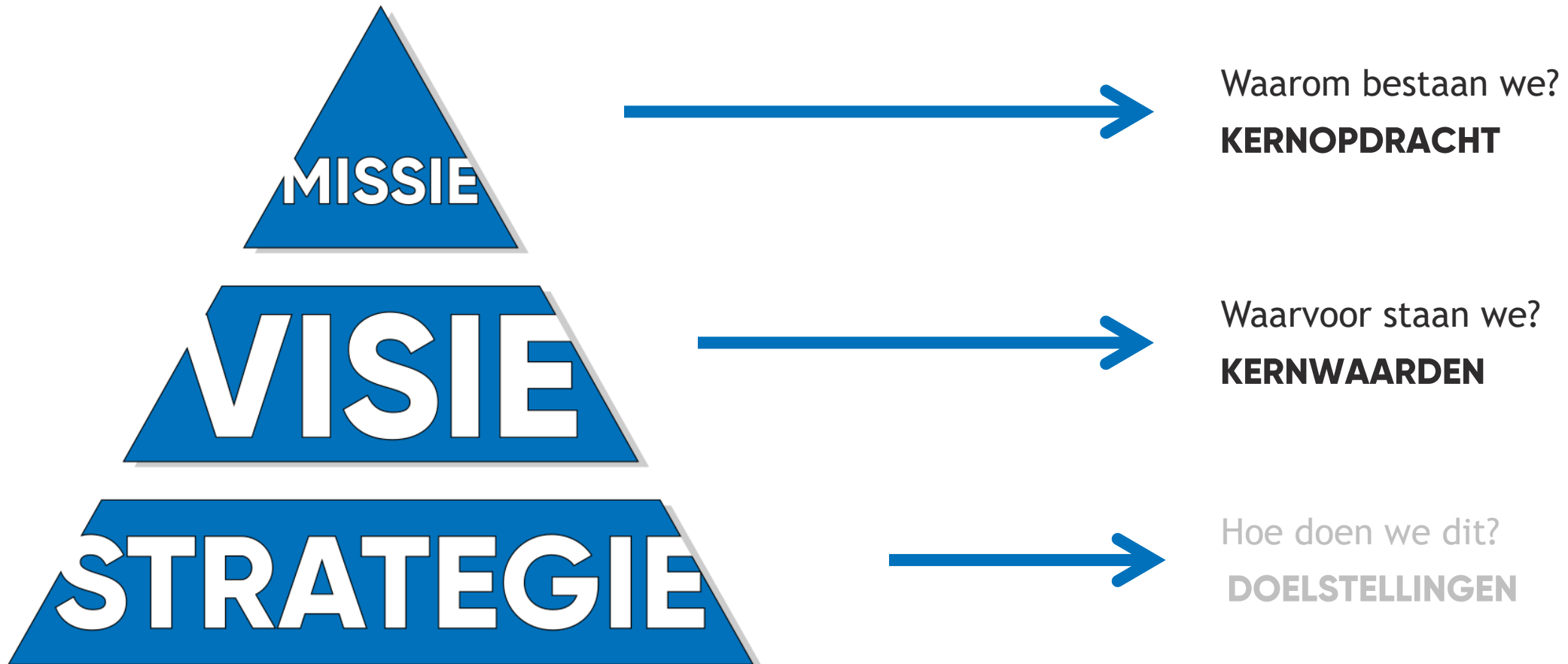
Bereik van de vereniging:

- ▣ In cijfers (heden, verleden, toekomst)

 = beoordelingscriteria

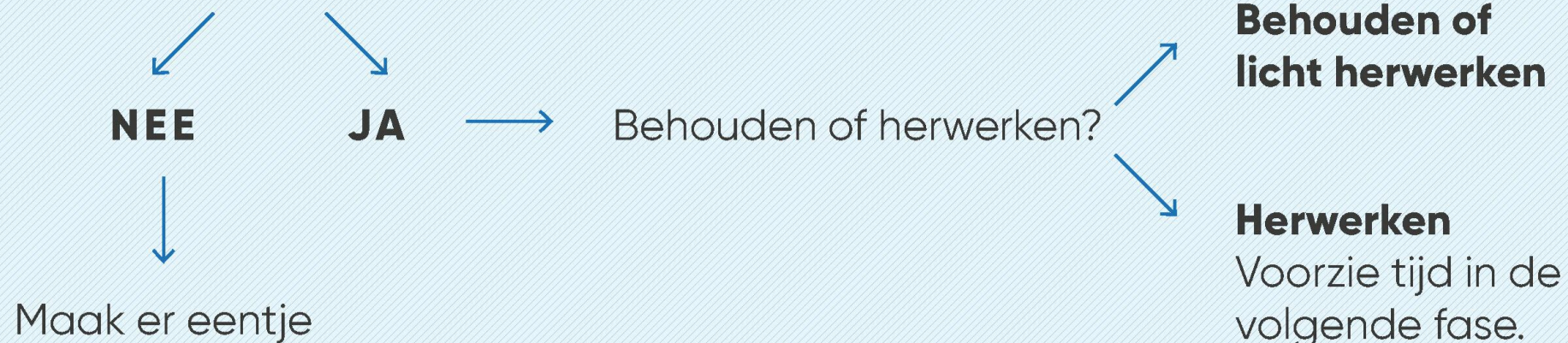
Toekomst / heden

MISSIE & VISIE (fase 2)



MISSIE & VISIE

BESTAANDE MISSIE EN VISIE?



Heden



KERNTAKEN & AANPAK

ACTIVITEITEN

VORMING

PRODUCTONTWIKKELING

ONDERSTEUNING

INFORMATIE

EDUCATIE

BELANGEBEHARTIGING

COACHING

INTERCULTURALISERING

NETWERKING

BELEIDSBEINVLOEDING

DIENSTVERLENING

Wat is het bijzondere van jullie aanpak?
Welke methodieken gebruik je?

speels

participatief

zingevend

inclusief

emanciperend

artistiek

interactief

verbindend

ervaringsgericht

samen

empowerend

rebels

doelbewust

versterkend

zorgend

Verleden

GESCHIEDENIS

Zet je belangrijkste ontwikkelingen, gebeurtenissen en projecten op een rij:

Ontstaan & geboorte van de organisatie (eerste prille vorm)

Zowel interne ontwikkelingen als externe ontwikkelingen (invloed buitenaf)

Elementen van stabiliteit - instabiliteit

Elementen van groei, successen & crisismomenten

Wijzigingen van opdracht, kerntaken of doelgroep

Belangrijke events (congres - x-jarig bestaan)

Eerste erkenning volgens decreet - naamsveranderingen

GESCHIEDENIS

Helpende vragen

- ▮ Wat was de **aanleiding** om je vereniging op te starten en hoe gebeurde dit?
- ▮ Wat was de **eerste werkvorm** van je vereniging?
- ▮ Wat zijn de belangrijke **gebeurtenissen** en **veranderingen** uit het verleden?
- ▮ Wat zijn de belangrijke **externe invloeden** op de organisatie geweest?
- ▮ Wat zijn de elementen van **stabiliteit** en **groei**?
- ▮ Wat zijn de (terugkerende) elementen die **instabiliteit** en **onzekerheid** veroorzaken?
- ▮ Wat waren de belangrijkste **successen** en **crisissen** die de organisatie heeft meegemaakt?
- ▮ Wat waren momenten van **verbreding** en **verdieping**?

GESCHIEDENIS

Zet je belangrijkste ontwikkelingen, gebeurtenissen en projecten op een rij:

Uitgeschreven op 1 pagina

BEKNOPTTE GESCHIEDENIS

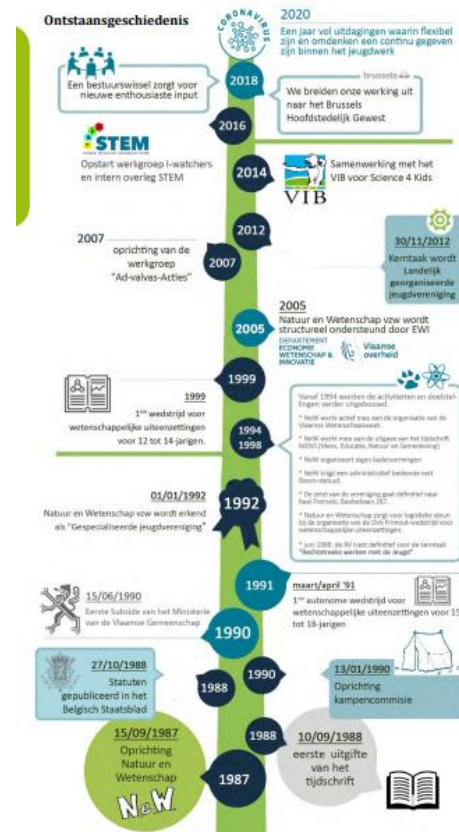
Op 5 december 2012 vindt de eerste AV van vzw De Ambrassade plaats. Na zes maanden verfraaiingswerken, verhuist De Ambrassade op 24 september 2013 naar de Leopoldstraat 25 in hartje Brussel. Op 4 april 2014 organiseert De Ambrassade haar eerste congres om de visies op de kerndoelen te kaderen en te starten met de eerste kerndoel-projecten. In september 2014 start de nieuwe Minister van Jeugd, Sven Gatz, in een periode dat de regering veel wil besparen. Ook de jeugdsector, vooral de bovenbouwstructuren, voelen de gevolgen. De Ambrassade, bijna 2 jaar oud, moet 20% besparen. Met een sterk afgeslankte ploeg, hervormt De Ambrassade haar werking tussen oktober en december 2014 grondig: nieuwe teams, nieuwe structuur, nieuwe beheersovereenkomst met 450.000 euro minder middelen.

Focus voor de vernieuwing is: **dingen in beweging zetten, oog voor het geheel creëren en impactgericht werken.** Een vernieuwde kleinere Ambrassade realiseert ondanks de fusie en de besparingen heel wat projecten, trajecten, vormingen in functie van haar drie decretale functies en vier kerndoelen. Op 8 juni 2016 organiseert De Ambrassade het Toekomstcongres rond armoede, werk, ruimte en leren en brengt ze het eerste Ambras uit, het Magazine over Jonge Zaken.

In de periode 2017-2020 springen enkele grote projecten en momenten in het oog: inspiratiedagen projecten kerndoelen (Wereldspelers (jeugdwerk en jonge vluchtelingen), Oog voor Armoede, Ruimte delen is ruimte creëren, Belevingsonderzoek jongeren & werk, Maak Tijd Vrij (jeugdwerk en jongeren met een jeugdhulpverlening)), lancering WAT WAT, Sinterklaasverklaring Vlaamse Jeugdraad, Verkiezingscampagne WAT WAT, Lobbytraject #jeugdwerkwerkt met de realisatie van 2 miljoen extra voor het jeugdwerk, het creëren van de Agenda voor de Toekomst van het jeugdwerk en als kers op de taart het Congres #jeugdwerkwerkt op 12 juni 2018 in de AB met 600 enthousiaste jeugdwerkers en beleidsmakers.

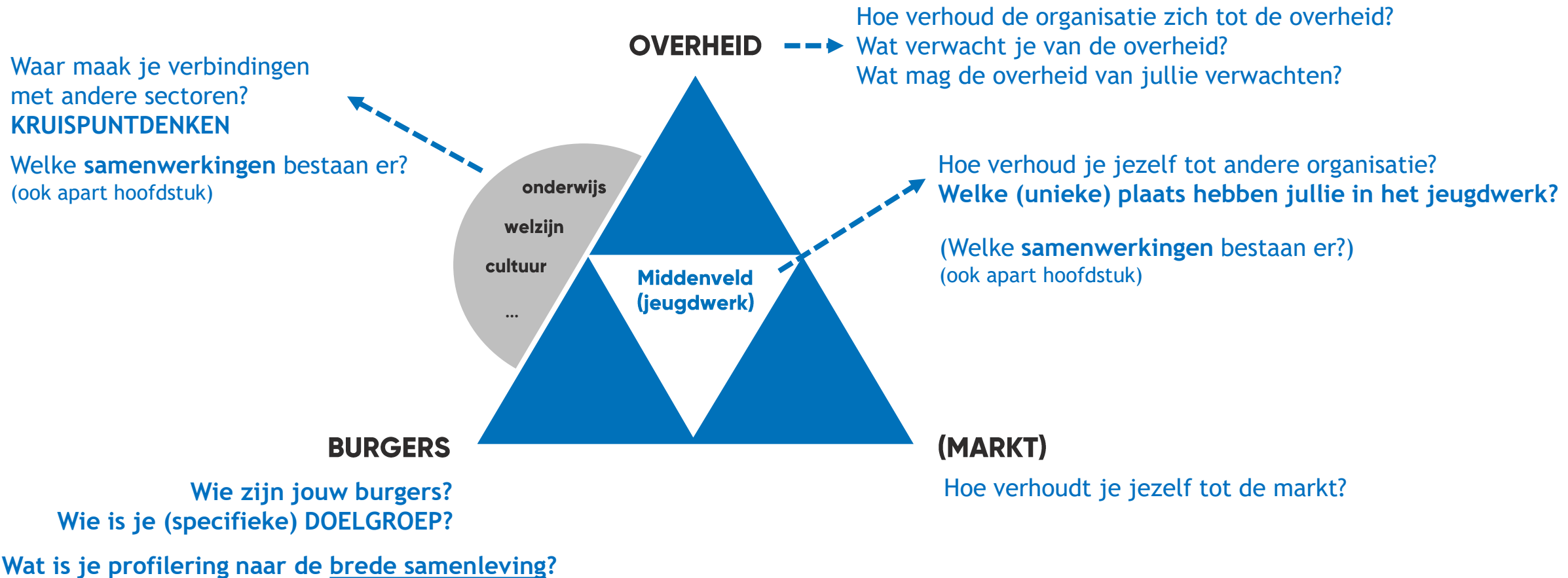
In deze beleidsnota 2021-2025 gaan we verder op dat élan: met een groot netwerk binnen en buiten de jeugdwerksector samen impact realiseren, investeren in onderzoek en inhoudelijke diepgang, sterke online en offline publicaties, grote congressen en inspiratiedagen, ons huis verbouwend tot een bruisend huis van en voor kinderen, jongeren en hun organisaties in Vlaanderen en Brussel. De Ambrassade wordt op 5 december 2020 8 jaar: een jonge organisatie, met een bewogen historiek, boordevol dynamiek, veerkracht, experiment en een focus op de kracht van geïntegreerd jeugdbeleid om zo de positie van kinderen, jongeren en hun organisaties in de samenleving te versterken.

TIJDSLIJN op 1 pagina





POSITIONERING & PROFILERING



POSITIONERING & PROFILERING



Wat maakt jouw organisatie uniek?

Waarmee onderscheid je jouw organisatie van andere organisaties?

Waarin verschil je van andere organisaties?



POSITIONERING & PROFILERING



Vertel aan je buur wat
jouw organisatie uniek
maakt of waarin je
organisatie verschilt van
andere organisaties.



ORGANIGRAM - organisatieschema

De **tekening** van je organisatie

Die je **structuur** zichtbaar maakt

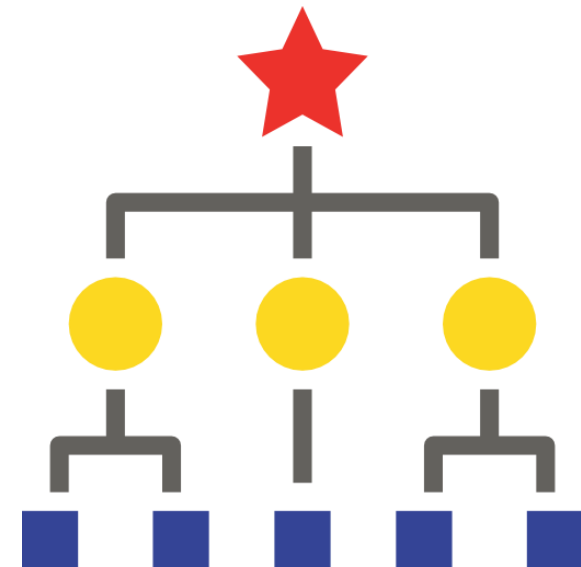
Bv. RvB/AV, directie, teams, afdelingen, werkgroepen, kerntaken, activiteiten, ...

Waar **iedereen** een plek krijgt

Bv. Personeel, vrijwilligers, freelancers, ...

De **verbinding** tussen de onderdelen duidelijk is.

Bv. *rollen, mandaten, functies en verantwoordelijkheden* uit afgeleid kunnen worden (in de mate van het mogelijke).



ORGANIGRAM

Verticaal
Horizontaal
Concentrisch
Matrix

...

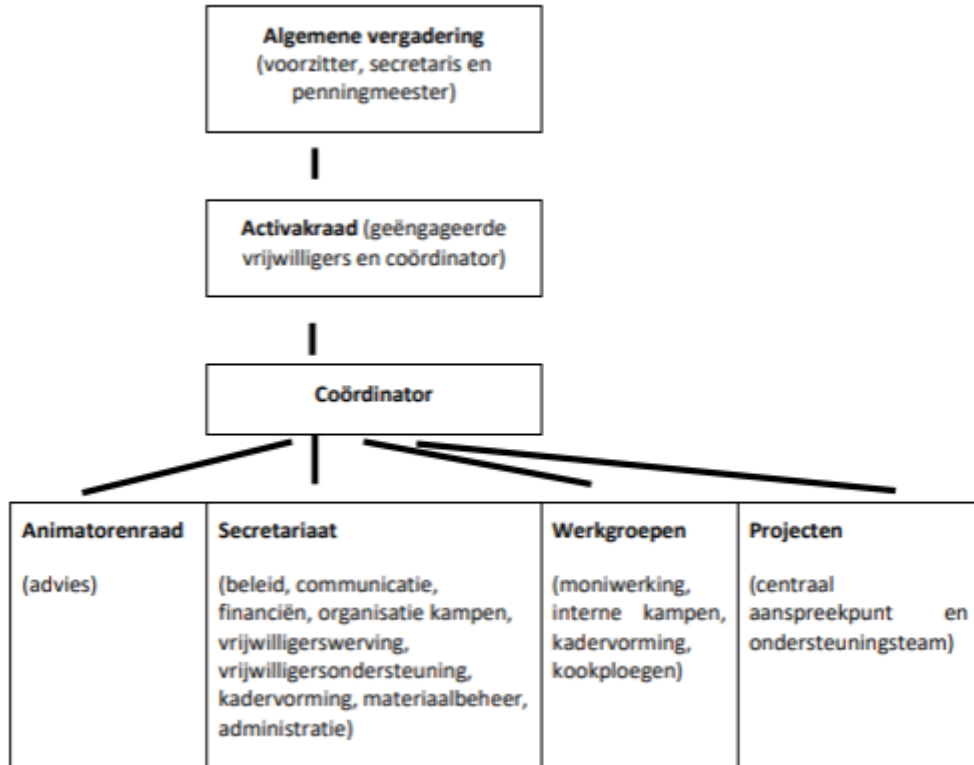
Of en zot coole creatieve ‘tekening’ ?



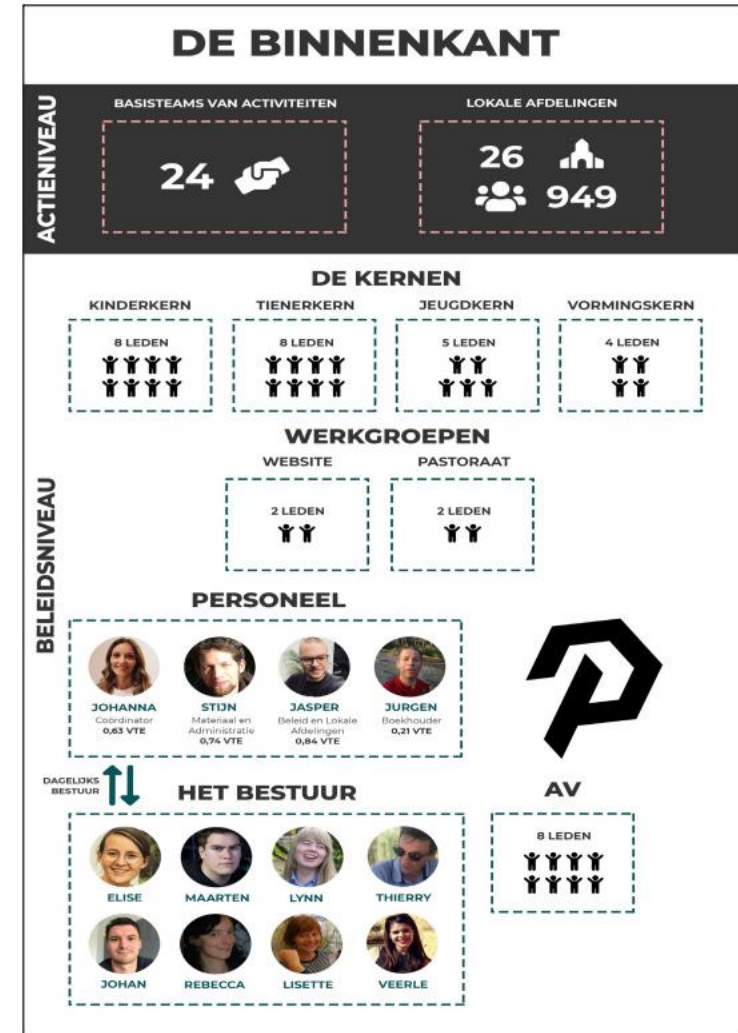
TEST: Begrijpt een nieuwe medewerker je organigram?



ORGANIGRAM

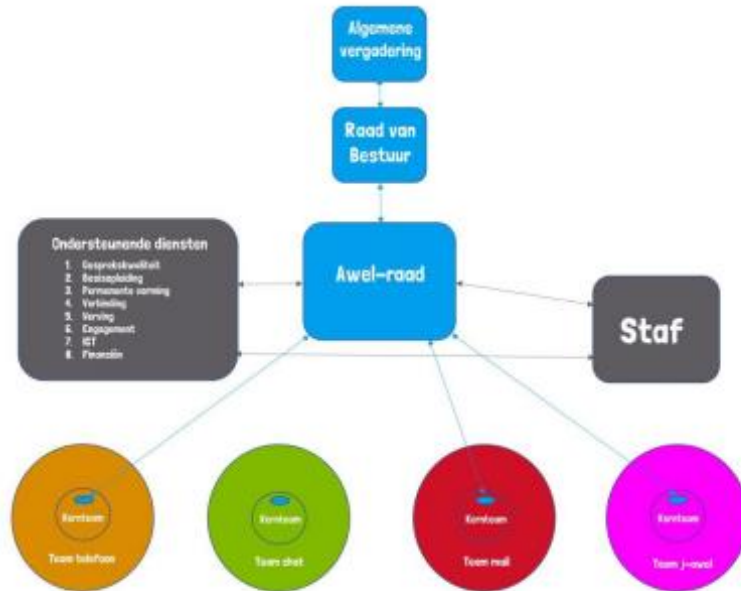


HET ORGANIGRAM | SCHEMA

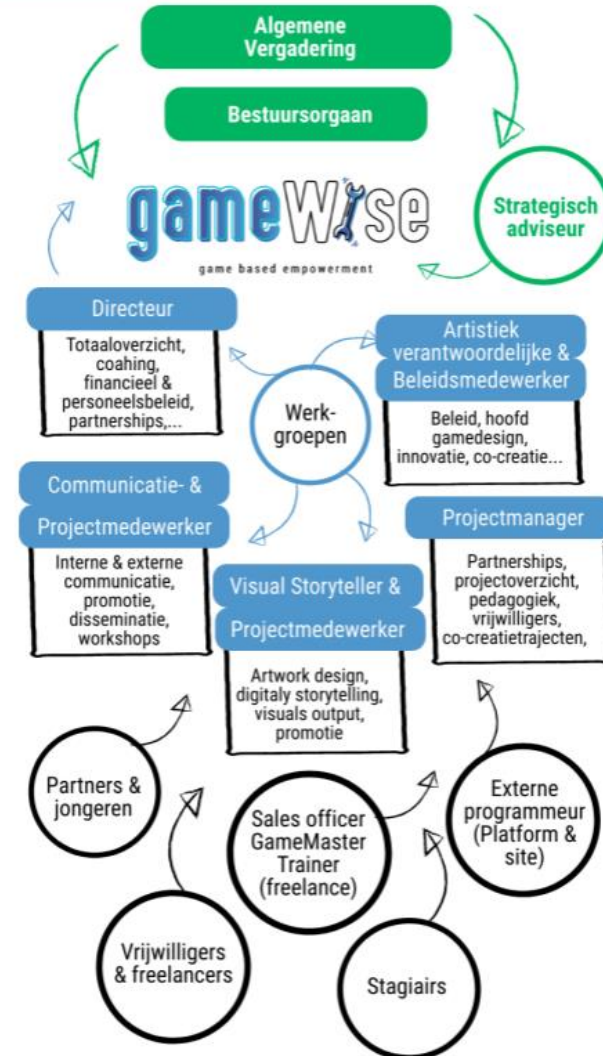


ORGANIGRAM

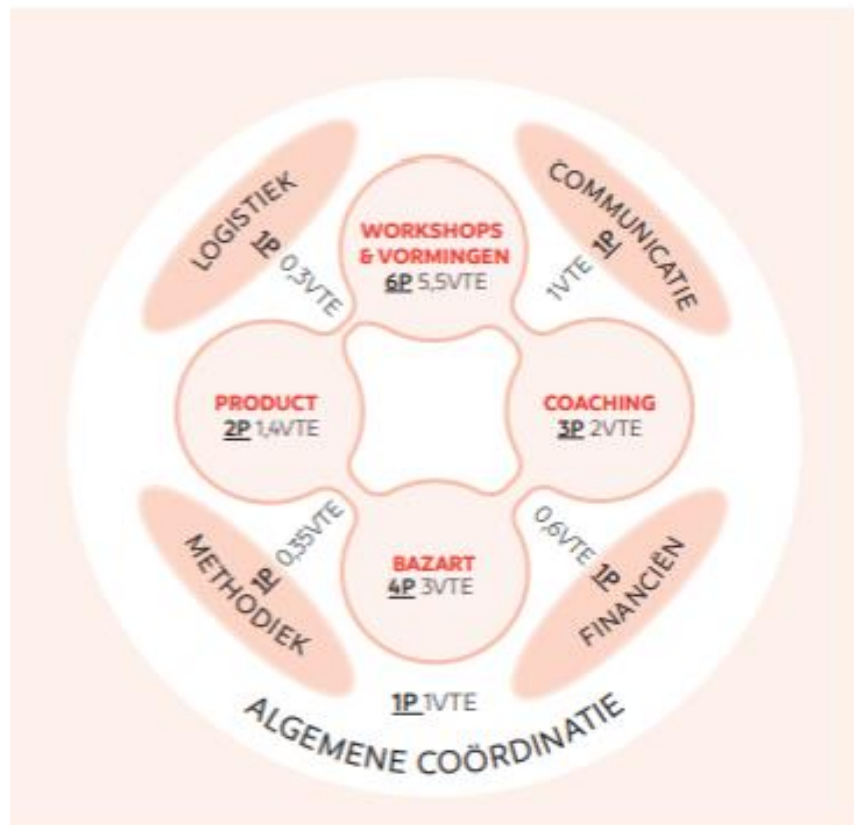
1.4 ORGANIGRAM



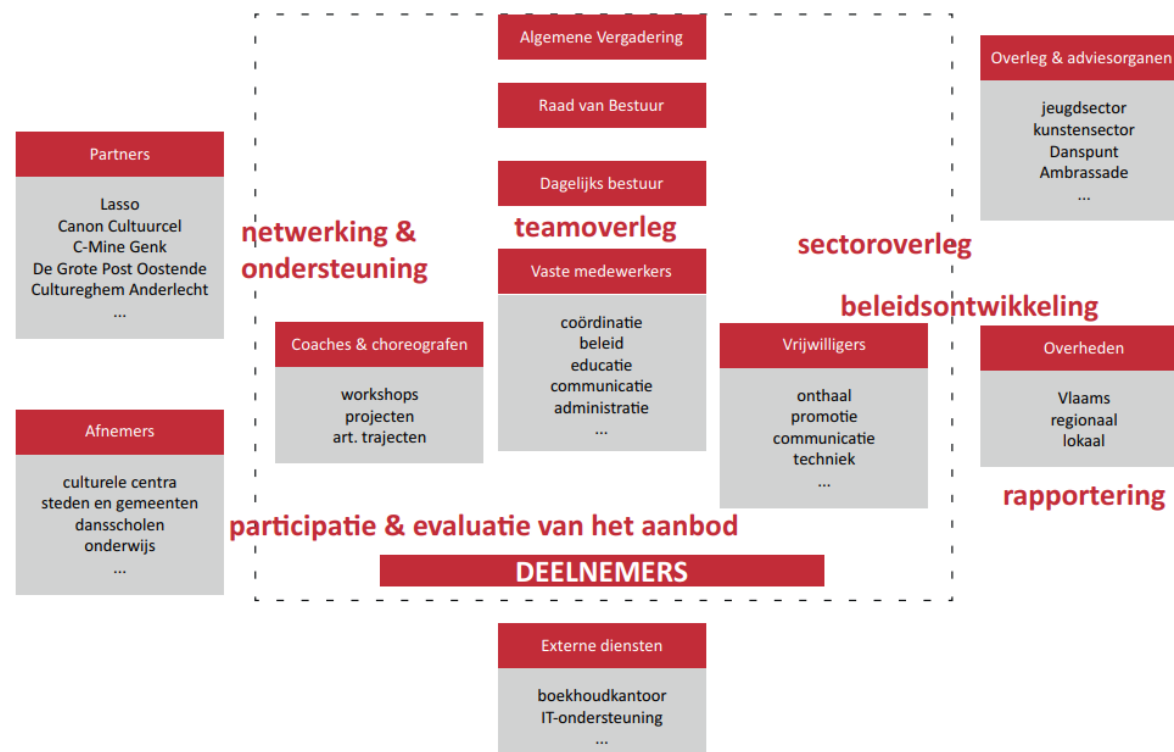
ORGANIGRAM GAMEWISE VZW



ORGANIGRAM



1.4 STRUCTUUR - KLEIN TEAM, GROOT NETWERK



WE STAAN VOOR JE KLAAR

IN 2023

ELKE VRAAG IS WELKOM
015 / 28 73 90

SPEELPLEIN.NET/
CONTACT

FIGURAAL

LOKAAL WERKEN IS ONZE STERTE

Op maat werken kan alleen als we op lokaal niveau weten wat er leeft en speelt... Als we je werking zien - door en door, van dichtbij - kennen. Daar zijn we van overtuigd. In onze definitieve van 2022-2023 bereikten we die ambitie. De Vlaamse Kinder Speelpleinwerkgroep blijft ook de komende jaren focussen in een lokaal verband op maat, zoals jullie dat van ons gewent zijn.

- Niet actief
- Niet actief
- Niet actief
- Niet actief
- Niet actief
- Niet actief



IDENTAAR

ONDERSTEUNING VAN ONZE REGIONALE WERKING



ALTIJD EN BESLIST



TAKEN

BELEGEN-RELAATIGHEID
"Wij zijn daar om te ondersteunen, maar we zijn niet de oplossing."

BEHOEFTE-LENNING
"Producten die anderszins niet beschikbaar zijn, maar wel in de regio beschikbaar zijn."

COMMUNICATIE
"Voor informatie beschikbaar, maar niet beschikbaar in de regio."

STRATEGIE
"Strategische richting, maar niet beschikbaar in de regio."

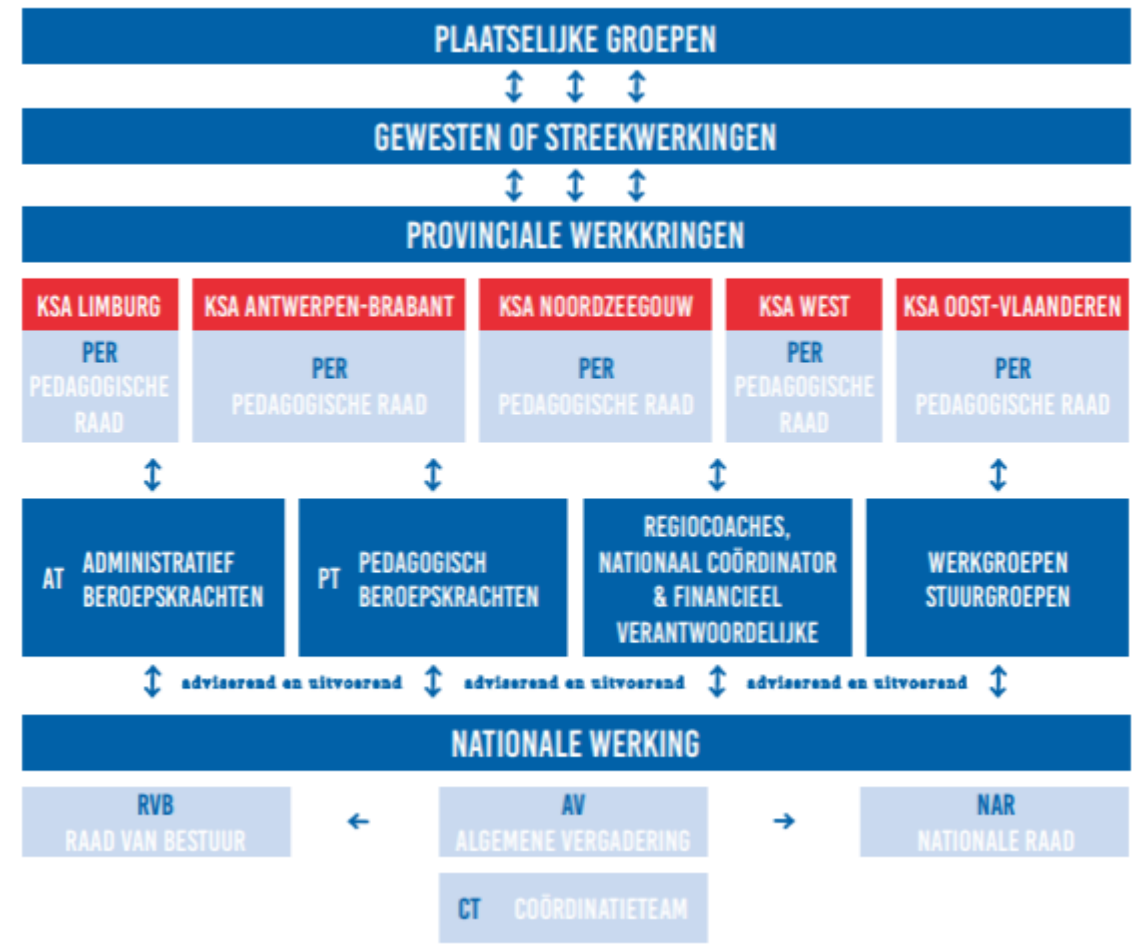
FINANCIËN
"Financiële ondersteuning, maar niet beschikbaar in de regio."

ADMINISTRATIE
"Administratieve ondersteuning, maar niet beschikbaar in de regio."

ONS WERK DOEL
JOUW BIJDRAGE MAAKT EEN VERSCHIL

- Vlaamse Kinder Speelpleinwerkgroep
- 2.500.700 BUNDE

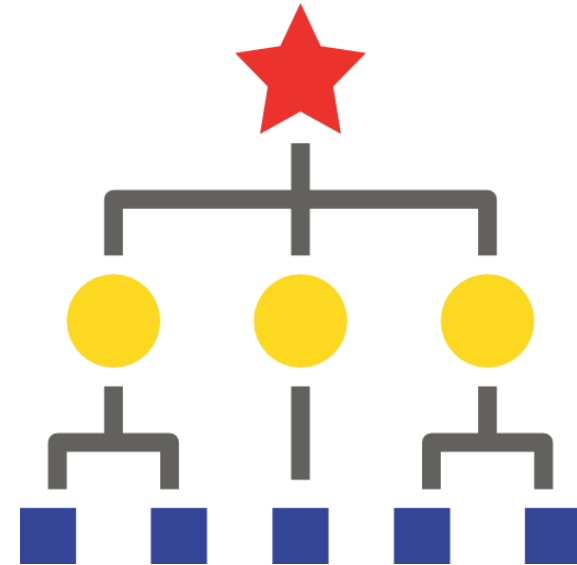
Organigram



ORGANIGRAM

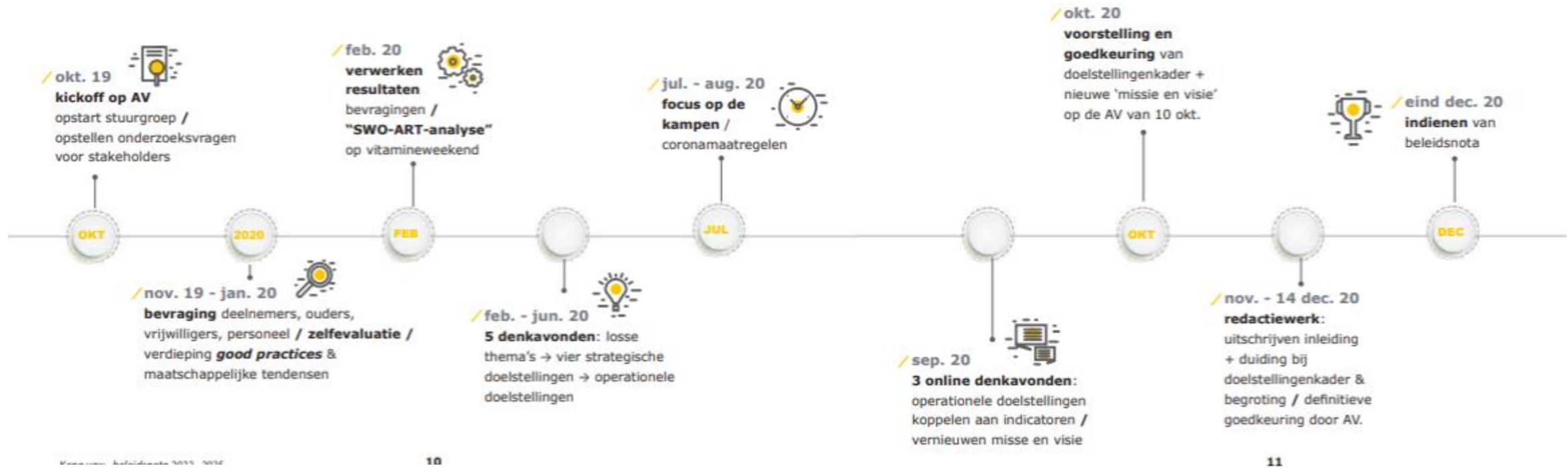
**Hoe ziet jullie
structuur eruit?**

Wordt deze in vraag gesteld?





DEMOCRATISCH PROCES



DEMOCRATISCH PROCES

5/ DEMOCRATISCH PROCES

Deze beleidsnota kreeg vorm via een uitvoerig participatief proces tussen juni '19 en december '20. Hieronder een overzicht van de belangrijkste stappen in het proces.

/ Juni-augustus '19: opstart en planning

De personeelstweedaagse in juni is het officiële startschot van het proces. Het **plan van aanpak** wordt uitgestippeld met het personeel en het bestuur. We volgen hierbij de fasering en werkwijze van De Ambrassade.

/ September '19-februari '20: onderzoeksfase

Een kernploeg van 4 personeelsleden en de 2 coördinatoren (De Knokploeg) ontfermt zich over het **omgevingsonderzoek**. Door middel van literatuurstudie en interviews brengen we maatschappelijke evoluties, trends, beleidsthema's, kansen en bedreigingen in kaart. Daarnaast doen we een **zelfevaluatie** (sterktes, zwaktes, aspiraties) met het hele team op een beleidsdag op 10 december 2019 en met het bestuur op 19 februari 2020. Tussen februari en maart houden we ten slotte een **stakeholdersbevraging** bij vrijwilligers, klanten, sectorgenoten, leveranciers, externe contacten ... In totaal leveren 154 respondenten ons de nodige input.

/ Maart-april '20: analyse en formuleren beleidsuitdagingen

Op 10 maart, nog net voor de lockdown, organiseren we een grote **'Ronde Tafel'** met personeel, vrijwilligers, bestuurders en leden van de av. Op deze Ronde Tafel worden eerst de resultaten van de onderzoeksfase gepresenteerd. Vervolgens formuleren we op basis daarvan in werkgroepjes **31 beleidsuitdagingen**. In april werken de coördinatoren op basis daarvan een voorstel uit van **10 beleidsopties**. Dit voorstel wordt goedgekeurd op de bestuursvergadering van 23 april.



/ Mei-november '20: uitwerken doelstellingenkader

De coördinatoren vertalen de beleidsopties in **6 strategische doelstellingen**. Na de verwerking van de feedback van het personeel worden deze doelstellingen goedgekeurd op de av van 26 juni. Gelijktijdig gaan vanaf mei kleine werkgroepjes ('bijenkorfjes') van in totaal 11 verschillende personeelsleden en de 2 coördinatoren aan de slag om de strategische doelstellingen te concretiseren tot **operationele doelstellingen en acties**. Er worden heel wat verkennde contacten gelegd voor **samenwerkingen**. Op een denkdag op 25 juni worden de voorstellen met het hele team besproken en aangevuld. Het proces wordt verder opgevolgd op beleidsdagen in september en oktober. Op de bestuursvergaderingen van 24 september en 29 oktober wordt een stand van zaken gegeven en input verzameld. In november finaliseren de coördinatoren samen met de personeelsleden de acties, indicatoren, timing en budgetten.

/ November-december '20: eindredactie en goedkeuring

Begin december gebeurt de laatste afwerking van de beleidsnota en begroting. Op de teamvergadering van 1 december wordt de beleidsnota voorgesteld aan het team. Op de av van 9 december wordt de beleidsnota inclusief begroting goedgekeurd.

TIJDSLIJN





Profiel van je organisatie

- ▮ missie en visie
- ▮ Geschiedenis
- ▮ Positionering en profilering
- ▮ Organigram
- ▮ Democratisch proces

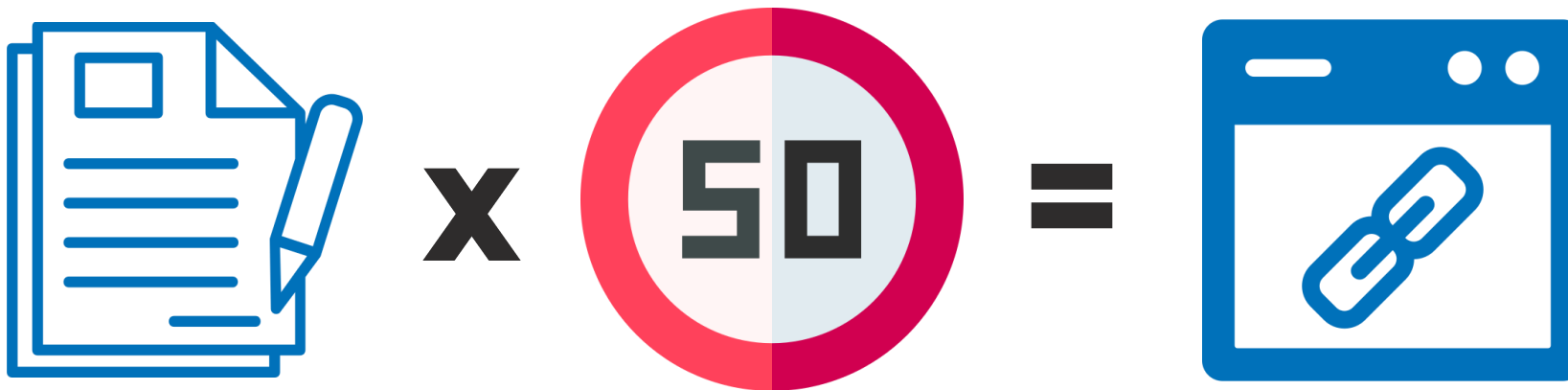


Profiel van je organisatie

- ▮ missie en visie
- ▮ Geschiedenis
- ▮ Positionering en profilering
- ▮ Organigram
- ▮ Democratisch proces

*beoordelingscriteria

PROFIEL VAN JE ORGANISATIE



Hou het kort, bondig, to the point! > Link door naar je website?

BEREIK VAN DE VERENIGING



Wat verwacht het departement CJM?

Uit de leidraad beleidsnota (2022-2025 =vorige keer)

Overzicht van de deelnemers/gebruikers/afnemers aan haar aanbod :

- ▮ Aantal
- ▮ Leeftijd
- ▮ Geografische spreiding

- ▮ Binnen de vrije tijd – Buiten de vrije tijd

Analyse evolutie (verleden-heden-toekomst)

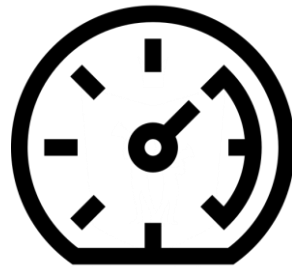
Tendensen (bv. bereik bij doelgroepen)

Het bereik kan deel uitmaken van het doelstellingenkader, of kan een apart onderdeel binnen de beleidsnota vormen. Wel dient de link met de doelstellingen hoe dan ook verzekerd te worden.

BEREIK VAN DE VERENIGING

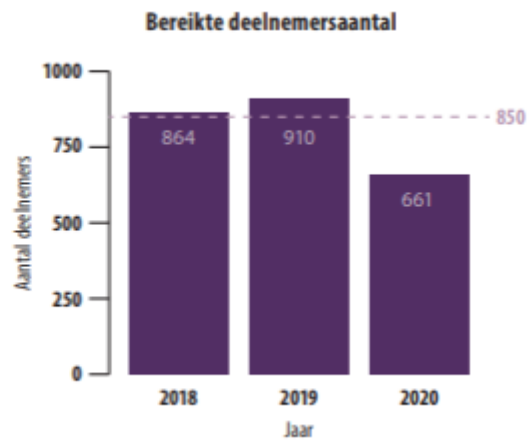
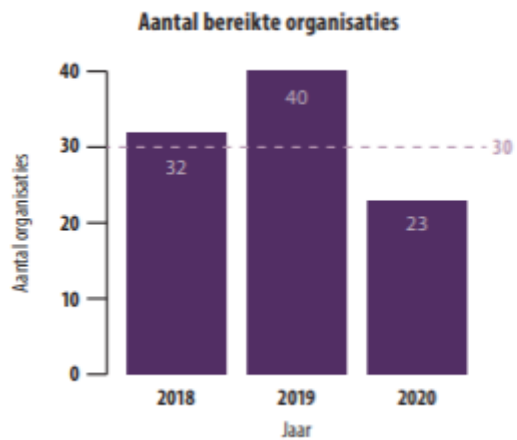
Hoe goed houden
jullie cijfers bij?

Over wat allemaal?

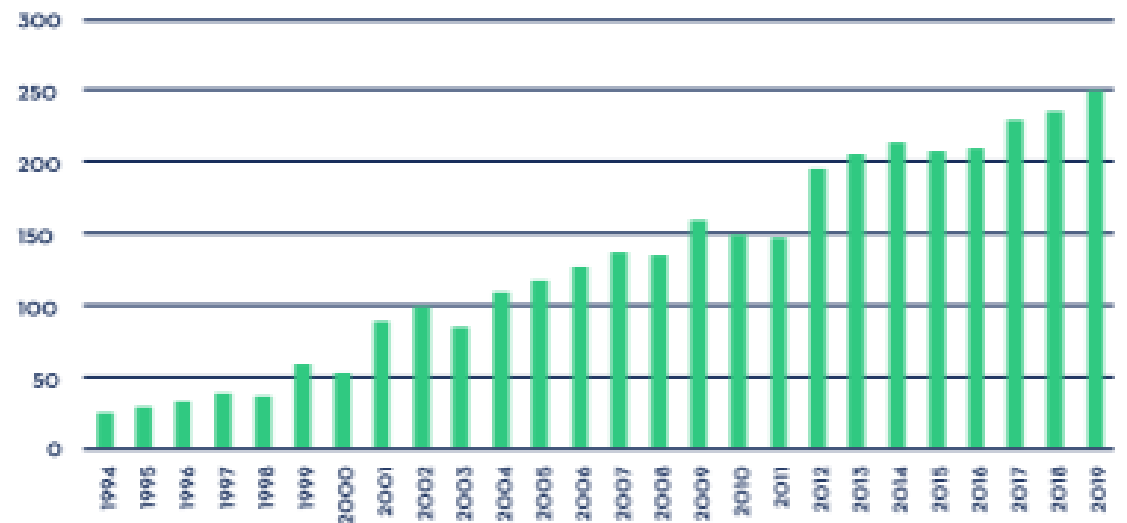


METEN = WETEN

#AANTALLEN



AANTAL REIZEN, DAGUITSTAPPEN EN WEEKENDS

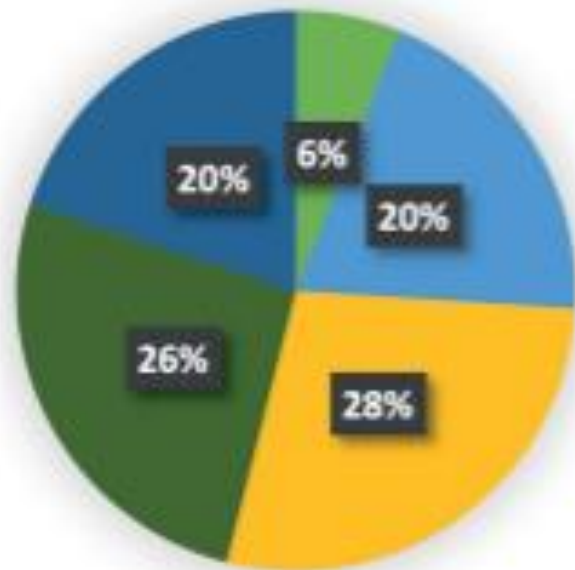


VORMING

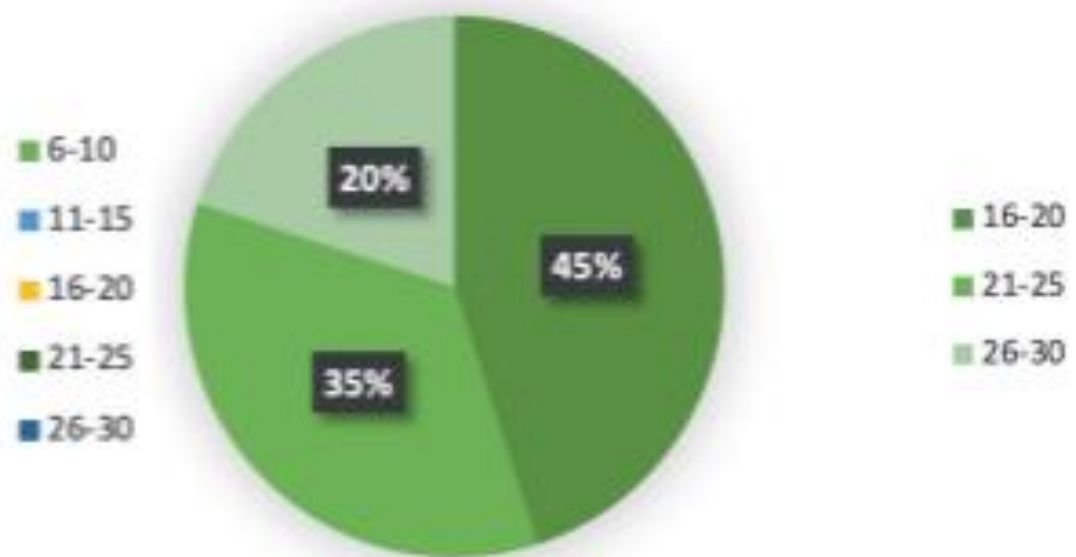
JAAR	BAVO	EXPERT	ANDERE
2017	50	38	155
2018	54	20	115
2019	26	20	98
2020	-	-	-

#LEEFTIJDEN

Leeftijdsspreiding deelnemers

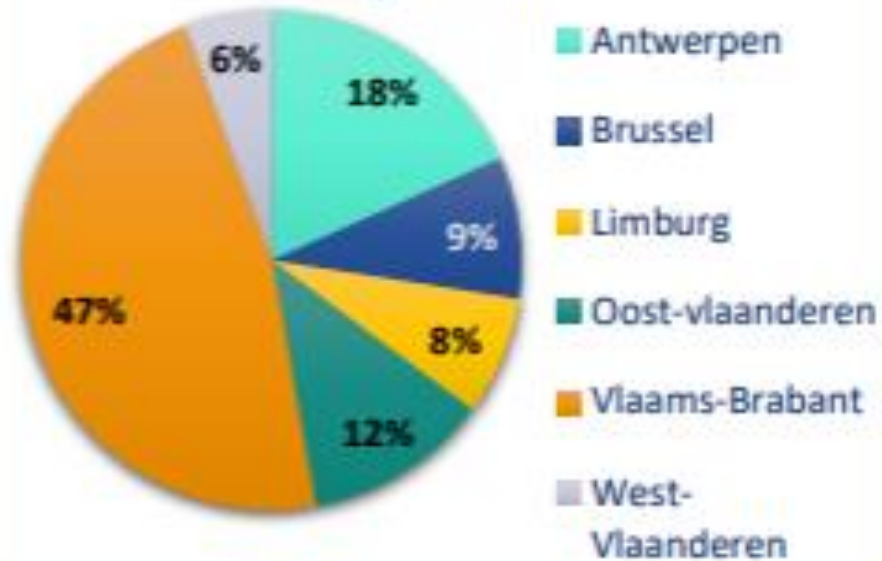


Leeftijdsspreiding vrijwilligers



#GEOGRAFISCH

Grafiek 8: Provinciale spreiding begeleiders



REGIONALE SPREIDING WORKSHOPS (W) & KAMPEN (K) IN 2018-2019



Provincie	Aantal vrijwilligers/ jongeren in de doelgroep
Antwerpen	27.7% (green bar), 28.1% (yellow bar)
Oost-Vlaanderen	24.1% (green bar), 22.8% (yellow bar)
Vlaams-Brabant	21.3% (green bar), 17.4% (yellow bar)
West-Vlaanderen	17.9% (green bar), 17.2% (yellow bar)
Limburg	7.0% (green bar), 12.4% (yellow bar)
Brussel	2.0% (green bar), 2.1% (yellow bar)

ANALYSE - EVOLUTIE

Eigen aan onze werking is dat we constant nauw samenwerken met verschillende organisaties.

Dit gaat dan over al onze "klanten" bestaande uit: buurtwerkingen, OKAN-klassen, integratiediensten, bibliotheken, organisaties Integrale Jeugdhulp... kortom alle mogelijke organisaties die met kwetsbare kinderen en jongeren rond ons thema aan de slag willen gaan.

Wij zijn actief in verschillende overlegorganen:

- Link in de Kabel is actief betrokken bij het **JWO** (Jeugd- en welzijnsoverleg) van de stad Leuven
- lid van de stuurgroep van het **Kenniscentrum Mediawijshheid**
- mede-initiatiefnemer **MaakLeerPlek Leuven**
- lid van de **Taskforce E-inclusie** van de VUB

Op inhoudelijk vlak werkt vzw Link in de Kabel nauw samen met **expertisecentrum Inclusive Society van de UCLL** en het Kenniscentrum Mediawijshheid.

Ook zijn we een graag geziene gast op allerlei **congressen en studiedagen** van oa. Universiteit Antwerpen, Groen, Fortis Foundation, Kenniscentrum Mediawijshheid, Apestaartjaren, ...

Ten slotte engageren we ons om voor deze beleidsperiode een **nauwere samenwerking** op te zetten met **Mediaraven**. We doen dit via twee pistes:

- 1) we ondersteunen het initiatief "youthport" van mediaraven dat kinderen en jongeren een stem wil geven in het mediawijshheidsdebat door minstens jaarlijks hierover in overleg te gaan en
- 2) we participeren in het tweesjaarlijks Apestaartjarenonderzoek waar wij ons engageren om elke editie een bepaalde doelgroep te belichten (bv. Integrale Jeugdhulp, Okan-leerlingen,...).



Jaar	Antwerpen	Vlaams-Brabant en Brussel	Limburg	O-Vlaanderen	W-Vlaanderen	Totaal
2007	92	79	55	74	77	377
2008	94	70	58	75	74	371
2009	95	68	60	71	72	366
2010	96	79	61	79	70	385
2011	97	81	61	77	70	386
2012	99	90	65	81	76	411
2013	103	97	65	82	81	428
2014	103	98	62	83	81	427
2015	95	102	60	85	85	427
2016	97	97	56	78	88	416
2017	107	102	55	76	86	426
2018	107	96	55	73	84	415
2019	109	94	54	73	79	409

ANALYSE - EVOLUTIE

d. Evolutie ledenaantal

Werkjaar	#leden	evolutie cijfers	evolutie procent
2010-2011	32 368	-770	-2,38%
2011-2012	32 756	388	1,18%
2012-2013	32 989	233	0,71%
2013-2014	33 555	566	1,69%
2014-2015	33 554	-1	0,00%
2015-2016	34 396	842	2,45%
2016-2017	35 654	1 258	3,53%
2017-2018	36 225	571	1,58%
2018-2019	36 063	-162	-0,45%
2019-2020	35 542	-521	-1,47%

Evolutie ledenaantal



e. Evolutie aantal leden ten opzichte van demografische gegevens

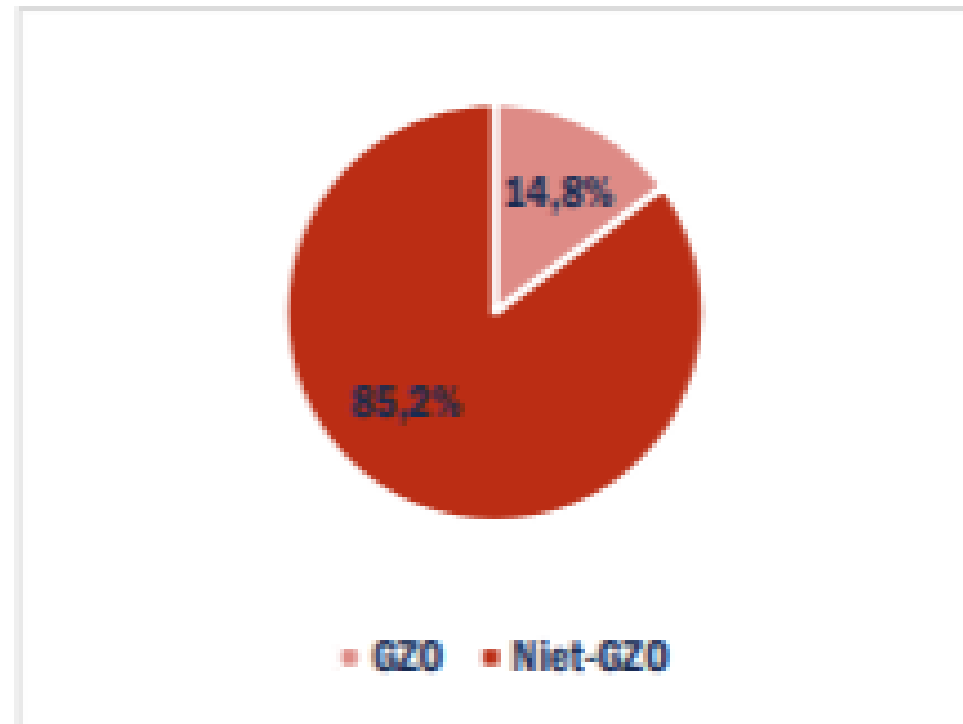
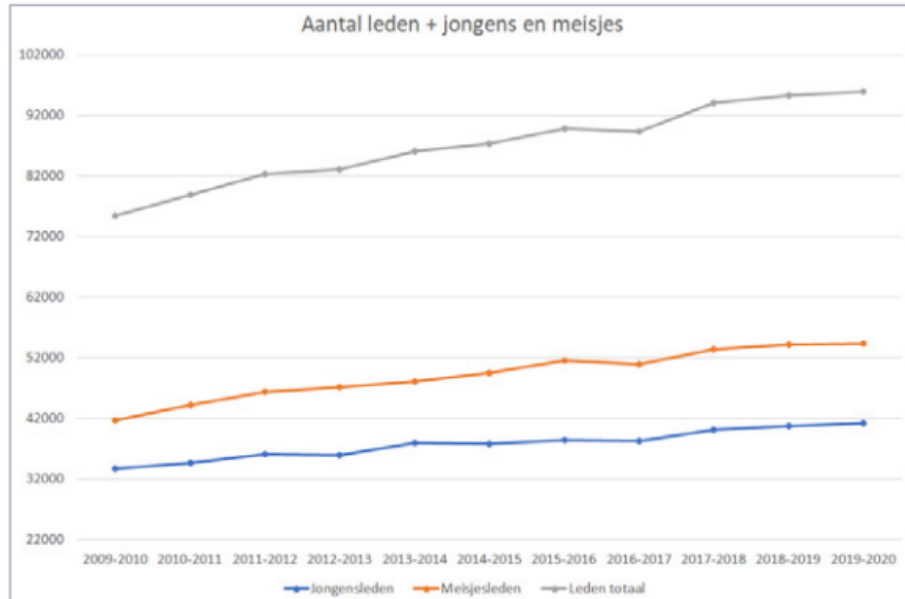
Evolutie leden en kinderen in Vlaanderen



* Demografische gegevens van het aantal kinderen tussen 6 en 18 jaar in Vlaanderen.

KAMPEN EN SPEELWEEKEN	2018	2019	2020	2021
Deelnemersuren	27731	24256,75	20804	24000
Inclusieve kampen & SPW	26023	22694,5	19034	22230
Exclusieve kampen Liga	1708	1562,25	1770	1770
Aantal initiatieven	32	31	29	31
SPW Kleuters	16	14	12	13
SPW Lager	9	12	12	11
Kamp	7	5	5	7
Aantal deelnemers	787	738	603	706
Kleuter (4-6)	455	344	307	354
Lager (7-12)	283	348	247	294
Tiener (13-18)	36	36	33	49
18 +	13	10	16	14
Aantal ingezette vrijwilligers	167	171	152	175

TENDENSEN (doelgroep)



INTERNE (zelf) EVALUATIE



Interne werking en zelfevaluatie

- ▮ = Systematische doorlichting van de eigen organisatie
- ▮ Organisatie als puzzel met vele stukjes:
 - ▮ Infrastructuur
 - ▮ Organisatiestructuur en –cultuur
 - ▮ Beleid & strategie
 - ▮ Financieel beleid
 - ▮ Medewerkersbeleid
 - ▮ Bestuur
 - ▮ Samenwerking met anderen
 - ▮ Communicatie
 - ▮ Vrijwilligersbeleid
 - ▮ ...

Wie bevragen?

INTERNE stakeholders

- het Bestuur
- de directie, leidinggevende of coördinerende medewerkers
- de medewerkers in loondienst (beroepskrachten)
- de vrijwilligers

EXTERNE stakeholders

Wie bepaalt je aanbod? (doelgroep)

- Deelnemers
- Leden
- Lokale groepen/verenigingen

Wie heeft invloed op je middelen?

- Vlaamse of lokale overheid
- Fundingorganisaties / donateurs

Met wie werk je samen? (partners)

- Vlaamse of lokale overheid
- Andere jeugdwerkorganisaties
- Organisaties uit andere of aangrenzende sectoren

Wie heeft invloed vanuit de ruimere omgeving?

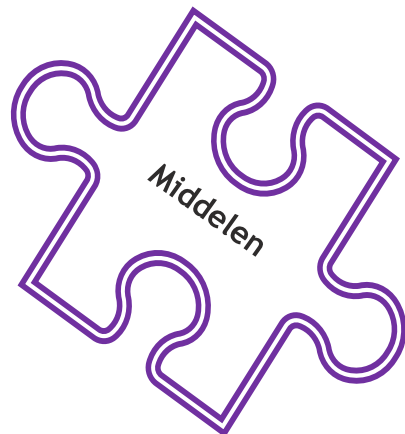
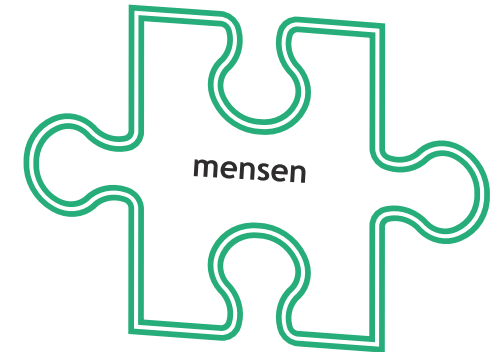
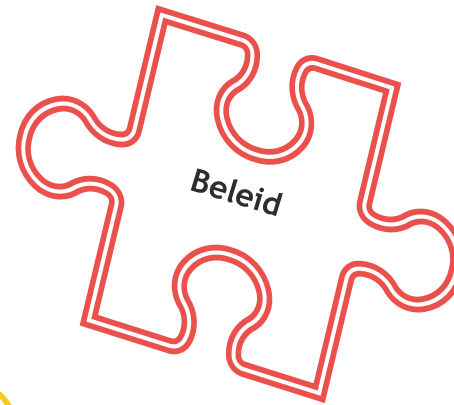
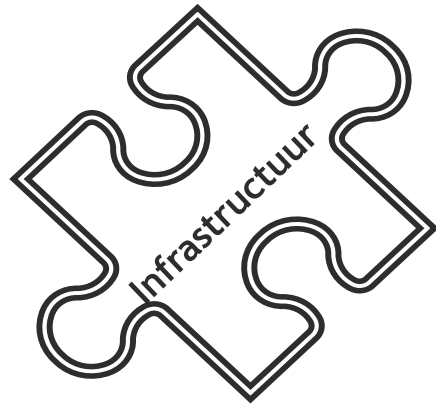




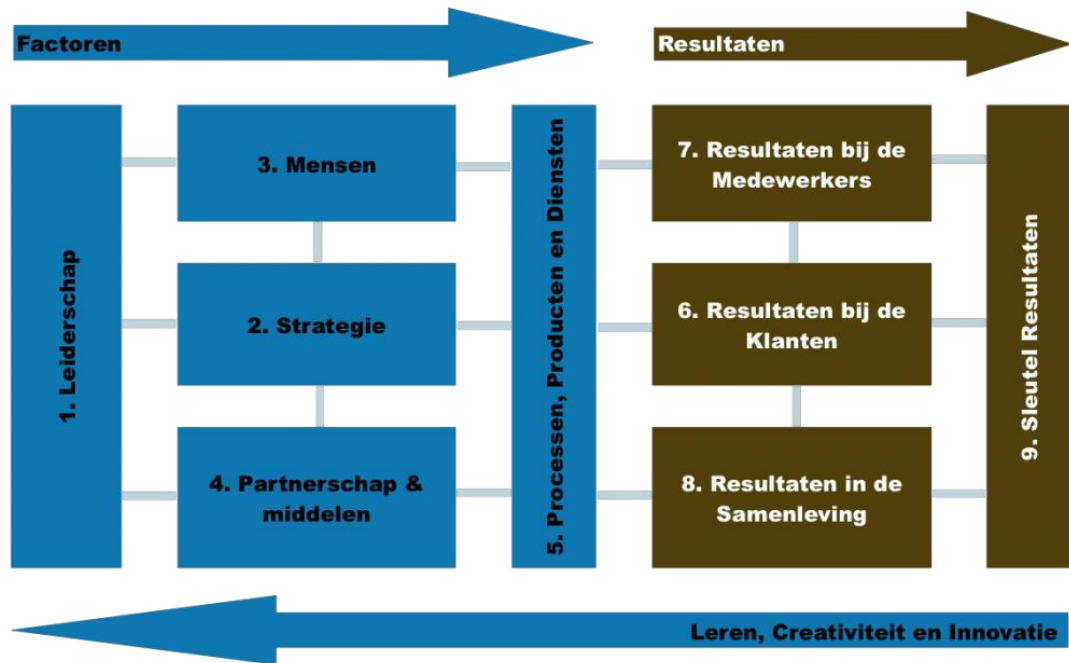
Bevragen – wat wil je weten?

- ▮ Waar kijk je naar uit in de komende 5 jaar?
- ▮ Welke impact wil je zien te realiseren met de organisatie?
- ▮ Welke (interne) sterktes bezit de organisatie?
- ▮ Welke gekende (interne) zwaktes heeft de organisatie?
- ▮ Op welke manier komen we tegemoet aan de huidige noden van onze doelgroep?
- ▮ Hoe tevreden zijn we over de kwaliteit van ons bestuur?
- ▮ ...

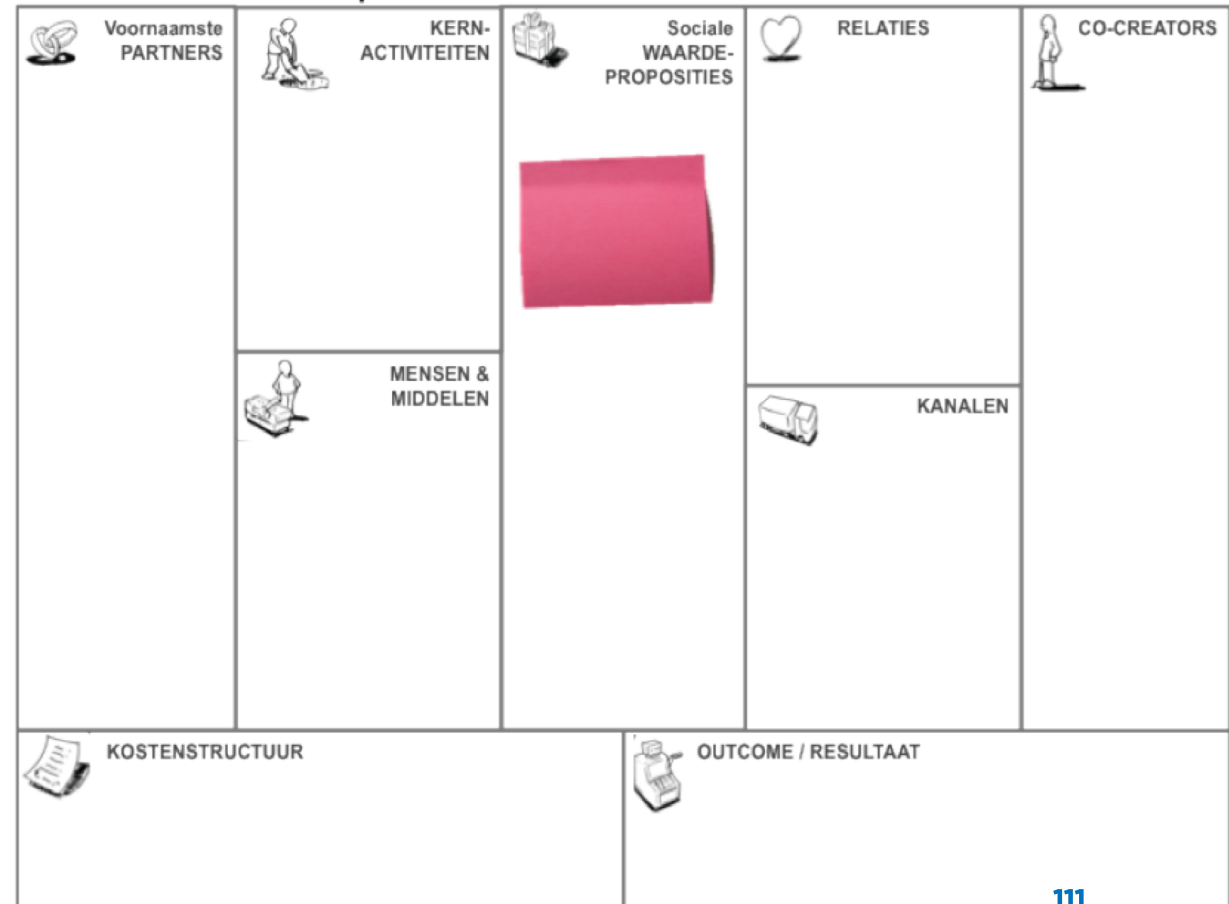
Verschillende deeltjes van de 'grote puzzel'



Verschillende kwaliteitsmodellen



Social profit business model canvas



BIJLAGE

Zelfevaluatie in een oogopslag

Een kerngroep kan deze oefening uitvoeren en de samenstelling kan variëren per onderwerp (bestuurders, personeelsleden, vrijwilligers, freelancers, enzovoort). We zullen ons hier beperken tot maximaal drie vragen, maar er kunnen uiteraard meer vragen worden besproken. Het is belangrijk om mensen de gelegenheid te geven om hun antwoorden toe te lichten.

Missie, visie

1. Zijn de missie en visie actueel en zijn de strategische doelen van de organisatie ermee verbonden?
2. Worden de missie/visie (wel/niet) onderschreven in de organisatie?
3. De keuzes van onze organisatie zijn (nog steeds/niet meer) congruent met wat er in de omgeving leeft.

Wat nemen we mee?

- >
- >
- >
- >

Beleid en strategie

1. Sluiten we als organisatie systematisch aan bij de noden van de doelgroep(en)?
2. Hoe (on)tevreden zijn we over onze plannen van de voorbije drie/vijf jaar? Zowel wat de keuze als de voortgang betreft!
3. Zien we een lijn in wat we doen richting de realisatie van onze missie?

Wat nemen we mee?

- >
- >
- >
- >



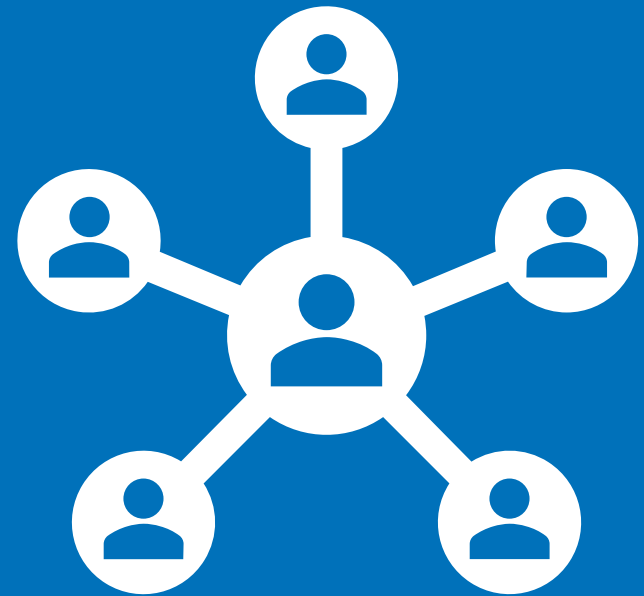
Zelfevaluatie in een oogopslag

- Missie en visie
 - Beleid en strategie
 - Financiële beleid
 - Organisatiestructuur en – cultuur
 - Medewerkersbeleid
 - Bestuur
 - Samenwerking met anderen
 - Communicatie
- Wat zijn onze sterke punten?
 - Wat kan er verbeterd worden in onze organisatie?
 - Welke lessen kunnen we hieruit trekken voor de toekomst?

Inspiratie

Op welke manieren deden/doen jullie aan een (systematische) zelfevaluatie?

Doelgroep en (externe) stakeholders



Wie bevraag je?

INTERNE stakeholders

- het Bestuur
- de directie, leidinggevende of coördinerende medewerkers
- de medewerkers in loondienst (beroepskrachten)
- de vrijwilligers

EXTERNE stakeholders

Wie bepaalt je aanbod? (doelgroep)

- Deelnemers
- Leden
- Lokale groepen/verenigingen

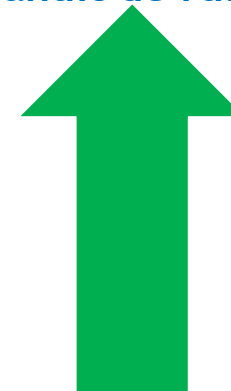
Wie heeft invloed op je middelen?

- Vlaamse of lokale overheid
- Fundingorganisaties / donateurs

Met wie werk je samen? (partners)

- Vlaamse of lokale overheid
- Andere jeugdwerkorganisaties
- Organisaties uit andere of aangrenzende sectoren

Wie heeft invloed vanuit de ruimere omgeving?



Bevragen – wat wil je weten?

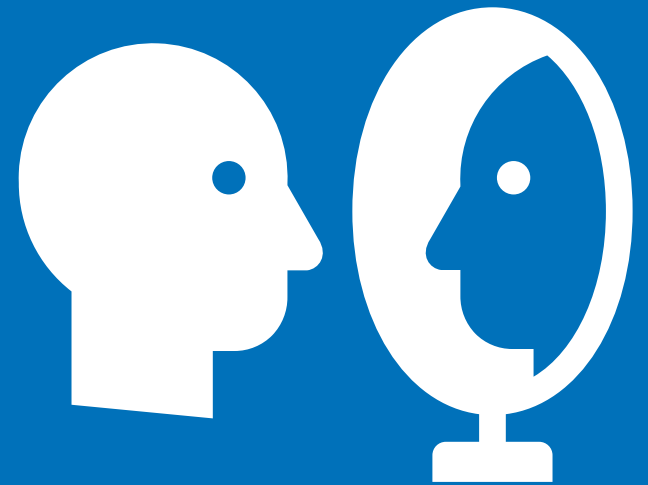
- ❏ Wat zijn hun **verwachtingen** t.a.v. de organisatie
- ❏ Wat kan de organisatie **meer doen/minder doen**?
- ❏ Waarover is men **tevreden** of **niet tevreden**
- ❏ Welk **toekomstperspectief** ziet de stakeholder voor de organisatie?
- ❏ Wat zijn de **sterke punten** van de organisatie?
- ❏ Wat zijn de **zwakke punten** van de organisatie?
- ❏ Ziet de stakeholder **kansen/bedreigingen** voor de organisatie?
- ❏ Welke **impact/effecten** zou moeten de organisatie nastreven?
- ❏ Wat komt er op de organisatie af de komende jaren? Waar moeten ze **rekening mee houden**?

Hoe bevragen?

- ❖ Informatie halen uit **bestaand materiaal**: doelgroepbevraging, evaluaties, verslagen...
- ❖ **Survey / Bevraging**
- ❖ **Delphi-onderzoek**
 - ❖ **Doel**: Diverse experts met diverse meningen tot een consensus laten komen
 - ❖ **Methode**:
 - 1) **INPUT**: De panelleden vullen een vragenlijst in (anoniem)
 - 2) **TERUGKOPPELING**: De panelleden worden geconfronteerd met elkaars kennis/standpunten zonder dat men weet wie de andere panelleden zijn.
 - 3) **INPUT**: De panelleden vullen opnieuw een vragenlijst in op basis van de info uit de confrontatie (anoniem)
 - ...
 - ❖ **Voordelen**: fysiek samenbrengen hoeft niet, minder bias op elkaar

Extra tool:

Reflectietools
#jeugdwerkwerkt





REFLECTIETOOL

DNA

Jeugdwerker

&

MISSIE

Jeugdwerk

#Jeugdwerkwerkt

#Jeugdwerkwerkt omdat jeugdwerkers

kinderen en jongeren
centraal stellen
(vanuit de leefwereld
Van kinderen en jongeren)

DNA

Jeugdwerker



REFLECTIETOOL



Kinderen en jongeren



Wat vind je goed of leuk aan jeugdwerk, hoe klein ook?	Stel, je kijkt over 10 jaar terug op jouw deelname aan het jeugdwerk. Waar ben je dan trots op?	Stel, je stopt morgen in je jeugdwerking. Waaraan merk je dat bij jezelf?	Welke gewoontes of ongeschreven regels in jouw jeugdwerking zorgen ervoor dat jij graag deelneemt?
Welke extra sterke punten zou je op je CV schrijven doordat je actief bent in het jeugdwerk?	Als jouw jeugdwerking niet zou bestaan, hoe zou je dat merken aan je vriendenkring?	Vertel aan de hand van een herinnering wat volgens jou zo typisch aan jeugdwerk is.	In Vlaanderen en Brussel zijn er ongeveer 100.000 vrijwilligers actief in jeugdwerkorganisaties. Wat deel je met al deze vrijwilligers?
Op welke verwezenlijking binnen je jeugdwerking ben je het meest trots?	Wat vinden anderen ervan dat je actief bent in je jeugdwerking?	Wat zou er gebeuren als anderen trotser zouden zijn op jouw deelname aan het jeugdwerk?	Ga terug naar de laatste activiteit in je werking. Hoe voelde je je toen?
Heeft jeugdwerk ervoor gezorgd dat je iets minder of meer bent gaan doen? Zo ja, wat?	Als je tot jouw 100ste in het jeugdwerk actief zou blijven, wat zou dan het effect zijn op jezelf en op anderen?	Dilemma: plezier creëren of plezier beleven in je jeugdwerking?	Als je met één foto aan iemand zou moeten tonen wat jeugdwerk is, wat zou er dan op die foto staan?

#Jeugdwerkwerkt

REFLECTIETOOL

Jouw gedroomde jeugdwerkeffect



Waar wil jij met jouw jeugdwerkorganisatie voor gaan?
Welk effect willen jullie op (middel)lange termijn hebben?

Gebruik deze reflectieoefening om er achter te komen.

Het jeugdwerk gaat voor

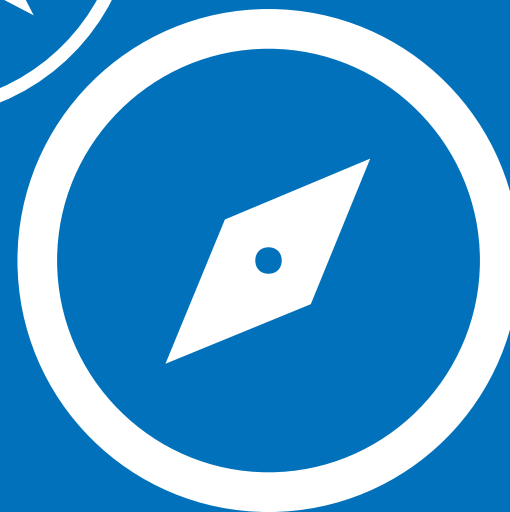
- straf en kwaliteitsvol jeugdwerk
- meer meer maatschappelijke waardering
- meer jeugdwerk voor meer kinderen en jongeren

ons huidig effect		ons gewenste effect
	Wat is jullie huidige situatie? Waar dromen jullie van?	
	Om dan je huidig effect naar je gewenste effect te gaan, formuleer je doelstellingen, acties en indicatoren.	
	Dit doe je tijdens fase 5 van in het beleidsnotaproces.	

Inspiratie

Op welke manieren deden/doen jullie aan een (externe) stakeholder bevragen?

OMGEVINGS ANALYSE



Zet de blik naar buiten

Wat leeft er op samenlevingsniveau:

- ▣ Micro – binnen de organisatie
- ▣ Meso – rond de organisatie
- ▣ Macro – de wereld/de maatschappij

Micro

Je organisatie kan dan wel een eiland lijken, het wordt bevolkt door wereldburgers

- ▣ Ze liggen wakker van bepaalde thema's
- ▣ Ze brengen trends mee en binnen
- ▣ Ze hebben invloed op de organisatie en op elkaar
- ▣ Ze leven in jouw organisatie maar ook in een gezin, op school, in een sportvereniging, als burger van een stad/gemeente, land, werelddeel...

Meso

Je organisatie kan dan wel een eiland lijken, het wordt omringd door wereldburgers en andere eilanden

- ▣ Hoe ziet de buurt waarin jullie werken eruit, hoe evolueert deze?
- ▣ Wie is jullie doelpubliek? Wat houdt hen bezig, waar liggen zij van wakker?
- ▣ Zijn er andere organisaties in de buurt, in je werkingsgebied weggevallen, bijgekomen,...?
- ▣ Hoe verhoudt de organisatie zich tot de buurt/de omgeving – is er participatie?
- ▣ Wat zijn de invloeden van lokale overheden/regiobesturen op jullie organisatie?

Macro

Je organisatie kan dan wel een eiland lijken, het maakt deel uit van de wereldbol

- ▣ Maatschappelijke trends en evoluties
 - ▣ Sociologische trends
 - ▣ Technologische trends
 - ▣ Economische trends
 - ▣ Politieke trends
 - ▣ Demografische trends
 - ▣ Ecologische trends

Hoe breng je die 3 niveaus in kaart?

Micro en meso

- ▣ zit vooral op niveau van stakeholders
- ▣ interne en externe stakeholders
- ▣ bevragen over de organisatie maar ook over omgeving/wat houdt hen bezig

Macro

- ▣ Op zoek naar bestaande onderzoeken
- ▣ Op zoek naar bestaande trendanalyses
- ▣ Vind het warm water niet uit

Waar liggen kinderen en jongeren wakker van?

- ▣ 't Is aan u
- ▣ waddist-app
- ▣ impact van corona op kinderen, jongeren en jongvolwassenen
- ▣ omgevingsanalyse Vlaams Jeugd- en kinderrechtenbeleidsplan



Wat leeft er bij het jeugdwerk? Welke uitdagingen komen er op ons af?

- ▣ #jeugdwerkwerkt
- ▣ Waar waren we gebleven
- ▣ Lokalenonderzoek

**GROOTSCHALIG
LOKALEN
ONDERZOEK
2023**

De nood aan een structureel lokalenbeleid

KSA, DE AMBRASSADE, FOS, SC OUTS, KLI

vorming 2 BN traject

M | PACT van het jeugdwerk

Jeugdwerk is een recht voor alle kinderen en jongeren, omdat jeugdwerk actief ruimte creëert voor deze rechten:

experimenteren en leren door vallen en opstaan	vrije tijd, spel en ontspanning, culturele en artistieke activiteiten
ten volle participeren aan de samenleving	ontwikkelen en samen opgroeien

DNA jeugdwerker

#Jeugdwerkwerkt omdat jeugdwerkers...

- kinderen en jongeren centraal zetten
- kinderen en jongeren eigenaarschap geven
- aandacht hebben voor proces én product
- de kracht van de groep positief inzetten
- de samenleving mee vorm geven

Jeugdwerkeffect

#Jeugdwerkwerkt omdat jeugdwerk

- kinderen en jongeren versterkt, laat groeien en verbindt
- leidt tot (nieuwe) initiatieven vanuit kinderen en jongeren
- bijdraagt aan actieve en verbonden buurten
- De samenleving over grenzen en domeinen heen verbindt en zo maatschappelijke uitdagingen aanpakt
- het beleid uitdaagt en versterkt

Als we in de toekomst nog steeds straf jeugdwerk willen verwezenlijken, moeten we AMBITIES formuleren binnen deze thema's:

vrijwillig engagement	digitale leefwereld	mentaal welzijn
jeugdinfrastructuur	de stem van kinderen en jongeren	kruispunten

Maatschappelijke transitie

Toekomstverkenning

Speaker	Title	Topic	Duration
Dave Sinardet	politicooloog VUB	besluitvorming, democratie	19:49
Tuba Bircan	sociologe VUB en KULeuven	ratie, culturele diversiteit	19:42
Wim Van Lancker	socioloog KULeuven	gede, sociale ongelijkheid	23:56
Manuel Sintubin	geoloog KULeuven	milieu- en natuurrisico's	22:52
Katleen Gabriels	moraalfilosofe Maastricht University	Digitale, technologische ontwikkelingen	21:10
Margot Cloet	gedelegeerd bestuurder Zorgnet-Icuro	welzijn en welbevinden	15:04

Onderzoek bij jongeren

- ❏ [Awel onderzoeken](#)
- ❏ [onderzoek mentaal welbevinden in de jeugdvereniging](#)
- ❏ [Het jeugdonderzoeksplatform - JOP](#)

2022: PESTEN

[Download het onderzoeksrapport](#)

WAT VERTELLEN
JONGEREN AAN AWEL
OVER
PESTEN ?

vorming 2 BN traject

WILLEM VRIJLIEFDE



Jongeren die naar een jeugdvereniging gaan voelen zich meer verbonden met leeftijdsgenoten. Ze voelen zich in het algemeen het meest verbonden wanneer ze:



*Jongens en meisjes voelen zich even gelukkig in een jeugdvereniging. Non-binaire of genderzoekende jongeren maar ook jongeren met een lage socio-economische status voelen zich dan weer minder gelukkig.

OEFENING

Aan de slag!

Uitleg oefening

1. Individueel of per twee – ‘40

- 📖 Schema per onderdeel invullen om ‘gaten’ te identificeren
- 📖 Onderzoekstraject uitstippelen per ‘gat’

2. In groepjes per 5 – ‘20

- 📖 Uitwisselen over bevindingen:
 - 👑 Waar botste je op tijdens het maken van de oefening?
 - 👑 Waarover zou je graag willen uitwisselen met anderen?
 - 👑 Waarover heb je nog hulp/advies nodig?

Onderzoek in 9 stappen

Je weet nu welke informatie je nog nodig hebt. In dit formulier ga je aan de slag met het uitwerken van een onderzoekstraject per doel.

DOEL

WAT HEBBEN WE AL

WAT HEBBEN WE NOG NODIG

Profiel van de organisatie
visie en missie
geschiedenis
positionering en profilering
organigram
democratisch proces

zelfevaluatie interne stakeholders
verwachtingen, toekomstvisie, sterktes
en zwaktes van de organisatie
waar liggen bedreigingen en kansen

externe stakeholders
verwachtingen, toekomstvisie, sterktes
en zwaktes van de organisatie
waar liggen bedreigingen en kansen

omgevingsanalyse
Welke maatschappelijke trends en
evoluties komen er binnen in de
organisatie, hangen rond de organisatie
en/of zijn onderdeel

vorming 2 BN traject

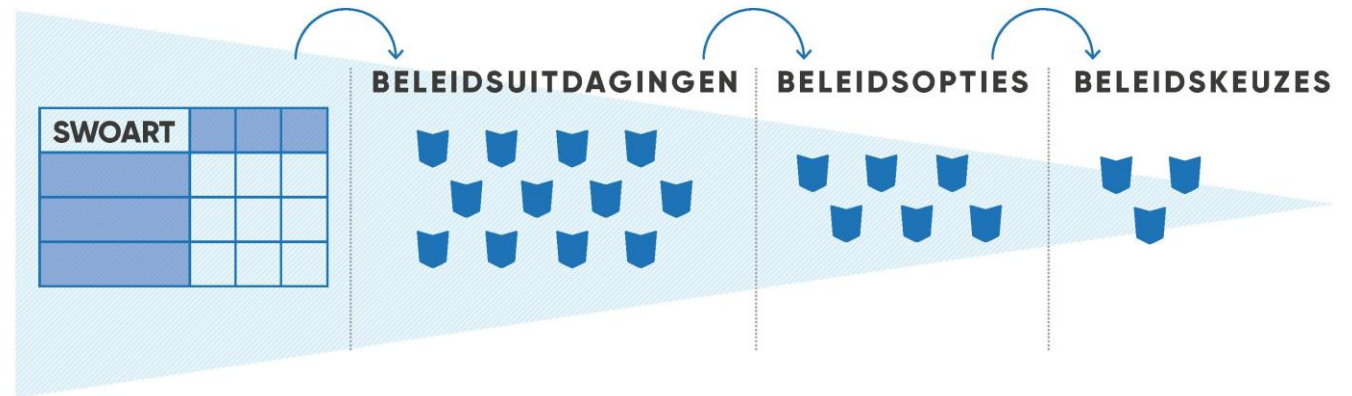
Stap onderzoek	Vul in	Timing?
1. Doel onderzoek		
2. Onderzoeksvraag/vragen - Wees concreet - Let op valkuilen		
3. Vooronderzoek - Bestaat er al data? - Netwerk: wie heeft expertise? - Nood aan verkennend onderzoek?		
4. Keuze methodiek - Kwali of kwanti? - Denk aan voor- en nadelen		
5. Selecteer de specifieke doelgroep - Hoe ga je hen bereiken?		
6. Stel goede vragen op		
7. Organiseer je data - Hoe ga je alles organiseren?		
8. analyseer je data - Hoe ga je alles analyseren? - Wie gaat dit doen?		
9. Rapporteer je data - Op welke manier wordt de data gerapporteerd? - Intern? Extern?		

ANALYSE INSTRUMENT SWOART



Waarom nu al?

METHODE VAN ANALYSE BEÏNVLOEDT VRAGEN IN JE ONDERZOEKSFASE



- ▣ Een methode van analyse schuift steeds een ordening van gegevens naar voren.
- ▣ Afhankelijk van welke methode je in de volgende fase wil toepassen, moet je je gegevens interpreteren volgens een bepaalde inhoudelijke ordening.
- ▣ In sommige gevallen impliceert de analysemethode zelfs het verzamelen van een specifiek soort gegevens

SWOT-en

STRENGTHS | WEAKNESSES | OPPORTUNITIES | THREATS

- ▮ Gekende en meest toegepaste methode.
- ▮ Heeft de neiging om te focussen op **tekorten en het negatieve** en veel nadruk te leggen op interne processen, sterktes en zwaktes.

SWOT ANALYSIS

	Helpful to achieving the objective	Harmful to achieving the objective
Internal origin (attributes of the organization)	S Strengths	W Weaknesses
External origin (attributes of the environment)	O Opportunities	T Threats

SOAR-en

STRENGTHS | OPPORTUNITIES | ASPIRATIONS | RESULTS

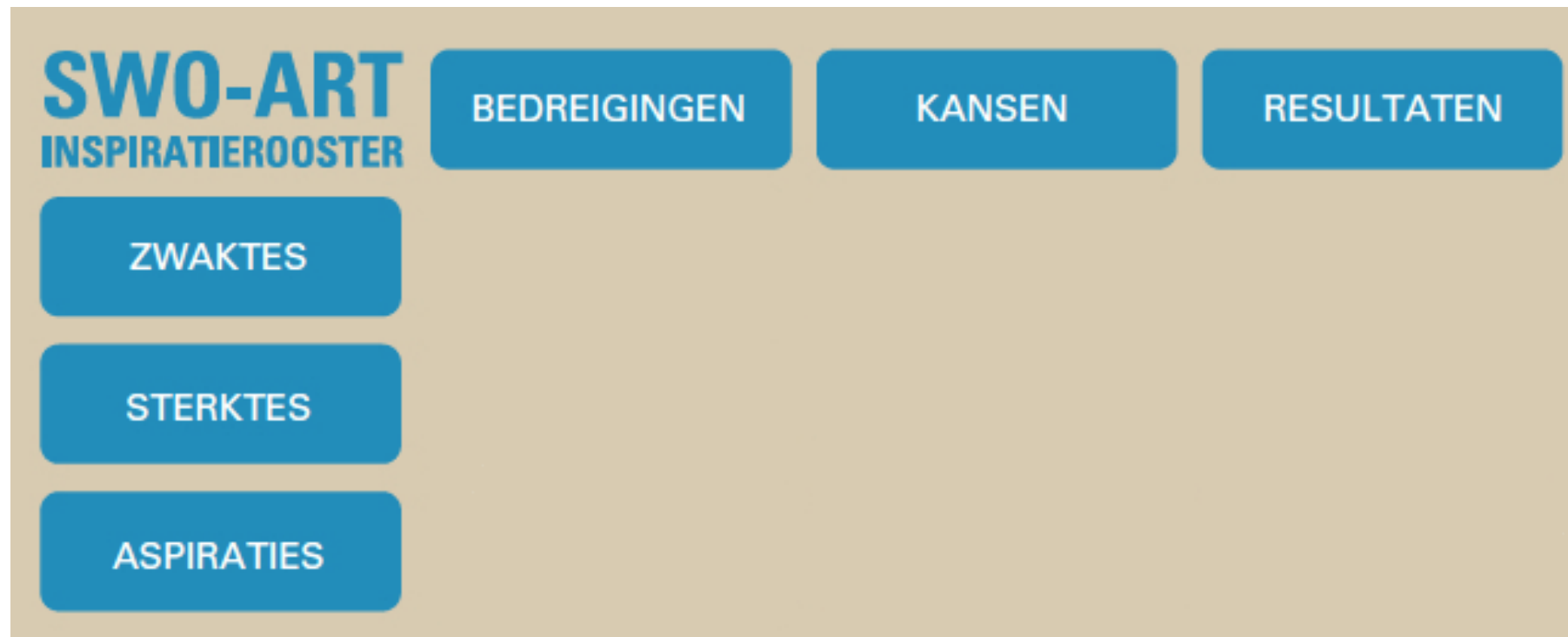
- Goed gekend alternatief dat focust op het **positieve**.
- Heel erg in de trend van A.I. en positieve **droomoefeningen** over de toekomst. Gelinkt aan sterktes en kansen uit SWOT.
- Neemt echter interne zwaktes en bedreigingen van buitenaf niet mee in de optelsom.



SWOART

Socius combineerde de twee en ontwikkelde zo de SWOART

STRENGTHS | WEAKNESSES | OPPORTUNITIES | ASPIRATIONS | RESULTS | THREATS



ontwikkeld door
socius.
steunpunt
sociaal-cultureel volwassenenwerk

EXTERNE GEGEVENS

OMGEVINGSANALYSE

STAKEHOLDERS

SWO-ART INSPIRATIEROOSTER

BEDREIGINGEN

KANSEN

RESULTATEN

INTERN GEGEVENS

ZELFEVALUATIE

ZWAKTES

STERKTES

MEDEWERKERS

ASPIRATIES

HANDELINGSPERSPECTIEVEN

Het **kruisen** van verschillende gegevens, geeft **handelingsperspectieven**.
Deze handelingsperspectieven vertaal je naar een **beleidsuitdagingen**.



SWOT handelingsperspectieven.

HANDELINGSPERSPECTIEVEN



HANDELINGSPERSPECTIEVEN

SWO-ART INSPIRATIEROOSTER	BEDREIGINGEN	KANSEN	RESULTATEN
ZWAKTES	Schade beheersen	Kiezen	Herbevragen
STERKTES	Verdedigen	Investeren	<u>Inzetten</u>
ASPIRATIES			

HANDELINGSPERSPECTIEVEN

SWO-ART INSPIRATIEROOSTER	BEDREIGINGEN	KANSEN	RESULTATEN
ZWAKTES	Schade beheersen	Kiezen	Herbevragen
STERKTES	Verdedigen	Investeren	Inzetten
ASPIRATIES	<u>Omdenken</u>		

HANDELINGSPERSPECTIEVEN

SWO-ART INSPIRATIEROOSTER	BEDREIGINGEN	KANSEN	RESULTATEN
ZWAKTES	Schade beheersen	Kiezen	Herbevragen
STERKTES	Verdedigen	Investeren	Inzetten
ASPIRATIES	Omdenken	<u>Realiseren</u>	

HANDELINGSPERSPECTIEVEN

SWO-ART INSPIRATIEROOSTER	BEDREIGINGEN	KANSEN	RESULTATEN
ZWAKTES	Schade beheersen	Kiezen	Herbevragen
STERKTES	Verdedigen	Investeren	Inzetten
ASPIRATIES	Omdenken	Realiseren	<u>Riskeren</u>

STAPPENPLAN

SWO-ART INSPIRATIEROOSTER	BEDREIGINGEN	KANSEN	RESULTATEN
ZWAKTES	Schade beheersen	Kiezen	Herbevragen
STERKTES	Verdedigen	Investeren	Inzetten
ASPIRATIES	Omdenken	Realiseren	Riskeren

1. Orden "alle" gegevens in Z,S,A of B,K,R
2. Bolletjeskermis: selecteer top X van Z,S,A of B,K,R
3. Stel groepen samen die zullen 'kruisen' en *vanuit de handelingsperspectieven beleidsuitdagingen formuleren*
4. "Alle" beleidsuitdagingen worden genoteerd
5. Maak een plan om hier vervolgens opnieuw in te gaan selecteren en te verfijnen naar **beleidsopties**.

Stappenplan - Stel je voor...

	Bedreigingen Armoede bij k& j stijgt Online > offline samenkomen Er zijn besparingen op jeugdwerk Ouders zijn zeer kritisch over aanbod	Kansen Er komt een nieuwe minister van jeugd De overheid zet middelen in op digitalisering Jongeren geven aan dat vrije tijd belangrijk is	Resultaten De doelgroep moet diverser De organisatie moet inzetten op thema X Er moet meer samengewerkt worden met partner X
Zwaktes Te weinig vrijwilligers Vrijwilligers te weinig eigenaarschap Veel verloop van medewerkers Te weinig deelnemers, halen indicatoren niet			
Sterktes Duidelijke missie en visie Landelijke spreiding is top Deelnemers evalueren ons aanbod zeer goed We hebben veel sterke samenwerkingen			
Aspiratie Medewerkers willen meer inzetten op thematische expertise Vrijwilligers willen meer verantwoordelijkheid De communicatiedienst/persoon wil een nieuwe website			

STAPPENPLAN - bijvoorbeeld

Schade beheersen

Gezien onze zwakte:

.....
.....

Gezien de volgende bedreiging:

.....
.....

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

EXTERNE GEGEVENS

OMGEVINGSANALYSE

STAKEHOLDERS

SWO-ART INSPIRATIEROOSTER

BEDREIGINGEN

KANSEN

RESULTATEN

INTERN GEGEVENS

ZELFEVALUATIE

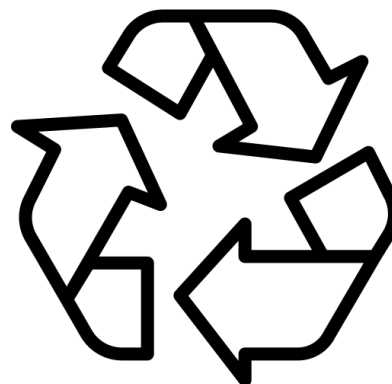
ZWAKTES

STERKTES

MEDEWERKERS

ASPIRATIES

One more thing ...

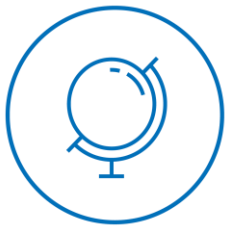


GOOI NIETS WEG*:

Je kan later nog zaken recycleren als je de doelstellingen gaat uitschrijven en acties en indicatoren concreet zal maken.

* Behalve privacy gevoelige data

ONDERSTEUNINGSTRAJECT BELEIDSPLANNING 2025 - 2030



<https://ambrassade.be/nl/kennis/artikel/ondersteuningstraject-beleidsplanning-2026-2030>

TOOLBOX BELEIDSPLANNING

BELEIDSPLANNING VLAAMS
EN BOVENLOKAAL JEUGDWERK
2026-2030

FASE 1 - STARTEN MET HET BELEIDSPLANNINGSPROCES



- RESULTAAT**
- Evenwichtige stuurgroep met tijd
 - Doordachte en realistische planning
- TUSSENTIJDSE CHECKUP**
- Is er een geïntegreerd of betrokken?
 - Is voldoende leiding- en kennisniveau aanwezig?
 - Is voldoende mandaat & medewerkingstijd?

FASE 2 - MISSIE & VISIE



- RESULTAAT**
- Missie: duidelijk waarom je bestaat en waarop je inzet
 - Visie: duidelijk waarvoor je staat
- TUSSENTIJDSE CHECKUP**
- Is voldoende in vraag gesteld?
 - Plan van aanpak: herwerken?
 - Linken met het impactvolle jeugdwerk?

FASE 3 - ONDERZOEKEN



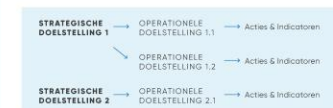
- RESULTAAT**
- Diverse bronnen en werkbare gegevens
- TUSSENTIJDSE CHECKUP**
- Is voldoende diverse gegevens verzameld bij verschillende stakeholders?
 - Is er nog extra of bijkomend onderzoek nodig?

FASE 4 - ANALYSE, BELEIDSUITDAGINGEN & OPTIES



- RESULTAAT**
- Beperkte set aan beleidskeuzes
- TUSSENTIJDSE CHECKUP**
- Stakeholder van impacttoes & analyse duidelijk?
 - Orderbevestigingen beantwoord?
 - Welke keuzes gebruik je om keuzes te maken?
 - Partnerschappen?

FASE 5 - DOELSTELLINGENKADER



- RESULTAAT**
- Gedragen doelstellingenkader
- TUSSENTIJDSE CHECKUP**
- Samenhangend geheel?
 - Werkbare houvast?
 - Realiseert missie & visie
 - Acties doelgericht, hebben impact?
 - Indicatoren: resultaatgericht en realistisch te monitoren en registreren?

FASE 6 - MENSEN, MIDDELEN & NETWERK



- RESULTAAT**
- Implementeerbare verdeling van mensen & middelen
 - Samenwerkingen duidelijk
- TUSSENTIJDSE CHECKUP**
- Gevoelend financieel meer verantwoord?
 - Evenwichtige personeelsinzet?
 - Wie doet wat wanneer en met welke middelen?

FASE 7 - REDACTIE & SUBSIDIEOVEREENKOMST



- RESULTAAT**
- Beleidsnota klaar om in te dienen
- TUSSENTIJDSE CHECKUP**
- Laatste kwaliteitscheck gedaan?
 - Indicatie en lay-out afgewerkt?
 - Klaar voor eventueel repliek op het ontwerpadvies?
 - Klaar voor onderhandeling van de subsidieovereenkomst?

FASE 8 - IMPLEMENTATIE & COMMUNICATIE



- RESULTAAT**
- Werkbare beleidsnota, klaar om uit te voeren
- TUSSENTIJDSE CHECKUP**
- Heb je een beleidsnota 2.0 die aanpak is van de subsidieovereenkomst?
 - Jaarplanning en werkdocumenten?
 - Communicatie naar stakeholders?
 - Succes gevoeld met stakeholders?

LIFT OFF - UITVOERING VAN JE BELEIDSNOTA • 2026 - 2030



[HTTPS://AMBRASSADE.BE/NL/KENNIS/BELEIDSNOTA-2026-2030](https://ambrassade.be/nl/kennis/beleidsnota-2026-2030)

Vlaanderen

Jeugdwerk 2-daagse februari

- 📖 21 en 22 februari = jeugdwerk 2-daagse
 - 👑 dag 1 ~ vanuit de beleidswerkgroepen
 - 👑 dag 2 ~vertaling naar beleidsnota's #consultatiemoment
- 📖 Consequentie 5 maart
 - 👑 VM = focus op fase 4 – analyse
 - 👑 NM= consultatiemoment => dag 2 van de 2 daagse
*terugbetaling

Even evalueren

- input voor consultatiemoment
- wat vond je goed vandaag
- wat vond je minder/slecht vandaag/tips voor volgende keer
- wat neem jij mee uit deze vorming