



Strategisch denken met en over jongeren

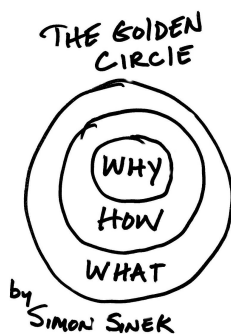
Strategisch langetermijndenken met scholieren? Zeker.

In juni 2020 loopt ons huidige meerjarenplan af. Een beetje voorbarig vierden we daarom in maart nog een dik feest met onze ex-vrijwilligers. Vieren, het was één van de twintig ambities uit het vorige plan. We gingen ook voor financiële zekerheid, een internationale werking, een verkenning van participatie in het lager onderwijs, ... En dan hop naar het volgende plan.

Op zondag 22 maart keurde onze algemene raad het nieuwe meerjarenplan goed. Omdat we best trots zijn op onze aanpak, delen we die hier. Meer weten? Mail ons: jesse@scholierenkoepel.be.

1. De voorbereiding is de helft van het werk

Je kan samen ideeën bedenken en beslissingen nemen over de toekomst van je organisatie. Wij gaven de deelnemers een scherp kader om binnen te werken. We klaarden uit waarom wij een meerjarenplan nodig hebben en wat een missie, visie, strategie en waarden nu juist betekenen.



Wij maken een meerjarenplan om te kunnen antwoorden op de grote waarom-vraag. **Waarom doen we wat we doen?** Elke medewerker en bestuurder van VSK moet die vraag kunnen beantwoorden. Dat is ook de kern van deze 'golden circle' van [Simon Sinek](#).

De komende drie jaar hebben we weer heel wat keuzes te maken, als organisatie én als individu. Gaan we die investering maken? Is die innovatie de beste keuze voor ons? Ga ik daar mijn tijd insteken? Een scherp hoger doel, moet ons een houvast bieden.

Why?

De [missie](#) van VSK is zo duidelijk als je kan krijgen. Wij bestaan zodat leerlingen gehoord worden als het over secundair onderwijs gaat, of dat nu op school of in het kabinet is. Klaar.



vlaamse
scholieren
koepel

Wij weten heel goed waarom we bij VSK vrijwilliger zijn of werken. Dat was een sterke basis voor ons meerjarenplan.

De kern van dat plan moest **een visie op onze toekomst** worden. Welke organisatie willen wij zijn in de (nabije) toekomst? Met de acties die we de komende jaren ondernemen, gaan we een stap dichterbij die toekomst zetten.

Q: 'Waarom doen we deze actie?'

A: 'Omdat het ons dichterbij onze gewenste toekomst brengt.'

How?

Een helder doel, is al heel wat. Maar verschillende wegen leiden naar diezelfde vlag. We bepaalden ook een **strategie**. Dat is volgens ons de beste weg naar onze gewenste toekomst. Als kader kozen we voor de [Balanced scorecard](#). Voor wie nu een beetje binnensmonds moest overgeven: er is ook een [social-profit variant](#) waar we nog wat aan sleutelden.

Om de strategie te bepalen, keken we naar onze visie vanuit 4 perspectieven.

1. Welke impact willen we hebben op onze doelgroepen?
2. In welke processen willen wij excelleren?
3. Hoe gaan wij innoveren?
4. Hoe gaan wij middelen vinden en inzetten?

Elke vraag vervolledigen we eigenlijk met '...om onze visie waar te maken'.

Behalve een strategie, heb je ook een **waardenkader** nodig. Daarvoor werkten wij in het verleden 15 principes uit. Die bepalen hoe wij - medewerkers en vrijwilligers - binnen VSK met elkaar omgaan. Toen we een nieuw meerjarenplan maakten, waren onze waarden al klaar. Net als een goede missie, zijn ze ook een stuk duurzamer. De cultuur van een organisatie, daar hoef je niet elke drie jaar aan te morrelen.

What?

We kozen er bewust voor om veel ruimte over te laten voor de 'wat'. Bestuurders en teamleden maken voor elk schooljaar ook **een jaarplan**. Daarin beslissen we welke acties en doelen we in het komend schooljaar willen doen en wie dat opneemt. Dan pakken we ons meerjarenplan vast, beslissen we welke kleine en grote stappen we gaan zetten binnen onze strategie om onze visie waar te maken. Ons meerjarenplan moest dus ruimte laten om jaarlijks in te vullen. En ons jaarplan moet ruimte laten voor teamleden en vrijwilligers om creatief en autonoom de beste acties te bedenken. Maar dat is voor later.



2. Democratisch en snel

Een strategie bepalen met en voor je organisatie is hard werken. Dat kan iedereen die het al eens deed beamen.

- 🤯 Lange beslissingsprocessen waardoor verschillende versies rondgaan.
- 😡 Het plan van de ene groep die in een andere vergadering door de bazen wordt tegengehouden.
- 😞 Jouw idee dat niet is gekozen.
- 😭 Iemand die nog eens goed 'haar gedacht' zegt, net als je denkt dat je er bent.

Wij kozen voor de snelle en democratische aanpak. Twee grote sessies met alle betrokkenen (zie hieronder wie dat dan moet zijn volgens ons) steeds gevolgd door een kleine sessie met een democratisch verkozen redactiegroepje. Iedereen had een gelijkwaardige stem in het debat. Het laatste woord ging formeel naar onze algemene vergadering, want zo staat het in de statuten van onze vzw. Op 6 weken waren we erdoor.

Bam.

Wij kozen voor [deep democracy](#) om een plan te maken waar iedereen zich herkende. Deep democracy betekent dat je gaat voor inclusieve besluitvorming waarin alle perspectieven welkom zijn en iedereen in de groep mee verantwoordelijk is voor de eindbeslissing. Onze coördinator Jesse en vormingsmedewerker Lieselot - die veel zin had om het traject mee te begeleiden - gingen daarvoor op bijscholing. Lieselot zou de twee sessies begeleiden, Jesse het gehele proces. We kozen er bewust voor om onze coördinator te laten deelnemen aan de sessies en iemand anders de regie in handen te geven. Dat Lieselot dit wilde doen, was een luxe. Anders hadden we een externe gezocht.

Nu we erop terugblikken heeft de oefening zeker meer energie opgeleverd dan het ons heeft gekost. We schreven een meerjarenplan waarvan elke deelnemer persoonlijk heeft bevestigd 'ja, dit is ook mijn plan'.

3. Strakke begeleiding, flexibele geesten

Werken met deep democracy betekende voor ons loslaten en strak begeleiden.

Loslaten: De Raad van Bestuur moest het vertrouwen durven delegeren aan een brede groep om het beste plan te maken. De teamleden moesten hun collega's vertrouwen. Jesse moest vertrouwen geven aan het team dat ze hem zouden nomineren om deel te nemen aan de eerste sessie. De scholieren moesten externen toelaten in hun besluitvormingsproces.



Strak begeleiden: In deep democracy kan iedereen voorstellen doen en meebeslissen. Maar niet elk idee wordt opgepikt. Je moet dus je eigen voorstel durven loslaten en blijven luisteren naar wat de anderen zeggen. Voor elke sessie waren we minstens dubbel zo lang bezig met het voorbereiden van de juiste vragen en methodieken om de hele groep gefocust en betrokken te houden. We hadden vooraf ook bepaald hoe lang we maximaal bij elke vraag konden stilstaan (niet lang) en wat we zouden schrappen, in tijdnood.

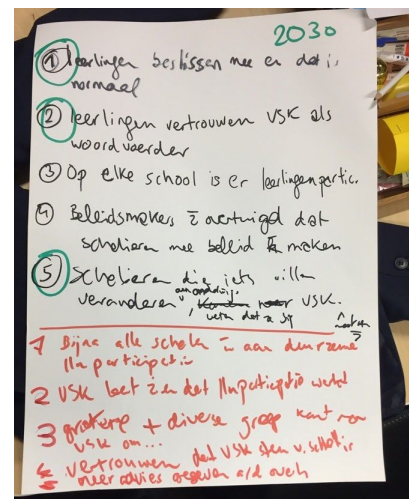
4. Stap voor stap

Sessie 1 > Visie

Eerst de kennismaking. Voor deze sessie nodigden we een meerderheid van scholieren uit, een kleine delegatie uit het team én twee externe volwassenen uit onze doelgroepen. Dat was onze keuze. Want we zijn de koepel van scholieren, we hebben teamleden die een groot deel van het werk doen en we bereiken het meeste als we samenwerken met andere organisaties. Het team koos zelf wie van hen deelnam aan deze sessie. Elk teamlid mocht vier kandidaten nomineren. De vier met de meeste stemmen, werden als delegatie voorgesteld op een teamvergadering en kregen daar formeel het vertrouwen van de hele groep. In totaal namen 20 mensen deel aan een sessie van drie uur.

1. We begonnen met de uitleg van hierboven over Sinek, de meerwaarde van een meerjarenplan en het doel van het traject.
2. Toen dat duidelijk was, benoemden wat VSK al heel goed doet. Iedereen kreeg tijd om dat voor zichzelf te bedenken. Daarna deelden we. We wilden bewust vertrekken van onze sterktes en aantonen dat in een toekomstdroom ook de mooie dingen van vandaag kunnen voorkomen.
3. En dan konden we dromen, ieder voor zich met een blad en stiften. Lieselot las voor: *'Het is 2030. Je ziet een reportage over 30 jaar VSK en voelt je supertrots. Wat zie je dat je zo trots maakt? Wat heeft VSK bereikt? Wie is VSK? Wat doen we in 2030?'* We moesten onze droom concreet maken met beeld en tekst. Op deze manier kreeg iedereen de kans om eigen ideeën op een rijtje te zetten.

4. Voor onze visie zoeken we de sterkste ideeën. Eerst maakten we een selectie per twee, want het voelt toch veiliger om al even af te toetsen met één iemand. Per twee presenteerden we kort de sterkste beelden, in een kring. De grote groep gaf antwoorden op de vraag: 'welke beelden zijn bij jou blijven hangen?'. Iedereen kon een beeld van zichzelf of iemand anders aanhalen. Lieselot trok elk voorstel open naar de groep: *'wie vindt dat nog? Steek je hand op.'* Als een meerderheid zich herkende, schreef Jesse het beeld op een grote flap. Wie de hand niet op stak, kreeg de kans nog iets toe te voegen zodat ze het beeld wel sterk konden



- vinden. Ook over die aanpassingen stemden we. Geen meerderheid? Thank you, next. Democratisch beslissen is niet lief, het geeft wel iedereen een kans om bij te dragen aan de beslissing.
5. We wilden een visie die onze de komende drie jaar richting geeft, dus dan moeten we ook dichterbij vandaag durven dromen. Opnieuw in kleine groepjes vertaalden we de scenario's voor 2030 naar een realistischere, kleinere droom voor 2023. Ook dit bespraken we democratisch met de grote groep.
 6. Als afsluiter nomineerde de groep 5 mensen die de redactie op zich wilden nemen. Binnen twee weken moesten zij een herkenbare visie voorstellen.

Redactiegroep 1



Louis, Joshua, Lander, Justine en Jesse schreven twee keer vier korte zinnen: één reeks over 2030 en eentje over 2023. Daarbij toetsen ze drie keer of elke beslissing van de grote groep terugkwam in hun tekst. Louis las deze tekst voor op de tweede sessie.

Sessie 2 > Strategie

Voor de tweede sessie nodigden we opnieuw scholieren (duh) uit, het hele team deze keer en nieuwe externen. Het hele team, want we gingen bepalen hoe we onze visie willen waarmaken, en de visie van de eerste sessie valideren. De externen waren deze keer geen doelgroepen maar experts uit jeugdwerk en HR.

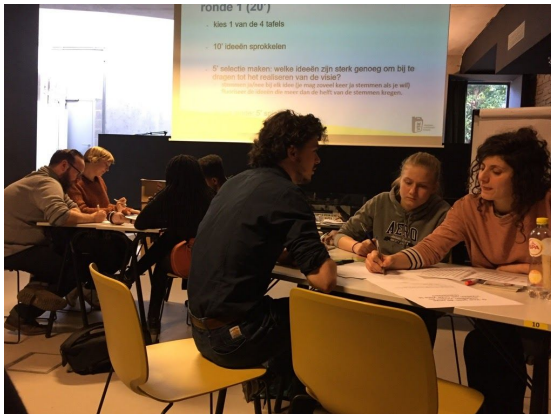
Bij de start las Louis de tekst van de redactiegroep voor. In kleine groepjes gaven de deelnemers (1) complimenten, (2) bezwaren, (3) suggesties. Alleen de bezwaren bespraken we in grote groepen losten we op. Na een stemming over de tekst, konden we na 30 min. verder met het maken van ons meerjarenplan.

Om de strategie te bepalen, keken we naar onze visie vanuit 4 perspectieven.

1. Welke impact willen we hebben op onze doelgroepen?
2. In welke processen willen wij excelleren?
3. Hoe gaan wij innoveren?
4. Hoe gaan wij middelen vinden en inzetten?



vlaamse
scholieren
koepel



Elke deelnemer kon actief meedenken vanuit twee perspectieven. In de eerste ronde bogen 4 groepjes zich over steeds één vraag. Al hun antwoorden kwamen op papier. Na 20 minuten markeerden we de beste ideeën, die gaven we door aan de groep in de tweede ronde. Iedereen kreeg de kans om het resultaat van ronde 1 te lezen en een nieuw perspectief te kiezen. Na 30 min. moest elke groep een presentatie klaar hebben van de 5 beste antwoorden op de vraag.

Iedereen in de grote groep moest stemmen over het voorstel van de kleine groep. Na elke korte presentatie stelden we de volgende vragen: zijn er nog bezwaren bij het voorstel? Wat wil je dan toevoegen om je bezwaar op te lossen? Kan de rest meegaan in die toevoeging? Uiteindelijk stemde iedereen voor de inhoud van onze strategie en nomineerden we een nieuwe redactiegroep.

Als we dit traject opnieuw doen, gaan we deelnemers de kans geven om de vragen voor te bereiden. Dan verkleint de kans dat goede ideeën per ongeluk vergeten worden.

Redactiegroep 2

Justine, Lander, Davy en Jesse werkte verder op een voorstel van Jesse en zorgden dat alles zo scherp werd als we kunnen. Dit voorstel ging 1 week na de tweede sessie via de Raad van Bestuur (scholieren) naar de Algemene Raad (ook scholieren). Twee maanden na de eerste sessie, hebben wij een nieuw meerjarenplan. Dit plan toont onze ambitie, waardeert wat we al goed doen en zal ons drie jaar gidsen.

5. Ons meerjarenplan 2021 - 2023

<p>Dit verschil gaan wij maken bij onze doelgroepen om onze visie waar te maken:</p> <ul style="list-style-type: none"> - De leerlingenraad, leerkrachten en directie van elke middelbare school kennen ons als expert en trainer in leerlingenparticipatie. - Bijna elke middelbare school werd door ons geprikkeld in leerlingenparticipatie. - Iedereen die bij ons een training heeft gevolgd is daardoor beter geworden in leerlingenparticipatie. - Scholieren met een mening over of een idee voor onderwijs doen daar iets mee bij VSK: (online) delen, discussiëren, omzetten naar actie. - De Vlaamse overheid en het parlement vermelden onze adviezen steeds vaker in hun besluitvorming. 	<p>Deze processen doen we super goed, zodat onze doelgroepen tevreden zijn:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Onze <u>scholierenwerking</u> is een meerwaarde voor vrijwilligers, teamleden én projecten. - We tonen dat leerlingenparticipatie werkt bij ons en op school. - Elk advies schrijven we met die leerlingen waar het advies over gaat. - In elk relevant (publiek) debat over onderwijs brengen wij de stem van scholieren, ook als we geen eigen standpunt hebben. - Teamleden en (ex-)vrijwilligers zijn fiere ambassadeurs van onze organisatie én van leerlingenparticipatie.
<p>De Vlaamse Scholierenkoepel werkt voor een toekomst waarin het doodnormaal is dat leerlingen meebeslissen. Wij verdienen het vertrouwen van jongeren dat we hun stem vertegenwoordigen als het over secundair onderwijs gaat. Beleidsmakers weten dat. Scholieren die iets willen veranderen aan onderwijs, krijgen daarvoor versterking bij VSK.</p> <p>In 2023 werken (bijna) alle middelbare scholen in de Vlaamse gemeenschap aan duurzame leerlingenparticipatie. We activeren een grote en diverse groep scholieren om mee te doen, om mee te denken en beslissen over onderwijs. VSK laat de stem van scholieren overtuigend en betrouwbaar klinken in elk relevant onderwijsdebat, bij beleidsmakers en bij de overheid. Wij laten elke dag zien dat leerlingenparticipatie werkt.</p>	
<p>Zo gaan wij onze werking innoveren om beter te worden en onze visie te realiseren:</p> <ul style="list-style-type: none"> - We weten hoe het staat met de leerlingenparticipatie op de scholen die we trainden. - We zorgen voor meer lokale kruisbestuivingen over leerlingenparticipatie. - Elk teamlid zit in elke pijler van onze werking. - We durven samenwerken met nieuwe, vaak onverwachte partners om de stem van scholieren te versterken. 	<p>Zo gaan wij nieuwe middelen vinden om onze visie waar te maken:</p> <ul style="list-style-type: none"> - We hebben een aantal onkosten structureel kunnen verminderen dankzij samenwerking met of sponsoring van andere organisaties. - We maakten tijd vrij bij teamleden door vrijwilligers vaker en goed ondersteund zelfstandig naar externe activiteiten te sturen.