

**Jongerenparticipatie
als houding:
Participatief werken
met LHBTIQ+–
Jongeren in Zwolle**

**Anne Dreke Deddens
September 2025**

Colofon

Jongerenparticipatie als houding

Participatief werken met lhbtq+-jongeren in Zwolle

Een project in de werkplaats Sociaal Domein regio Zwolle in samenwerking met poppodium Hedon, Fonds 21, VSB-Fonds en het Centrum voor Samenlevingsvraagstukken van Hogeschool Viaa. Uitgevoerd door Anne Dreke Deddens, Onderzoeker Viaa Centrum voor Samenlevingsvraagstukken.

November 2025

Hogeschool Viaa
Postbus 10030
8000 GA ZWOLLE
038 - 425 55 42



Inhoud

1. Inleiding en Aanleiding	3
2. Theoretische Verkenning	4
2.1 Wat is (jongeren)participatie?	4
2.2 Wat werkt in jongerenparticipatie?	7
2.3 Waarom specifiek LHBTIQ+ jongerenparticipatie?.....	9
2.4 Wat zijn LHBTIQ+ specifieke factoren waar rekening mee gehouden moet worden?	9
3. Methode	10
3.1 Onderzoekspopulatie	11
3.2 Onderzoeksmethode	11
3.3 Deelvragen.....	11
4. Resultaten.....	12
4.1 Motivatie.....	12
4.2 Werkzame en belemmerende factoren	15
4.3 Lhbtq+-specifieke factoren	19
4.4 Concrete ideeën van jongeren.....	22
5. Conclusies en aanbevelingen	24
5.1 Motivatie lhbtq+jongeren	24
5.2 Bevorderende en belemmerende factoren ...	25
5.3 Lhbtq+-specifieke factoren	25
5.4 Concrete ideeën lhbtq+-jongeren.....	25
5.5 Beantwoording hoofdvraag	26
6. Discussie	28

6.1 Reikwijdte en representativiteit.....	29
6.2 Spanningsveld tussen principes en uitvoerbaarheid	29
6.3 Reflectie op participatief actieonderzoek	29
6.4 Tot slot.....	30
Literatuur.....	31

1. Inleiding en Aanleiding

Uit diverse onderzoeken blijkt dat lhbtq+-jongeren vaker dan hun leeftijdsgenoten te maken krijgen met pesterijen, discriminatie en geweld. Ze ervaren vaak een gevoel van onveiligheid op school, op straat en tijdens het uitgaan. Daarnaast kampen zij vaker met psychische problemen zoals angst, depressie, paniekaanvallen en suïcidaliteit. Dit wordt bevestigd door recent onderzoek van Panteia, Movisie & Ipsos (2024).

Om deze problematiek aan te pakken, is in 2023 een groep jongeren uit Zwolle in actie gekomen. Met ondersteuning van Travers Welzijn en de Werkplaats Sociaal Domein regio Zwolle van Hogeschool Viaa hebben zij het initiatief 'Jongeren over... lhbtq+' opgezet. In dit project brachten lhbtq+-jongeren hun verhalen, ideeën en wensen samen met professionals, wat resulteerde in gezamenlijke actiepunten.

Voorbeelden van deze acties zijn:

- Het opzetten van een lhbtq+-boekenclub in samenwerking met de bibliotheek.
- Een kroegentocht organiseren met de nachtburgemeesters.
- Het ontwikkelen van een lhbtq+ friendly keurmerk.
- Het opzetten van Queer feesten binnen de gemeente, in samenwerking met kroegen en poppodia.

Een paar van deze initiatieven zijn van de grond gekomen en andere niet. Wat maakt dat het ene project 'lukt' en het andere niet? Wat zijn daarin succesfactoren of belemmerende factoren gebleken? Het laatste initiatief leidde tot de oprichting van 'Qult', een queerfeest in samenwerking met Hedon, het poppodium in Zwolle. Hoewel het project begon met een enthousiaste brainstormsessie met meer dan tien jongeren, bleven er na enkele maanden slechts twee jongeren actief betrokken. Dit leidde tot de vraag: Hoe behoud je de participatie en betrokkenheid van jongeren?

Hedon, Queer Collective Zwolle en de Werkplaats Sociaal Domein regio Zwolle van Hogeschool Viaa hebben daarom de handen ineengeslagen deze vragen gezamenlijk te onderzoeken. Met steun van de Queer-up subsidie van Fonds21 en het VSB-Fonds onderzoeken zij hoe organisaties in Zwolle participatief kunnen samenwerken met lhbtq+ jongeren om het lhbtq+ klimaat in Zwolle te verbeteren. Daarbij ligt de focus op het versterken van Qult.

De onderzoeksvraag die in dit onderzoek centraal staat is:

Hoe kunnen organisaties in Zwolle op een participatieve manier samenwerken met lhbtq+-jongeren om gezamenlijk het lhbtq+ klimaat in de stad te verbeteren?

Daar wordt in deze rapportage een antwoord op geformuleerd en er wordt een aanzet gedaan methodische principes te formuleren waar jongeren en

organisaties samen mee aan de slag kunnen in jongerenparticipatieprojecten.

2. Theoretische Verkenning

Omdat dit onderzoek voortbouwt op eerder onderzoek door de Werkplaats Sociaal Domein regio Zwolle naar jongerenparticipatie (Deddens, 2022), is het theoretisch kader grotendeels overgenomen uit die studie. Voor de huidige context is het kader uitgebreid met inzichten rondom lhbtqi+-jongeren.

“... erop vertrouwen dat volwassenen rekening houden met de gezichtspunten van jeugdigen is ontoereikend om het recht op participatie van jeugdigen te waarborgen. Wanneer jeugdigen in hun eigen leven en in hun eigen gemeenschap er echt op vooruit kunnen gaan, en een betere toekomst willen creëren, kan dat alleen door actief burgerschap.” (Percy-Smith & Thomas, 2010, P.3)

2.1 Wat is (jongeren)participatie?

De basisbetekenis van participatie is vrij eenvoudig en betekent ‘deelnemen’, vertaald vanuit het Latijn: pars=deel en cipere=nemen. Toch is het definiëren van participatie niet zo simpel. Er kan gemakkelijk spraakverwarring ontstaan, omdat het deelnemen in veel verschillende contexten en beleidsterreinen kan plaatsvinden, waardoor de betekenis verandert. Daarnaast is er de vraag wat er wordt verstaan onder deelnemen. Neemt iemand deel wanneer iemand aanwezig is of wanneer iemand meedoet of meebeslist?

Participatie in verschillende contexten en beleidsterreinen

Participatie is een veelgebruikte term in de beleidspraktijk van gemeenten. Sinds de decentralisatie van overheidstaken naar de gemeente (2015) is steeds meer focus op participatie komen te liggen. Participatie komt in verschillende beleidsterreinen aan de orde. Zo is er een Participatiewet gericht op werk en inkomen, een Wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo) gericht op maatschappelijke participatie en een Jeugdwet waar steeds meer aandacht is voor jeugdparticipatie. Kortom, er zijn veel verschillende contexten en beleidsterreinen waar het woord participatie gebruikt wordt. Op deze manier kan het zijn dat er spraakverwarring ontstaat over het begrip participatie. Een ambtenaar van de sociale dienst die het over participatie heeft kan een hele andere betekenis geven aan participatie dan een Wmo- of jeugd- ambtenaar die hetzelfde woord gebruiken (Jager-Vreugdenhil, 2011). Jager Vreugdenhil (2011) onderscheidt vijf hoofdtypen participatie, gebaseerd op vijf typen contexten:

1. Participatie in economische instituties
2. Participatie in politieke en overheidsinstituties
3. Participatie in onderwijsinstellingen
4. Participatie in formeel georganiseerde burgerverbanden.
5. Participatie in informele sociale verbanden

Jager-Vreugdenhil (2011) stelt dat de betekenis van participatie afhankelijk is van de actor en de context. Een vorm van participatie die Jager-Vreugdenhil niet

specifiek uitlicht, maar wel van belang is in de context van dit onderzoek is cultuurparticipatie. Dit is een vorm van (maatschappelijke) participatie die voor dit onderzoek van belang is aangezien het voor jongeren bij uitstek de mogelijkheid biedt om op gelijkwaardige voet mee te doen en betrokken te raken bij de samenleving (Abdallah, 2016). Volwaardige economische en politieke participatie is voor jongeren niet eenvoudig, maar als het gaat om culturele participatie zijn jongeren vaak zelfs leidend, qua vernieuwingen in stijl, inhoud en creativiteit (Abdallah, 2015). In dit onderzoek wordt gekeken naar de participatie van jongeren in politieke en overheidsinstuties, maar ligt de primaire focus op kansen tot maatschappelijke participatie middels cultuurparticipatie.

Participatie als meedoen, meepraten of meebeslissen

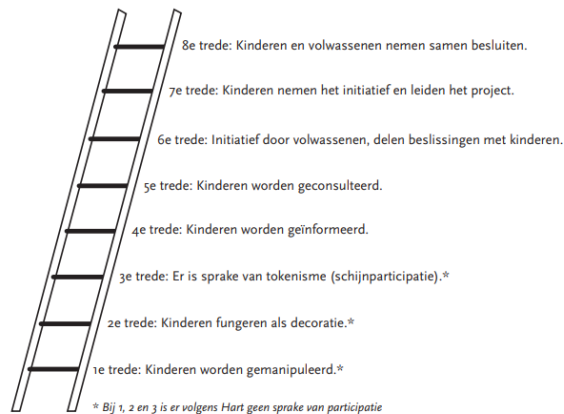
Naast spraakverwarring die ontstaat door de context, is er ook spraakverwarring rond het doel van participatie. Deze verwarring kan geïllustreerd worden aan de hand van de definitie van jongerenparticipatie die het Nederlands Jeugdinstituut (NJI) geeft. Het NJI beschrijft jongerenparticipatie als 'het actief meedoen, meepraten en meebeslissen van jongeren bij zaken die voor hen belangrijk zijn en op plekken waar zij zelf deel van uitmaken' (Nederlands Jeugdinstituut z.d.-a). In deze definitie worden drie doelen van jongerenparticipatie genoemd: meedoen, meepraten en meebeslissen. Deze lijken misschien niet ver uit elkaar te liggen, maar het verschil hierin is voor participatieprocessen van wezenlijk belang.

Wat het door elkaar halen van deze betekenissen tot gevolg kan hebben beschrijven Boyden en Ennew (1997) die grofweg onderscheid maken tussen twee betekenissen van participatie. 'Deelnemen' en 'aanwezig zijn' aan de ene kant en aan de andere kant een veranderende machtsrelatie, waarbij de gezichtspunten van alle deelnemers ook echt invloed hebben op de besluitvorming (Boyden & Ennew in Dedding et. al, 2013), ofwel het meebeslissen. De tweede betekenis die door Boyden en Ennew aan participatie wordt gegeven wordt ook wel betekenisvolle participatie of actieve participatie genoemd. Deze betekenisvolle participatie is de vorm van participatie die in dit onderzoek wordt nagestreefd.

Participatieladder

Hoewel beide betekenissen geldig zijn kan het gevaarlijk zijn deze betekenissen door elkaar te halen. Hart (2002) noemt het door elkaar halen van deze betekenissen ook wel tokenisme. Tokenisme ontstaat wanneer er geprobeerd wordt een groep mensen een stem te geven, maar de gevolgen daarvan niet goed doordacht worden. Zo kan het in het geval van jongeren zo zijn dat er geprobeerd wordt hen een stem te geven, maar dat er geen daadwerkelijke ruimte is om iets met de ideeën en wensen van jongeren te doen of dat ze uiteindelijk overruled worden door volwassenen (Dedding et al., 2013). Hart (2002) ontwikkelde een jeugdparticipatieladder om deze verschillende doelen, of eigenlijk niveaus van jeugdparticipatie inzichtelijk te maken. Deze ladder baseerde hij op de participatieladder van Arnstein (1969) die stelt dat participatie geen eenduidig concept

is, 'maar een hiërarchisch geordende set van sociale relaties'.



Figuur 1.1. De kinderpactieladder van Hart (1992)

Hart onderscheidt evenals Arnstein acht participatieniveaus waarbij bij de onderste drie volgens Hart geen sprake is van participatie, ofwel non-participatie. Het is volgens hem wel goed deze te onderscheiden, omdat dit inzicht kan geven in de vraag waarom sommige participatieprocessen op niets uitlopen. Naast non-participatie onderscheidt hij informeren, raadplegen, adviseren, coproduceren en (mee)beslissen. Een ladder suggereert hiërarchie, maar volgens Hart (2008) is de ene participatievorm niet beter dan de andere. In elke situatie moet opnieuw gekeken worden welke vorm van participatie het best past bij de situatie en bij de jongeren. Sommige jongeren denken bijvoorbeeld liever eenmalig mee of delen het liefst alleen signalen waar anderen zich voor langere tijd willen verbinden of juist willen doen in plaats van praten. Om te voorkomen dat er verkeerde verwachtingen zijn is het raadzaam het niveau van participatie van tevoren te communiceren. Het model

van Hart kan helpen in het onderzoek om te bepalen op welk participatieniveau er gewerkt is, wat weer helpend kan zijn om de uitkomsten en opbrengsten van de participatieprocessen te verklaren. Een kanttekening daarbij is dus dat de treden op zichzelf staan en geen rangorde hebben. In die zin is de metafoor van een ladder eigenlijk niet treffend. Uit onderzoek van Deddens (2022) blijkt echter dat met name de hogere vormen van participatie, zoals gedeeld beslissen of co-creatie, in Zwolle slechts beperkt voorkomen. Daarom richt dit onderzoek zich voornamelijk op deze treden.

The Alexander Bridge of Participation

Een aanvulling op de participatieladder van Hart is de 'Alexander Bridge of Participation'. Deze brug steunt op vier pijlers, zij vormen volgens Leo Rutjes (2015) de kernwaarden waar jongerenparticipatie op leunt: *naturalness*, *initiative*, *culture* en *growth*. Hieronder worden de pijlers nader toegelicht:

- *Naturalness*: Kinderen, jongeren en volwassenen participeren per definitie in een samenleving.
- *Initiative*: Participatie begint met initiatief van kinderen, jongeren en/of volwassenen.
- *Culture*: Participatie vereist een participatiecultuur, tools with attitude en een formele inbedding.
- *Growth*: Participatie zorgt voor groei: van kinderen, jongeren, volwassenen en samenleving als geheel (Rutjes, 2015).

Deze visie op jongerenparticipatie neemt daarmee afstand van het idee dat er volwassenen zijn die jongeren bij zaken moeten betrekken, alsof zij daar niet al deel vanuit maken (Rutjes, 2015). Participatie begint met initiatief en deze benadering schetst een aantal randvoorwaarden zoals een participatiecultuur, tools with attitude en een formele inbedding. In dit onderzoek nemen we deze ook als uitgangspunten en kunnen de ontwikkelde projecten hierop getoetst worden.

Participatie als houding en waarde

Jongerenparticipatie is geen activiteit of een methodiek, maar een houding. Het vergt een houding van volwassenen en professionals die uitdraagt dat wat jongeren en kinderen vinden belangrijk is en dat deze mening ertoe doet. Naast formeel georganiseerde jongerenparticipatie in jongerenraden of leerlingenraden kan jongerenparticipatie ook tot stand komen doordat een leraar bijvoorbeeld vraagt wat de leerlingen vinden van de lessen en wat zij daarin graag zouden willen, of een jeugdwerker die met jongeren om tafel gaat zitten om gezamenlijk regels te formuleren voor de groep of het jongerencentrum. De houding zegt iets wezenlijks over hoe er tegen jongeren aangekeken wordt. Bijvoorbeeld als kwetsbaar en onderontwikkeld of als frisse blik en ervaringsexperts. Participatie is daarmee een houding en een waarde, een manier van kijken naar hoe mensen in relatie staan tot elkaar en wie daarin een stem mag hebben (Hart et al., 2004). Het is een waarde die alleen vorm krijgt in dialoog met betrokkenen, in de context en in situaties waarin zij zich bevinden

(Dedding et al., 2013). Participatie dient daarin steeds opnieuw gedefinieerd te worden.

2.2 Wat werkt in jongerenparticipatie?

Er is veel onderzoek gedaan naar succesfactoren en valkuilen op het gebied van jongerenparticipatie. Zo stelt het NJi (z.d.-a) dat jongerenparticipatie pas duurzaam en betekenisvol wordt wanneer:

- 1) de inbreng van jongeren serieus genomen wordt en dat er zichtbaar iets mee gedaan wordt/ dit teruggekoppeld wordt;
- 2) de verwachtingen duidelijk zijn en jongeren dus beschikken over voldoende informatie over het doel en de mogelijkheden;
- 3) de participatievormen afgestemd zijn op de jongeren, zodat iedereen kan participeren op een manier die bij hen past;
- 4) jongeren ook daadwerkelijk de mogelijkheid en middelen krijgen om te participeren, ook als dit bijvoorbeeld buiten schooltijd is;
- 5) jongerenparticipatie structureel is en onderdeel is van het beleid van zowel organisaties als gemeenten (Nederlands Jeugdinstituut z.d.-a).

Samen met Movisie ontwikkelde het NJi een handreiking voor gemeenten om 'te gaan doen wat werkt bij jongerenparticipatie' (2021). Zij formuleerden op hoofdlijnen vier inzichten over hoe jongerenparticipatie een succes kan worden.

Aanvullend op bovengenoemde punten gaven ze het advies te kiezen voor vormen van jongerenparticipatie die een divers geluid laten horen en om jongeren zelf te vragen naar onderwerpen waar zij invloed op willen hebben. Wanneer zowel van boven als van onderaf thema's aangekaart worden ontstaat een gevoel van gelijkwaardigheid (Nederlands Jeugdinstituut, 2021).

Stichting Alexander heeft werkprincipes geformuleerd om participatie tot uitvoering te laten komen (Rutjes, 2015).

- Sta open voor andere percepties.
- Geef jeugd de ruimte en ondersteun daar waar nodig.
- Vertrek vanuit positieve elementen. Hanteer dus geen probleemgerichte aanpak, maar kijk naar optimistisch potentieel.
- Haal eruit wat erin zit. Maak gebruik van de bestaande infrastructuur en thema's die leven.
- Blijf coachen en faciliteren, maar neem niet over. Belangrijk dat professionals zorgen voor continuïteit.
- Reken niet af op output, traceer de nieuwe beweging en energie (Rutjes, 2015).

Aanvullend op eerdergenoemde punten stelt stichting Alexander (2019) onder andere ook nog dat:

- Het belangrijk is dat jongeren beschikken over goede informatie over dingen die jongeren aangaan, bijvoorbeeld informatie over voorzieningen, rechten en plichten.

- Participatie niet alleen in beleid, maar ook in onderzoek belangrijk is, betrek de doelgroep daarin van kop tot staart.
- Er ruimte moet zijn om te durven dromen.
- Participatie begint in de eigen omgeving.
- Participatie een werkwoord is en een kwestie van volhouden. (Stichting Alexander, 2019).

Dit zijn vanuit literatuur randvoorwaarden en aanknopingspunten om met jongerenparticipatie aan de slag te gaan. Deze zijn samen te vatten in vier onderdelen/fasen:

- De inbedding: is jongerenparticipatie een structureel onderdeel van het beleid en is het goed ingebed in de organisatie, hebben organisaties helder wat ze willen met de mening van jongeren?
- De start: beschikken jongeren over de goede informatie (doel, inhoud, verwachtingen), kunnen zij zelf onderwerpen aandragen en hebben zij de mogelijkheden en middelen om te participeren?
- Het bereik: zijn de participatievormen afgestemd op de jongeren en wordt er een gevarieerde groep jongeren bereikt?
- De begeleiding: faciliteren professionals en laten ze regie bij jongeren, bieden ze continuïteit en hebben ze de juiste houding (talentgericht, open, overtuigd van de waarde van de mening van jongeren)?

Op basis hiervan is in Zwolle in 2021 onderzoek gedaan naar de participatiebehoefte van jongeren en welke aanknopingspunten dit bood. De randvoorwaarden uit de literatuur samen met aanvullende aanknopingspunten uit het onderzoek van Deddens (2022) hebben geresulteerd in de 'Jongeren over...' methodiek (Deddens, 2023). De 'Jongeren over...' methodiek biedt praktische handvatten voor de start, het bereik en de begeleiding op korte termijn. In dit onderzoek wordt verder onderzocht hoe de inbedding en de begeleiding op lange termijn praktisch vorm kunnen krijgen.

2.3 Waarom specifiek LHBTIQ+ jongerenparticipatie?

Zoals in de inleiding beschreven zijn alle jongeren bezig met het ontwikkelen van hun identiteit. Lhbtqi+-jongeren krijgen te maken met extra uitdagingen, zoals discriminatie, pesterijen en geweld. Dit komt doordat nog niet iedereen lhbtqi+-personen accepteert en respecteert. Hierdoor kunnen lhbtqi+ jongeren te maken krijgen met minderheidsstress. Dit is een vorm van stress door bijvoorbeeld uitsluiting en pesterijen. Minderheidsstress hangt samen met psychische problemen, zoals angst en depressie. Bij lhbtqi+'ers komen deze problemen vaker voor (Nederlands Jeugdinstituut z.d.-b).

Uit onderzoek (Huijnk & van Beusekom, 2021) blijkt dat de acceptatie van seksuele, gender- en seksediversiteit onder jongeren lager is dan onder volwassenen, en dat depressieve en suïcidale gedachten en eenzaamheid onder lhbtqi+ jongeren veel meer voorkomen dan onder hun leeftijdgenoten.

Tegelijkertijd zijn er krachtige aanwijzingen dat lhbtqi+-jongeren baat hebben bij veilige participatieplekken, peer-support en co-creatie, omdat dit hun psychisch welzijn versterkt en empowerment bevordert (Borthwick, Jaffey & Snell, 2020). Daarom is een gerichte focus op lhbtqi+ binnen jongerenparticipatie zowel belangrijk voor inclusieve en effectieve participatieprocessen als voor het versterken van het mentaal welzijn van lhbtqi+-jongeren.

2.4 Wat zijn LHBTIQ+ specifieke factoren waar rekening mee gehouden moet worden?

Er is niet veel bekend in de literatuur over lhbtqi+ specifieke factoren in jongerenparticipatietrajecten. Wel is er veel geschreven over hoe lhbtqi+ jongeren ondersteund kunnen worden (in de organisatie).

Het NJi (z.d.-c) heeft onder andere vijf adviezen geschreven aan professionals om binnen organisaties lhbtqi+ jongeren te ondersteunen:

1. Stel je open voor lhbtqi+-kinderen en -jongeren. Het NJi geeft daarbij aan dat het bieden van een veilige omgeving voor lhbtqi+ jongeren begint bij jezelf. Ze geven daarbij als tip om te letten op inclusief taalgebruik. Een voorbeeld daarbij is om niet te zeggen: 'goede morgen jongens en meisjes', maar 'goede morgen allemaal'.
2. Laat duidelijk zien dat je de lhbtqi+-gemeenschap ondersteunt. Voorbeelden die het NJi daarbij noemt zijn het zichtbaar dragen of maken van lhbtqi+ symbolen. Zoals de inclusieve vlag ophangen, met inclusieve buttons op je tas of kleding rond te lopen etc.

3. Verdiep je in seksuele genderdiversiteit en praat erover met andere professionals. Verdiepen in het thema kan volgens het NJI onder andere door het er met collega's over te hebben of literatuur te lezen over seksuele en genderdiversiteit. Ook is het belangrijk om een gezamenlijke visie te formuleren, omdat herkenning een belangrijke factor is voor jongeren om zich geaccepteerd en gerespecteerd te voelen in de omgeving.
4. Faciliteer ontmoetingen tussen lhbtqi+-kinderen en -jongeren.
5. Besteed aandacht aan lhbtqi+-feestdagen.

Felten en Meijssen (2021) hebben vanuit Movisie een handreiking geschreven over hoe lhbtqi+-jongeren ondersteund kunnen worden. Niet specifiek binnen organisaties. De uitgangspunten komen deels overeen met de adviezen van het NJI. De tien tips vanuit Movisie zijn:

- Maak het onderwerp bespreekbaar, durf te vragen, maar geef ook ruimte om vragen niet te beantwoorden.
- Ga er niet automatisch vanuit dat mensen heteroseksueel zijn en niet transgender.
- Transgender is een paraplueterm voor mensen die zich niet identificeren met de sekse die hen bij de geboorte werd toegewezen.
- Faciliteer of moedig ontmoeting tussen lhbtqi+-jongeren aan.
- Ken mogelijke risico's voor lhbtqi+-jongeren (depressiviteit, eenzaamheid, suïcide, eer gerelateerd geweld).

- Versterk de eigen kracht; onder andere zich zelf accepteren.
- Houd er rekening mee dat veel lhbtqi+-personen (deels) in de kast zitten en wees zorgvuldig met geheimhouding.
- Ken de partners zoals belangenbehartigers bijvoorbeeld COC, antidiscriminatie bureau, Transvisie of Veilige Haven.
- Signaleer discriminatie van lhbtqi+-personen.
- Signaleer onveilige situaties van lhbtqi+-personen in gezin en wijk en schakel deskundigheid in (Felten & Meijssen, 2021).

Deze punten van het NJI en Movisie kunnen we in het onderzoek naast de projecten leggen. Is er voldoende aandacht voor deze punten? Verder zijn er nog geen specifieke lhbtqi+-factoren geformuleerd waar in participatietrajecten rekening mee gehouden moet worden. In dit onderzoek wordt verkend of deze factoren er zijn en welke dit zijn.

3. Methode

Om een antwoord op de hoofdvraag te krijgen is een participatief actieonderzoek gedaan. Een participatief actieonderzoek (participatory action research - PAR) is een kwalitatieve, praktijkgerichte onderzoeksmethode die ervaringskennis en theorie integreert om praktijkproblemen op te lossen. Kenmerkend is dat de belanghebbenden participeren in het onderzoek (Van Arum, 2021). Participatief actieonderzoek is vaak cyclisch. De, vaak gezamenlijke, bevindingen die tijdens

dit onderzoek zijn gedaan zijn direct gedeeld en waar mogelijk toegepast.

3.1 Onderzoekspopulatie

Gedurende dit onderzoek is de organisatie van Qult veranderd en gegroeid, van de twee jongeren die overbleven bij brainstormsessies naar een kerngroep van zeven leden, bestaande uit drie professionals (waarvan twee ook behoren tot de doelgroep) en vier jongeren, met daaromheen een flexibele schil van 31 leden waarvan 27 jongeren die betrokken zijn bij de organisatie van Qult. Rondom de organisatie bevindt zich een groep van ongeveer 200 jongeren die bezoekers zijn van Qult. Dit onderzoek heeft onder deze groep plaats gevonden, maar er zijn ook jongeren bij dit onderzoek betrokken die in het verleden bezoeker of medeorganisator zijn geweest en zijn afgehaakt. Hun perspectief is eveneens meegenomen, om beter te begrijpen waarom sommige jongeren afhaken.

3.2 Onderzoeksmethode

Voor dit onderzoek zijn verschillende methoden ingezet om een breed en genuanceerd beeld te krijgen:

- Semigestructureerde interviews met tien lhbtq+-jongeren uit Zwolle, afkomstig uit verschillende groepen:
 - Drie actieve kernleden van Qult
 - Vier jongeren uit de flexibele schil van Qult
 - Eén bezoeker van Qult

- twee jongeren die zijn afgehaakt als bezoeker of medeorganisator

De interviews zijn geanalyseerd met behulp van axiale codering in het programma MaxQDA.

- Enquête onder bezoekers van Qult over hun ervaringen en motivatie, deze enquête is door 25 jongeren ingevuld.
- Participerende observaties tijdens bijeenkomsten, vergaderingen en evenementen.
- Regelmatige gesprekken met de kerngroep van Qult.

3.3 Deelvragen

Het onderzoek richt zich op vier centrale vragen:

1. *Wat motiveert lhbtq+-jongeren om zich (blijvend) in te zetten voor een participatief project?*
2. *Welke factoren bevorderen of belemmeren de samenwerking tussen organisaties en lhbtq+-jongeren?*
3. *Met welke lhbtq+-specifieke factoren moet rekening worden gehouden in jongerenparticipatietrajecten?*
4. *Welke concrete ideeën hebben lhbtq+-jongeren zelf om jongerenparticipatie te versterken?*

Dit onderzoek is een vervolg op het onderzoek naar de 'Jongeren over...' methodiek (Deddens, 2023). Het uitgangspunt is dat er al een groep jongeren en een welwillende organisatie aanwezig zijn. Mocht dit nog niet het geval zijn, dan wordt geadviseerd om eerst met de 'Jongeren over...' methodiek te werken om aansluiting te vinden bij jongeren.

4. Resultaten

In dit hoofdstuk worden de belangrijkste bevindingen van het onderzoek gepresenteerd. De resultaten zijn verzameld via semigestructureerde interviews met jongeren die op verschillende manieren betrokken zijn (geweest) bij Qult, een enquête onder bezoekers, participerende observaties en regelmatige gesprekken met de kerngroep. Omdat het onderzoek participatief van aard was, zijn inzichten tussentijds gedeeld met betrokkenen. Door het actiegerichte karakter van PAR konden deze inzichten waar mogelijk direct worden toegepast binnen de organisatie van Qult.

De resultaten geven een verdiepend beeld van hoe lhbtq+-jongeren participatie ervaren, welke drempels zij tegenkomen, en wat volgens hen nodig is om hun betrokkenheid te vergroten. Daarbij is specifiek gekeken naar *wie* participeert (en wie niet), *hoe* participatie wordt ingevuld en beleefd, en *wat* jongeren zelf voorstellen om participatie inclusiever, duurzamer en aantrekkelijker te maken.

Het hoofdstuk is opgebouwd aan de hand van vier deelvragen. De resultaten worden vertaald naar praktische actiepunten en worden geïllustreerd met citaten uit de enquête en de interviews, om zo

uiteindelijk toe te werken naar de methodologische principes in de conclusie.

4.1 Motivatie

In deze paragraaf wordt besproken wat lhbtq+-jongeren in Zwolle motiveert om zich (blijvend) in te zetten voor participatieve projecten.

Om jongeren langdurig te betrekken bij een project, is het essentieel om te begrijpen wat hen motiveert.

Tijdens dit onderzoek is de jongeren gevraagd *waarom* zij zich in willen zetten en *waarvoor* zij zich in willen zetten. Wat maakt dat jongeren zich voor een project blijvend inzetten? Ook is gevraagd waarom jongeren zijn afgehaakt bij participatieve projecten, ook dat zegt namelijk veel over wat jongeren motiveert en wat demotiveert.

1. Iets betekenen voor anderen

Veel jongeren noemen het verlangen om een positieve impact te maken als een belangrijke drijfveer. Sommigen geven zelfs aan dat zij veranderingen willen realiseren voor de volgende generatie, zodat anderen niet dezelfde negatieve ervaringen hoeven mee te maken.

Quotes:

💬 *"Mijn motivatie is om andere mensen verder te helpen."*

💬 *"Dan heb ik eigenlijk al een gevoel van: 'wow, wat ik heb gedaan en wat mijn toevoeging is geweest bij dit*

feest leeft en heeft zoveel gegeven aan mensen.' Daar krijg ik denk ik heel veel energie van."


Actiepunt:


Zorg voor regelmatige terugkoppeling over de impact van de inzet. Jongeren willen weten dat hun bijdrage daadwerkelijk verschil maakt. Dit kan door persoonlijke feedback, verhalen van bezoekers/deelnemers of gedeelde succeservaringen.

2. Onderdeel zijn van een groep

Sociale verbondenheid speelt een grote rol in de motivatie van jongeren. Ze willen samen iets bereiken, nieuwe gelijkgestemden ontmoeten en zich veilig voelen binnen de groep.

Quotes:

 *"Het is fijn om met mensen die je kent iets neer te zetten, maar ook om nieuwe mensen te ontmoeten met soortgelijke ideeën en waarden."*

 *"Er is altijd aan het begin van de dag zo'n incheckmoment. Hoe is het met iedereen? Daar tijd voor nemen is belangrijk."*

Actiepunt:


Creëer een hechte groepsdynamiek door sociale momenten in te bouwen, zoals gezamenlijke maaltijden, incheckrondes en informele bijeenkomsten. Ook een groepsapp met een aansprekende naam kan bijdragen aan de onderlinge verbinding. Let wel op dat de sociale bijeenkomsten


niet een verplichting zijn. Niet alle jongeren worden namelijk gemotiveerd door sociale verbondenheid.

3. Gezien en gewaardeerd worden

Erkenning is een krachtige motivator. Jongeren voelen zich gemotiveerd als hun inzet, talenten en bijdrage worden erkend en gewaardeerd. Dit kan zowel in woorden als in concrete beloningen.

Quotes:

 *"Het belangrijkste voor mij is dat ik gewaardeerd word."*

 *"Words of affirmation zijn voor mij heel belangrijk. Ik wil het echt horen."*


Actiepunt:

Erken en waardeer de inzet van jongeren expliciet. Dit kan door complimenten, certificaten, publieke erkenning of kleine beloningen. Hier kan je als eventuele organisatie op letten, maar je zou ook jongeren elkaar kunnen laten complimenteren.

4. Beloning als stimulans

Hoewel niet de primaire motivatie, kan een beloning wel bijdragen aan de bereidheid van jongeren om zich in te (blijven) zetten. Dit kan variëren van gratis tickets tot een gezamenlijke lunch of studiepunten.

Quotes:

 *"Gratis tickets zijn niet het belangrijkste, maar het*

helpt, l'm not gonna lie."

"Als er iets tegenover staat, zoals eten of drinken, voelt het minder als een verplichting en meer als een gezamenlijke inspanning."

Actiepunt:

Overweeg kleine beloningen als blijk van waardering en als extra motivatie. Dit hoeft niet per se geld te zijn, maar kan ook bestaan uit ervaringen of voordelen binnen het project. Overleg met elkaar wat redelijke ideeën zijn en welke beloning gewaardeerd wordt en als passend wordt ervaren.

5. Idealistische motivatie en maatschappelijke verandering

Veel jongeren zetten zich in vanuit een diepgeworteld gevoel van rechtvaardigheid en de wens om bij te dragen aan sociale verandering, zowel binnen de lhbtq+ gemeenschap als breder in de samenleving.

Quotes:

"Ik vind dat er meer dingen moeten zijn voor queer jongeren of voor jongeren in het algemeen. Onze generatie en jonger wordt een beetje vergeten soms en daar wil ik verandering in brengen, dus daarom ben ik gemotiveerd."

"Mensen moeten de kans krijgen om zelf te organiseren en hun stem te laten horen. Dat is er nu te weinig."

Actiepunt:

Bevorder een bottom-up benadering waarbij jongeren

daadwerkelijk invloed hebben op de organisatie en uitvoering van het project. Reflecteer hier blijvend met elkaar op, dit kan bijvoorbeeld door het een vast onderdeel te laten zijn van de agenda.

6. Talentontwikkeling

Jongeren blijven gemotiveerd als ze het gevoel hebben dat hun talenten worden benut en hun bijdrage betekenisvol is. Andersom blijkt dat jongeren afhaken als ze geen duidelijke rol of toegevoegde waarde ervaren.

Quotes:

"Ik had niet het idee dat ik iets kon bijdragen, dus ben ik gestopt."

"Ik ben creatief, dus vond het leuk om bijvoorbeeld een moodboard te maken."


Actiepunt:


Geef jongeren een rol waarin hun talenten worden benut en vraag hen actief om advies. Dit verhoogt hun gevoel van waarde en betrokkenheid. Inventariseer welke talenten en interesses er in de groep zijn, en ook welke talenten de jongeren bij elkaar zien. Kunnen ze een rol in het project krijgen of aanmeten die daarbij aansluit? Daarnaast is het raadzaam advies te vragen aan jongeren. Op die manier worden zij direct in de expertrol geplaatst en is de toegevoegde waarde sneller voelbaar voor de jongeren en wordt het project ook sterker.

7. Persoonlijke uitnodiging en actieve benadering

Veel jongeren geven aan dat ze pas deelnamen aan het project nadat ze hier persoonlijk voor waren gevraagd. Een actieve uitnodiging blijkt essentieel voor betrokkenheid.

Quotes:

 *"Ik kwam iemand tegen en die vroeg me of ik wilde meedenken over de promotie van Qult. Toen ben ik gewoon blijven hangen."*

 *"Als ik actief word uitgenodigd, voel ik me gewild en dat is heel belangrijk."*

Actiepunt:

Blijf jongeren actief benaderen en uitnodigen, ook als ze een keer niet aanwezig kunnen zijn. Dit vergroot de kans dat ze betrokken blijven. Denk ook niet te snel: 'dat willen ze vast niet.' Durf te vragen.

Conclusie

De motivatie van lhbtq+-jongeren om zich in te zetten voor participatieve projecten is divers, maar kent duidelijke rode draden. Projecten die inspelen op sociale verbondenheid, erkenning, talentontwikkeling en een gedeeld ideaal hebben lijken de grootste kans te hebben op langdurige betrokkenheid. Door actief in te zetten op deze motivatiefactoren en jongeren persoonlijk te benaderen, kunnen organisaties duurzame en inclusieve samenwerkingen realiseren.

4.2 Werkzame en belemmerende factoren


In deze paragraaf worden de werkzame en belemmerende factoren binnen de samenwerking tussen organisaties of professionals en jongeren in een participatief project besproken. Deze factoren zijn afgeleid uit interviews en worden ondersteund door quotes van de betrokkenen. Hierbij is niet alleen gekeken naar werkzame en belemmerende factoren voor Qult, maar is breder gevraagd naar participatieprojecten, onder andere de initiatieven die zijn voortgekomen uit 'Jongeren over lhbtq+'.

Door deze inzichten te analyseren, kunnen we aanbevelingen formuleren voor een effectievere samenwerking. Waar mogelijk wordt er per factor een handelingsperspectief geformuleerd, zodat deze inzichten vertaald kunnen worden naar een methodische aanpak voor participatieve processen. In de interviews vertelden jongeren over participatieve projecten die ze erg hebben gewaardeerd en projecten die in hun ogen zijn 'mislukt'. Wat maakt dat het ene project een succes is en de andere een mislukking en wat kunnen we daarvan leren voor (jongeren)participatieprocessen?

Werkzame factoren

1. Kunnen participeren naar behoefte

Jongeren waarderen het wanneer zij zelf kunnen bepalen op welk niveau zij deelnemen aan het project.

 *"Nou, we hebben twee groepsapps. Een Qult-kerngroep van mensen die eigenlijk iedere vergadering komen. En een groep van mensen die gewoon op WhatsApp meedenken over welke nummers er in de*

playlist moeten. Zo kan iedereen meedoen op de manier dat die zelf wil."

♦ **Actie:** Creëer verschillende niveaus van betrokkenheid, zodat jongeren flexibel kunnen deelnemen zonder een verplichting te voelen die niet bij hen past.

2. Heldere verwachtingen en taken

Jongeren voelen zich meer betrokken wanneer hun rol en verantwoordelijkheden duidelijk zijn afgebakend. Dit werkt ook de andere kant op, als taken en verantwoordelijkheden niet afgebakend of duidelijk zijn dan zijn jongeren sneller geneigd om af te haken in het participatieproces. Zo gaf een jongere aan te zijn gestopt, omdat die de indruk had verantwoordelijk te zijn gemaakt voor alles.

💬 *"Ja, maar ook voor mij bij Qult is het gewoon heel erg: wil je meehelpen met de promotie, kom een keer in de maand of zo een keer vergaderen voor een uurtje, we hebben lunch. Het is ook een afgebakende taak waardoor je je niet verantwoordelijk voor het geheel hoeft te voelen."*

♦ **Actie:** Formuleer duidelijke taken en verwachtingen en communiceer deze helder, zodat jongeren weten wat er van hen wordt gevraagd en zich niet overweldigd voelen. Laat zoals eerder genoemd deze taken ook aansluiten bij talenten en interesses.

3. Jongeren met een brugfunctie

Jongeren uit de doelgroep zelf die verbindende kwaliteiten hebben, kunnen een brugfunctie vervullen tussen jongeren en de organisatie. Zij kunnen de participatie van anderen versterken wanneer zij hierin bewust gepositioneerd worden. Zij kunnen ook fungeren als rolmodel.

💬 *"C is sowieso echt wel een goede netwerker, volgens mij. Die kan wel goed mensen bij elkaar zetten. Dus ik denk dat C hier ook een groot deel van de credits verdient."*

💬 *"I: En wat doet C dan zo goed? Sorry. R: Gewoon het durven vragen. Het durven op anderen afstappen en zeggen van, oh ik zie jou dit ook wel doen eigenlijk. Wil je je aansluiten?"*

♦ **Actie:** Stimuleer peer-to-peer betrokkenheid door jongeren met een verbindende rol te ondersteunen en hun bijdrage te waarderen. Sleutelfiguren kunnen optioneel ook sterker gepositioneerd worden door eventuele beloningen. Stem dit zoals eerder aangegeven af met betrokken jongeren.

4. Evalueren en er iets mee doen

Een cultuur van feedback zorgt ervoor dat jongeren zich gehoord voelen en dat verbeterpunten daadwerkelijk worden opgepakt.

💬 *"En volgens mij is daar dus wel wat mee gedaan. Ik weet niet of ik de enige was die dat vond, of die dat*

had aangegeven. Maar dat vond ik wel tof om te zien, dat ze daar dan ook echt wel wat mee doen."

☞ "Het feit dat we daar druk op kunnen geven en dat wij worden gevraagd om feedback te geven. Dat is ook een belangrijke. Dus er wordt om feedback gevraagd en er gebeurt dan ook wat mee. En ik zit heel vaak in de situatie dat ik denk: 'oh ik zou heel graag feedback willen geven maar niemand wil het horen', nu is het andersom. Dat is heel chill."

📌 Actie: Structureer evaluatiemomenten en geef actief terugkoppeling op hoe feedback wordt verwerkt. Ook dit kan bijvoorbeeld door er een vast agendapunt van te maken.

5. Gelijkwaardig samenwerken (geen hiërarchie, wel vertrouwen)

Een samenwerking waarin hiërarchie minimaal is en vertrouwen centraal staat, draagt bij aan een inclusieve sfeer.

☞ "Geen hiërarchie!! Ik denk dat het ding al is: hoe kunnen 'we' dat waarborgen. Als groep die iets wil organiseren. Dat is niet iets wat de professionals moeten doen, maar dat moet je als collectief doen."

☞ "Ik wil nu niet zeggen dat het nu niet zo is, maar ik heb een voorkeur voor non-hiërarchische samenwerking."

📌 Actie: Bewaak gelijkwaardigheid in samenwerking door samen afspraken te maken over besluitvorming

en verantwoordelijkheden. Hier met enige regelmaat op reflecteren is daarvoor belangrijk.

6. Terugkoppelen

Transparante communicatie over beslissingen en processen helpt om vertrouwen te behouden en betrokkenheid te vergroten.

☞ "Als iets niet kan of als iets onrealistisch is, dat ook gewoon te vertellen op de manier van, daar ook alles over te delen hoe de dingen gaan enzo."

☞ "ik denk misschien iets meer de samenvatting in de groepsapp en vragen stellen in de groepsapp, zodat ook mensen die er niet bij zijn aangehaakt kunnen blijven."

📌 Actie: Zorg voor regelmatige updates en transparante communicatie over de voortgang van het project.

Belemmerende factoren

1. Meebeslissers buiten de groep

Wanneer beslissingen worden beïnvloed door mensen buiten de doelgroep, kan dat de betrokkenheid van jongeren verminderen.

☞ "Ja en degene die er enthousiast over was, was eigenlijk ook niet iemand uit de doelgroep, die was 30 en ook uit de Queer Collective app gestapt."

📌 **Actie:** Waarborg dat besluitvorming primair plaatsvindt binnen de groep van betrokken jongeren, zo nodig met de reeds betrokken professionals samen.

2. Niets doen met ideeën en geen terugkoppeling geven

Als suggesties van jongeren genegeerd worden, kan dat demotiverend werken.

💬 *"Er is toen eigenlijk alleen over gepraat en niet iets mee gedaan."*

📌 **Actie:** Zorg voor een systeem waarin alle ideeën serieus worden geëvalueerd en waar mogelijk geïmplementeerd, of geef een duidelijke terugkoppeling als iets niet haalbaar is.

3. Hoge verwachtingen en tijdsdruk

Te hoge verwachtingen en een gebrek aan tijd kunnen jongeren ontmoedigen om betrokken te blijven.

💬 *"Als je vrijwillig ergens bij aansluit en je krijgt dan opeens het idee dat je iets moet doen, waarvan je misschien helemaal niet weet hoe of wat... ik denk dat dat ook wel een factor kan zijn waarvan mensen denken: nouja ik weet het niet."*

📌 **Actie:** Maak realistische plannings en zorg ervoor dat de tijdsinvestering voor jongeren haalbaar blijft. Houd in het oog dat er verschil kan zijn tussen betaalde inzet en vrijwillige inzet. Het kan een goed idee zijn om

iemand verantwoordelijk te maken voor het checken van de haalbaarheid bij iedereen. Dit kan een professional zijn, maar ook een jongere.

4. Beslissingsbevoegdheid bij één persoon

Wanneer één persoon de besluitvorming domineert, kan dat leiden tot frustratie en ongelijkwaardigheid in de samenwerking.

💬 *"Het is meer dat één iemand de leiding nam, zonder dat echt met andere mensen te overleggen."*

💬 *"Ja er was, waar het spaak liep is dat er een lijst met boeken was gemaakt door allemaal willekeurige mensen en dat daar heel willekeurig door één persoon daar een hele dikke thriller uit was gekozen."*

📌 **Actie:** Stimuleer collectieve besluitvorming en voorkom dat één persoon te veel macht naar zich toetrekt door samenwerkingsprincipes af te spreken.

Conclusie

Uit de analyse van interviews blijkt dat samenwerking tussen organisaties en lhbtq+-jongeren succesvol is wanneer jongeren zeggenschap hebben over hun eigen betrokkenheid, wanneer verwachtingen en verantwoordelijkheden helder zijn, en wanneer er een cultuur van gelijkwaardigheid, transparantie en actieve terugkoppeling heerst. Werkzame factoren zoals peer-to-peer betrokkenheid, ruimte voor feedback, en het vermijden van hiërarchische structuren dragen bij aan duurzame participatie. Daarentegen vormen externe

besluitvorming, het negeren van jongereninput, hoge tijdsdruk, en een eenzijdige machtsverdeling duidelijke belemmeringen. Deze inzichten benadrukken dat participatie van lhbtq+-jongeren alleen effectief is wanneer zij serieus worden genomen als gelijkwaardige partners in het proces.

4.3 Lhbtq+-specifieke factoren

Uit de interviews blijkt dat er verschillende lhbtq+-specifieke factoren zijn die volgens de betrokken jongeren van invloed kunnen zijn op participatietrajecten. Deze factoren hebben betrekking op neurodivergentie en angsten, het waarborgen van queer veiligheid, de activistische houding van veel jongeren, de diversiteit binnen de lhbtq+-gemeenschap, het streven naar echte inclusie en de meerwaarde van het in dienst hebben van mensen uit de doelgroep. Hieronder worden deze thema's verder toegelicht.

1. Neurodivergentie en sociale angsten

Veel lhbtq+-jongeren ervaren neurodivergentie en sociale angsten als een belangrijke factor in participatie. Zo geven jongeren aan dat er een sterke overlap is tussen neurodivergentie, zoals autisme, en identiteitsstruggles. Dit blijkt ook uit studies van Cambridge en het Autisme-onderzoeksbureau (Warrier et al., 2024) (Weir, 2024).

“En je ziet gewoon best wel duidelijk dat deze doelgroep vaak wel neurodivergent is. De overeenkomst tussen jongeren met autisme en

identiteitsstruggles is ook wel best wel groot. Dus ik denk dat dat wel iets is wat inherent bij deze groep hoort. En dat je er niet echt omheen kan.”

Dit zorgt er bij deze jongeren voor dat participatiemomenten extra uitdagingen met zich meebrengen, omdat ze bijvoorbeeld meer energie kosten en het bewegen in een nieuwe groep mensen een drempel opwerpt. Een van de jongeren deelt diens ervaring over het non-binair zijn en de angst voor reacties:

“Dan heb ik vooral moeite met mijn non-binaire zijn, omdat ik dan vaak weer in een hokje wordt geplaatst als cis-vrouw, en dan moet ik daar weer voor uit komen. Dan is dat weer een soort awkward. En dan is het zo van: ‘oh, oh, nee shit!’ Want je weet maar nooit wat een explosie aan reactie er gaat komen.”

Daarnaast ervaren sommige jongeren sociale angst bij het deelnemen aan bijeenkomsten, vooral als ze een tijd niet aanwezig zijn geweest. Ook wordt er aangegeven dat bepaalde omgevingen onvoldoende rekening houden met neurodivergente behoeften, zoals de mogelijkheid om zich even terug te trekken uit de drukte.

“Maar na een tijd had ik ook zoiets van: ‘ik ben er nu heel vaak niet bij geweest, dus als ik nu wel weer ga dan... ja wat doe ik daar dan?’ En ik moet ook weer eerlijk zeggen dat ik social anxious ben dus dat ik dan denk dat anderen dan denken van: wat moet zij hier nou weer.’ Van ‘huh je was er de hele tijd niet, waarom nu dan wel?’”

✦ **Actie:** Zorg voor prikkelarme ruimtes en duidelijke structuur in bijeenkomsten. Geef deelnemers de mogelijkheid om zich terug te trekken en communiceer vooraf verwachtingen, zodat jongeren zich beter kunnen voorbereiden.

2. Waarborgen van queer veiligheid

Een ander belangrijk thema is het creëren en waarborgen van een veilige omgeving. Jongeren benadrukken dat het essentieel is dat de betrokken organisaties goed geïnformeerd zijn over queer-specifieke vraagstukken en dat er duidelijke gedragsregels gelden. Een jongere deelt een voorbeeld van hoe dit effectief kan worden vormgegeven:

💬 *“Ik weet nog dat ik een keer in Amsterdam uit ging, en weer zoiets heel kleins, wat eigenlijk heel groot is. Dat ze aan het begin voordat je naar binnen gaat een soort lijstje hebt met consents en regels, zo van: er wordt hier niet gediscrimineerd, geen transfobie, geen racisme, geen homofobie.”*

Dergelijke expliciete gedragsregels kunnen bijdragen aan een gevoel van veiligheid en acceptatie binnen participatietrajecten. Jongeren geven daarbij ook aan dat medewerkers binnen een organisatie een grote invloed hebben op de veiligheid.

💬 *I: ‘Hoe kun je die veiligheid dan creëren of waarborgen?’ R: ‘Even denken.. Ik denk gewoon goede mensen die daar werken. Dat die er goed over ingelicht zijn.’*

✦ **Actie:** Stel een gedragscode op waarin expliciet queer veiligheid wordt gewaarborgd. Train medewerkers in inclusieve communicatie en bied mechanismen aan om ongewenst gedrag te melden.

3. Activistische houding van lhbtq+-jongeren


Veel jongeren uit de lhbtq+-gemeenschap zijn activistisch ingesteld en willen zelf bijdragen aan verandering, zoals ook aan de orde kwam bij de motivatie van jongeren om zich in te zetten. Dit betekent dat participatie niet alleen moet draaien om gehoord worden, maar ook om daadwerkelijk invloed uit te oefenen op beleid en uitvoering. Een jongere verwoordt dit als volgt:

💬 *“Zolang die gelijkheid er niet is in de samenleving, zit het er eigenlijk automatisch aan. We hebben tijdens Qult vrijdagavond ook op het podium nog een statement gegeven over de huidige situatie in Zwolle. Ik kreeg daarover terug dat het best wel nodig is. Zelfs de plekken die er zijn, zijn niet inclusief.”*


✦ **Actie:** Realiseer je als organisatie dat lhbtq+ zijn in deze samenleving ook politiek kan zijn en voelen, en dat jongeren daarom niet alleen gehoord willen worden, maar invloed willen uitoefenen. Erken en faciliteer de activistische houding van lhbtq+-jongeren waar mogelijk door expliciet ruimte te maken voor idealen en reflectie binnen participatieprojecten. Dit kan door bijvoorbeeld gezamenlijke idealensessies te organiseren, jongeren zelf statements te laten formuleren of een vaste plek in te ruimen voor het agenderen van maatschappelijke thema's.

4. Diversiteit binnen de lhbtq+-gemeenschap

Hoewel lhbtq+ vaak als één groep wordt gezien, benadrukken jongeren dat er veel verschillen zijn binnen de gemeenschap. Dit kan gaan om persoonlijke voorkeuren, maar ook om discriminatie binnen de eigen kring.


 *“Ja, maar het is een heel subjectief onderwerp, dus het is heel lastig. Wat ik leuk vind, vindt een ander weer niet leuk. En wat de ander leuk vindt, dat vind ik weer niet leuk. Dus het is heel moeilijk denk ik.”*

Daarnaast is het belangrijk om bewust om te gaan met de verschillende privileges binnen de gemeenschap en ervoor te zorgen dat de meest gemarginaliseerde groepen niet overstemd worden.


 **Actie:** Zorg voor een breed scala aan activiteiten die verschillende subgroepen aanspreken. Betrek diverse jongeren bij de organisatie en besluitvorming om recht te doen aan de diversiteit binnen de gemeenschap.

5. Échte inclusie en aandacht voor de minst bevoorrechten

Jongeren benadrukken dat inclusie verder moet gaan dan slechts een uitnodiging tot participatie. Er moet expliciet aandacht zijn voor degenen die de minste privileges hebben. Een jongere benoemt dit als volgt:


 *“Heb aandacht voor degene met de minste privileges en rechten. Er is een risico dat zij toch nog weer overstemd worden.”*

Daarnaast wordt er gewezen op het risico van tokenisme: het enkel betrekken van mensen van kleur of andere gemarginaliseerde groepen om ‘inclusief’ te lijken, zonder daadwerkelijk naar hun mening en behoeften te luisteren.


 **Actie:** Gebruik inclusieve methodieken, zoals gerichte outreach naar gemarginaliseerde groepen, en evalueer regelmatig of iedereen zich gehoord voelt binnen de participatieprocessen.

6. Het belang van vertegenwoordiging binnen organisaties

Een belangrijke factor die bijdraagt aan succesvolle participatie is het hebben van mensen uit de doelgroep binnen de organisatie. Jongeren geven aan dat ze zich veiliger en beter begrepen voelen als er iemand in de organisatie is die zelf lhbtq+ is.

 *“Het helpt als iemand uit de organisatie ook uit de community komt. Of als iemand het gesprek leidt die daar gevoel bij heeft.”*

Wel moet hierbij worden opgepast dat jongeren die zelf uit de gemeenschap komen en binnen een organisatie werken, niet in een ingewikkelde positie terechtkomen waarbij ze tussen de organisatie en de doelgroep in komen te staan. Dit kan leiden tot loyaliteitsconflicten en stress. Het is belangrijk dat organisaties hier oog voor hebben en hier actief op reflecteren.

 **Actie:** Zorg voor lhbtq+-vertegenwoordiging binnen de organisatie, maar bied ook begeleiding en

ondersteuning om loyaliteitsconflicten en overbelasting te voorkomen.

Conclusie

Om lhbtqi+-jongeren op een effectieve en participatieve manier te betrekken bij het verbeteren van het klimaat in Zwolle, moeten organisaties rekening houden met verschillende lhbtqi+-specifieke factoren. Neurodivergentie en sociale angst spelen een rol in hoe jongeren deelnemen, terwijl queer veiligheid een essentiële voorwaarde is voor betrokkenheid. De activistische houding van veel of een deel van de jongeren vraagt om een participatiemodel waarin daadwerkelijk invloed wordt geboden. Daarnaast is het belangrijk om de diversiteit binnen de gemeenschap te erkennen en te zorgen voor echte inclusie, waarbij de minst bevoorrechte groepen niet overstemd worden. Tot slot kan vertegenwoordiging binnen organisaties bijdragen aan een veilige en effectieve participatie, mits er oog is voor de uitdagingen die dit met zich meebrengt. Door deze factoren mee te nemen, kunnen organisaties een participatieve samenwerking creëren die niet alleen inclusief is, maar ook daadwerkelijk impact maakt op het lhbtqi+-klimaat.

4.4 Concrete ideeën van jongeren

Om participatie van lhbtqi+-jongeren in Zwolle te versterken, hebben jongeren zelf diverse suggesties gedaan. Uit de interviews komen verschillende thema's naar voren die kunnen bijdragen aan een inclusiever en actiever klimaat. Hieronder worden deze ideeën

gepresenteerd, telkens met een toelichting en mogelijke actiepunten.

1. Vrienden uitnodigen en betrekken

Een belangrijk punt dat jongeren benadrukken, is dat participatie kan groeien door vrienden actief mee te nemen en te betrekken. Het netwerk van jongeren zelf speelt hierin een sleutelrol:

💬 *“Laat mensen vrienden meenemen. Als je vrienden ergens hebt die dit onderwerp belangrijk vinden, neem ze een keer mee. Ze kunnen zien wat we doen en dan meedoen, al is het iets kleins.”*

Daarnaast blijkt dat veel jongeren via via in aanraking komen met initiatieven:

💬 *I: “Hoe ben je bereikt om je in te gaan zetten voor dit soort initiatieven?”*

R: “Via via eigenlijk. Ik was destijds op zoek naar vrijwilligerswerk en toen een van mijn begeleiders zei dat ze mensen bij het centrum kende, zodoende. En bijvoorbeeld Qult weet ik dan ook weer van vrienden.”

✦ **Actie:** Organisaties kunnen jongeren actief stimuleren om vrienden uit te nodigen door bijvoorbeeld introductiedagen te organiseren of een ‘neem-een-vriend-mee’-actie op te zetten.

2. Duidelijk communiceren dat projecten participatief zijn

Jongeren geven aan dat zij soms niet weten dat bepaalde evenementen of initiatieven mede door

jongeren zelf worden georganiseerd. Meer zichtbaarheid kan de betrokkenheid vergroten:

💬 *“Nou, ik wist bijvoorbeeld niet dat Qult ook door de jongeren werd georganiseerd. Voor mij is het gewoon echt, het komt ergens vandaan. Dus misschien dat er meer mensen zijn die dat niet weten. Die niet weten dat ze kunnen meehelpen. Dus dat zou wel op een Insta gezet kunnen worden.”*

💬 *“Ik wist wel van een paar mensen dat ze betrokken zijn, maar dat het helemaal door hun ook is opgezet... dat is echt tof!”*

💬 *“Ik denk dat niet zo heel veel mensen die naar Qult gaan weten dat het op die manier is opgezet. Als dat iets bekender wordt gemaakt, kan dat wel helpen.”*

📌 **Actie:** Maak expliciet zichtbaar dat projecten participatief zijn door dit te vermelden in communicatie-uitingen, zoals op sociale media en tijdens evenementen.

3. Informatie delen over toegankelijkheid

Een ander belangrijk punt dat jongeren aandragen, is dat toegankelijkheid beter gecommuniceerd moet worden. Dit geldt voor fysieke toegankelijkheid, maar ook voor andere behoeften:

💬 *“Ik heb best wel veel vragen gekregen over hoe toegankelijk het wel of niet is. Dus of het met een rolstoel zou kunnen en of de wc's toegankelijk zijn. En dat soort dingen. Het zou wel fijn zijn als dat soort*

informatie makkelijk te vinden is. Maar ook andere vormen van toegankelijkheid, bij de vorige edities hadden we het gehad over plekken waar het wat stiller of rustiger is. Ja, dat soort dingen zijn ook heel belangrijk denk ik.”

📌 **Actie:** Creëer een centrale plek (website, social media) waar alle toegankelijkheidsinformatie eenvoudig te vinden is. Betrek jongeren bij het in kaart brengen van verbeterpunten.

4. Duidelijke gedragsregels ('Rules of Conduct')

Jongeren geven aan dat expliciete gedragsregels bijdragen aan een veilig en inclusief klimaat:

💬 *“Dat je aan het begin voordat je naar binnen gaat een soort lijstje hebt met consents en regels, zo van: er wordt hier niet gediscrimineerd, geen transfobie, geen racisme, geen homofobie.”*

📌 **Actie:** Ontwikkel en communiceer duidelijke gedragsregels voor evenementen, bijvoorbeeld via posters bij de ingang of een korte briefing voorafgaand aan het evenement.

5. Planning en communicatie in groepsapps

Jongeren benoemen dat het plannen van data en het delen van samenvattingen in groepsapps kan helpen om iedereen betrokken te houden:

💬 *“Ik denk misschien iets meer de samenvatting in de groepsapp en vragen stellen in de groepsapp.”*

💬 *“Het was meestal zo dat tijdens de vergadering werd afgesproken voor de volgende vergadering, maar als je er dan niet bent dan kan je misschien ook niet bij de volgende vergadering.”*

📌 **Actie:** Introduceer een gestructureerde manier om vergaderdata en belangrijke informatie via groepsapps te delen, zodat alle betrokkenen goed op de hoogte blijven.

6. Creëren van omkleedplekken

Sommige jongeren geven aan dat het fijn zou zijn als er plekken zijn waar ze zich veilig kunnen omkleeden, vergelijkbaar met initiatieven tijdens Amsterdam Pride:

💬 *“Als een organisatie iets met lhbtq+-jongeren wil... Bij Amsterdam Pride heb je toch vaak zo'n omkleedplek waar mensen als ze uit een klein dorp komen, daar kunnen omkleeden. Misschien zoiets.”*

📌 **Actie:** Onderzoek de mogelijkheid om bij evenementen en bijeenkomsten een veilige omkleedplek te faciliteren, zodat iedereen zich comfortabel voelt.

Conclusie

Door deze concrete suggesties serieus te nemen en actiegericht aan te pakken, kunnen organisaties in Zwolle op een participatieve manier samenwerken met lhbtq+-jongeren. Dit draagt niet alleen bij aan de verbetering van het lhbtq+ klimaat in de stad, maar zorgt ook voor een sterkere betrokkenheid en een inclusievere gemeenschap.

5. Conclusies en aanbevelingen

In dit hoofdstuk worden de hoofd- en deelvragen beantwoord op basis van de resultaten uit dit onderzoek. De hoofdvraag wordt beantwoord door de resultaten samen te vatten in zes methodologische principes.

De vraag die centraal stond was hoe organisaties in Zwolle op een participatieve manier samen kunnen werken met lhbtq+-jongeren om gezamenlijk het lhbtq+ klimaat in de stad te verbeteren. Hierbij werd opzoek gegaan naar een aantal methodologische principes. De antwoorden op de deelvragen en de gevonden principes worden hieronder weergegeven om daarna de hoofdvraag te beantwoorden.

5.1 Motivatie lhbtq+-jongeren

Deelvraag 1: Wat motiveert lhbtq+-jongeren om zich (blijvend) in te zetten voor een participatief project?

De redenen voor lhbtq+-jongeren om zich in te zetten voor participatieve projecten zijn divers. Toch zijn er een aantal overeenkomsten. Projecten die inspelen op sociale verbondenheid (relatie), erkenning en waardering (validatie), gedeelde idealen (betekenisgeving) en talentontwikkeling (creëren en ontwikkelen) hebben de grootste kans van slagen. Bij al deze punten wordt het belang van eigenaarschap genoemd. De mate van *agency* die ervaren wordt door jongeren is dus van belang. *Agency* betekent ‘het sociaal-cultureel gemedieerde vermogen tot handelen’ (Vorhölter, 2024). Dit concept wordt gebruikt om te analyseren hoe mensen proberen hun

leefwereld te beïnvloeden of te veranderen en hoe ze handelen binnen, of zich zelfs verzetten tegen, machtige structuren. Wanneer er een hoge mate van *agency* is wordt participatie volgens de jongeren betekenisvol.

5.2 Bevorderende en belemmerende factoren

Deelvraag 2: Welke factoren bevorderen of belemmeren de samenwerking tussen organisaties en lhbtq+-jongeren?

Effectieve samenwerking met lhbtq+-jongeren vereist meer dan goede intenties. Het draait om het structureel erkennen van hun behoefte aan flexibiliteit, duidelijkheid en wederkerigheid. Jongerenparticipatie blijkt het meest duurzaam voor jongeren wanneer zij invloed hebben op hun eigen rol en beloning, zich niet overvraagd voelen, en hun input daadwerkelijk wordt opgevolgd. Tegelijkertijd laat de praktijk zien dat participatief werken met jongeren snel onder druk komt te staan als er onduidelijkheid bestaat over verantwoordelijkheden, als beslissingen buiten de groep om worden genomen, of wanneer één persoon de besluitvorming domineert. Opvallend is dat juist in projecten waar hiërarchie afwezig is, maar gezamenlijke verantwoordelijkheid wél geborgd is, jongeren zich het meest betrokken voelen. Deze bevindingen vragen om een methodische benadering waarin ruimte, vertrouwen en transparantie geen bijzaak, maar randvoorwaarden zijn.

5.3 Lhbtq+-specifieke factoren

Deelvraag 3: Met welke lhbtq+-specifieke factoren moet rekening worden gehouden in jongerenparticipatietrajecten?

Participatie van lhbtq+-jongeren vereist aandacht voor de specifieke realiteit en positionering van deze jongeren in de samenleving. Uit de interviews blijkt namelijk dat neurodivergentie, sociale angst en queer onzekerheid veel voorkomen en een directe impact hebben op participatie. Veiligheid is daarom een concrete voorwaarde. In de literatuur zijn daarvoor tips aangereikt om voor die veiligheid te kunnen zorgen. Jongeren in dit onderzoek geven aan dat expliciete gedragsregels en sensitief personeel noodzakelijk zijn om deelname überhaupt mogelijk te maken. Verder is opvallend dat veel lhbtq+-jongeren niet slechts ‘mee willen doen’, maar vanuit een activistische motivatie ook structurele verandering nastreven. Dat vraagt van organisaties om niet alleen te luisteren, maar ook daadwerkelijk invloed toe te kennen. Lhbtq+-jongeren zijn bovendien geen homogene groep. De verschillen in ervaring, voorkeur, positie en privilege spelen een grote rol waarbij deze jongeren aangeven daar bewust mee om te willen gaan. Tot slot blijkt vertegenwoordiging binnen organisaties van groot belang. Het helpt volgens de jongeren enorm om jongeren uit de doelgroep zelf stevig te positioneren binnen de projecten en jongeren aan te wijzen die als rolmodel kunnen functioneren of een brugfunctie kunnen hebben tussen jongeren en organisaties.

5.4 Concrete ideeën lhbtq+-jongeren

Deelvraag 4: Welke concrete ideeën hebben lhbtq+-jongeren zelf om jongerenparticipatie te versterken?

Lhbtqi+-jongeren hebben een scherp oog voor wat er nodig is om participatie toegankelijker, aantrekkelijker en effectiever te maken. Hun suggesties zijn concreet, uitvoerbaar en geworteld in hun eigen ervaring. Een opvallende overeenkomst tussen de ideeën is dat de laagdrempeligheid daarin centraal staat. Jongeren willen vrienden kunnen meenemen, duidelijk weten waar ze aan bijdragen en makkelijk toegang hebben tot informatie over toegankelijkheid. Ze geven daarnaast aan dat communicatie, zowel over de participatieve aard van projecten als over praktische zaken als gedragsregels en vergaderdata, transparanter en consistent moet. Ook pleiten ze voor structurele voorzieningen die inclusie daadwerkelijk voelbaar maken, zoals veilige omkleedplekken. Wat deze ideeën gemeen hebben, is dat ze allemaal gericht zijn op het wegnemen van drempels en het versterken van eigenaarschap. Jongeren willen niet slechts betrokken worden; ze willen deel zijn van een gemeenschap waarin hun aanwezigheid vanzelfsprekend, maar ook vormgevend is.

5.5 Beantwoording hoofdvraag

Om antwoord te kunnen geven op de hoofdvraag zijn deelvragen opgesteld die hierboven zijn beantwoord. Daarnaast zijn de onderzoekers en jongeren via de beantwoording van de deelvragen samen op zoek gegaan naar methodologische principes om tot betekenisvolle participatie te komen door lhbtqi+-jongeren. De resultaten zijn gecategoriseerd en zo zijn er op basis van de input van lhbtqi+jongeren zes overkoepelende methodische principes geformuleerd.

Hoofdvraag: Hoe kunnen organisaties in Zwolle op een participatieve manier samenwerken met lhbtqi+-jongeren om gezamenlijk het lhbtqi+ klimaat in de stad te verbeteren?

1. Werk relationeel

Participatie begint met relaties. Lhbtqi+-jongeren geven aan dat betrokkenheid niet ontstaat vanuit een algemene oproep, maar vanuit verbondenheid: met elkaar, met het onderwerp en met de mensen die hen benaderen. De wens om “iets te kunnen betekenen voor een ander” en het gevoel “onderdeel te zijn van een groep” vormen belangrijke motivaties om zich in te zetten. Daarom is persoonlijke benadering essentieel. Jongeren worden sneller actief als ze direct worden gevraagd, het liefst door iemand die ze kennen. Peer-to-peer stimulatie werkt krachtig, bijvoorbeeld door jongeren te stimuleren hun vrienden mee te nemen naar bijeenkomsten of projecten.

Voor professionals in organisaties vraagt dit om relationeel werken. Dat betekent zichtbaar en benaderbaar zijn, actief contact maken, en ruimte geven aan ontmoeting. Dit kan door informele momenten te organiseren, jongeren op persoonlijke noot uit te nodigen of met vaste aanspreekpersonen te werken die vertrouwd raken binnen de doelgroep. Door te investeren in relaties ontstaat niet alleen veiligheid, maar ook duurzame betrokkenheid. ‘Werk relationeel’ is niet voor niets het eerste methodologische principe. Het is het begin van alles.

2. Inventariseer

Een goed participatieproces begint daarnaast bij het in kaart brengen van wie je voor je hebt. Wat kunnen jongeren, waar geloven ze in, wat willen ze doen, en wat hebben ze nodig om dat te kunnen? Inventariseer daarom actief hun talenten, expertise en idealen. Durf ze ook op die talenten en expertise aan te spreken.

Inventariseer de participatiebehoefte: in welke schil willen ze participeren, hoeveel tijd willen en kunnen ze geven, en waar ligt hun grens?

Tegelijkertijd is het belangrijk om niet te vroeg en te strak op tijd te sturen. Als jongeren worden aangesproken op wat zij kunnen of waar zij in geloven, blijkt soms juist dat zij meer tijd willen investeren dan ze aanvankelijk dachten, omdat het betekenisvol is, of juist andersom. Daarom is het soms helpend om gekaderd te beginnen met een kleine, duidelijke taak (laagdrempeligheid), maar ook de ruimte open te houden voor groei en motivatie.

Een expliciete vraag naar het “waarom” van hun betrokkenheid helpt bovendien om onderliggende drijfveren zichtbaar te maken. Het biedt tegelijk een aanknopingspunt voor latere evaluatie: draagt het project nog bij aan wat hen raakt? Let er ook op dat wensen van de minst bevoorrechte jongeren expliciet worden meegenomen. Denk ten slotte aan gezamenlijke gedragsregels (“rules of conduct”) als uitgangspunt voor veiligheid en wederzijds respect. Inventariseren betekent serieus nemen wat een ieder meebrengt en nodig heeft.

3. Positioneer

Participatie wordt krachtiger als jongeren een duidelijke en gelijkwaardige plek krijgen in het geheel. Dit vraagt om zorgvuldige positionering. Jongeren die een brug kunnen vormen tussen organisatie en doelgroep, bijvoorbeeld omdat ze zelf uit de doelgroep komen, kunnen een waardevolle rol vervullen, mits ze hierin ondersteund worden. Het in dienst nemen van mensen uit de doelgroep is een belangrijk signaal van erkenning en vertrouwen, en draagt bij aan herkenning en veiligheid.

Let er wel op dat deze jongeren niet in een onmogelijke spagaat belanden tussen hun loyaliteit naar de groep en hun positie in de organisatie. Positioneren betekent ook: expliciet maken dat samenwerking gelijkwaardig is, dat jongeren niet slechts geconsulteerd worden, maar meedoen als mede-beslissers.

4. Waardeer

Waardering is niet alleen iets wat je uitspreekt, maar ook iets wat je doet. Jongeren geven aan dat gezien worden, het gevoel hebben ertoe te doen, en het idee dat hun inzet ertoe leidt dat een ander geholpen wordt, hen stimuleert om betrokken te blijven. Wanneer jij als begeleider dus ervaart dat de inzet van een jongere van betekenis is voor iemand, is het goed dit uit te spreken. Of als je dit bij iemand anders merkt diegene aanmoedigen dit zelf te zeggen (peer-to-peer). Waardering uiten kan al in de vorm van (terloopse) complimenten of een bemoedigende klop op de schouders.

Daarnaast is het belangrijk om te belonen. Dit hoeft niet altijd financieel te zijn, het kan ook gaan om het aanbieden van trainingen, certificaten, zichtbaarheid of simpelweg het vieren van successen. Beloning laat zien dat jongeren serieus genomen worden, dat hun bijdrage telt, en dat participatie ook iets teruggeeft. Laat jongeren ook zelf nadenken over welke beloning ze passend vinden bij welke inzet.

5. Communiceer

Heldere, open en eerlijke communicatie is cruciaal in elk participatief traject. Jongeren willen weten wat er van hen verwacht wordt, waar ze aan bijdragen, en waar de grenzen liggen. Maak daarom samenwerkingsafspraken expliciet, en communiceer duidelijk over rollen, taken en verwachtingen. Laat ook (blijvend) weten dat het project participatief is. Veel jongeren zijn zich daar aanvankelijk niet van bewust. Wanneer ze het niet weten, zullen ze (mogelijk) ook niet deelnemen. Transparantie geldt overigens ook bij tegenslag. Als iets niet lukt, koppel dan terug waarom, en betrek jongeren bij vervolgstappen.

Verder moet essentiële informatie gemakkelijk toegankelijk zijn, zoals over toegankelijkheid van locaties of gedragsregels ('rules of conduct'). Praktisch gezien werkt het om vaste communicatiekanalen te gebruiken, zoals groepsapps, waarin ook planning, samenvattingen en reminders gedeeld worden. Het uitdragen van het participatieve karakter is ook van belang op sociale media kanalen en op evenementen en activiteiten binnen het project.

Tegelijk vraagt consistente communicatie tijd en aandacht. Het is een doorlopende taak die gefaciliteerd moet worden. Organisaties moeten hier bewust ruimte voor maken in tijd, taken en verantwoordelijkheden.

6. Evalueer continu, en doe er iets mee

Evaluatie is geen eindpunt, maar een continu proces. Evaluatie wordt nu als laatste punt genoemd, maar is door alle andere methodologische principes verweven. Het is belangrijk om te evalueren aangaande de relaties, de positionering, de waardering, de communicatie. Wat werkt, wat schuurt, wat kan beter? Belangrijk is dat evaluatie niet alleen wordt opgehaald, maar ook teruggekoppeld. Wat jongeren inbrengen moet serieus genomen worden, ook (juist) als dat leidt tot aanpassing van het traject. Evalueer bovendien niet alleen de inhoud, maar ook de context: hoe veilig voelde het? Werden hun grenzen gerespecteerd? Kon iedereen zich uitspreken? Zitten we nog met de juiste mensen aan tafel?

Door structureel te reflecteren op de hierboven beschreven principes, zorg je ervoor dat participatie echt inclusief, rechtvaardig en gedragen blijft. In het geval van participatie onder lhbtq+-jongeren is het van belang expliciet aandacht te hebben voor het evalueren van de queerveiligheid.

6. Discussie

Dit onderzoek had als doel inzicht te krijgen in hoe jongerenparticipatie onder lhbtq+-jongeren in Zwolle versterkt kan worden. Door middel van participatief actieonderzoek (PAR) is in samenwerking met

jongeren, vooral binnen en rondom de organisatie van Qult, kennis verzameld en direct in de praktijk toegepast. In deze discussie wordt stilgestaan bij de belangrijkste beperkingen en reflecties op de methodologie en uitvoering van het onderzoek. Thema's die aan bod komen zijn de reikwijdte van de dataverzameling, de uitvoerbaarheid van de ontwikkelde methodologische principes en de mate van participatie binnen het actieonderzoek.

6.1 Reikwijdte en representativiteit

Een eerste belangrijke beperking betreft de onderzoekspopulatie. De meeste deelnemers waren jongeren die al betrokken waren bij Qult, als (ex-)bezoeker, (ex-)organisator of lid van de kerngroep. Dit is deels verklaarbaar, omdat Qult en Hedon het organisatorisch en financieel startpunt van dit project vormden. Tegelijkertijd betekent dit dat het onderzoek geen volledig Zwolle-breed beeld van lhbtq+-jongeren geeft. Jongeren die niet bekend zijn met Qult, of zich om verschillende redenen niet thuis voelen in bestaande initiatieven, zijn ondervertegenwoordigd. Wel is geprobeerd dit deels te ondervangen door ook jongeren te interviewen die zijn afgehaakt bij Qult. Toch blijft het risico aanwezig dat de opgehaalde methodologische principes vooral werken voor jongeren die al enigszins participatief ingesteld zijn.

6.2 Spanningsveld tussen principes en uitvoerbaarheid

Het onderzoek heeft zes methodologische principes opgeleverd die helpen om participatief te werken met

lhbtq+-jongeren: werk relationeel, inventariseer, positioneer, waardeer, communiceer, en evalueer. Deze principes zijn rijk en gedragen door jongeren zelf, maar roepen ook vragen op over de haalbaarheid in de praktijk. Wanneer alle principes tegelijk worden toegepast, met veel aandacht voor talentontwikkeling, structuur, communicatie en evaluatie, kan dit ook leiden tot overvraging, bureaucratisering of zelfs 'participatiemoedheid'. Het blijft dus belangrijk jongerenparticipatie als houding en waarde te blijven zien en de methodologische principes niet als blauwdruk op te vatten. Vandaar de titel van deze rapportage.

Een concrete reflectie vanuit het onderzoek is dat de mate van inzet die jongeren willen leveren niet altijd vooraf vastligt. In sommige gevallen bleek dat jongeren, zodra zij zich gezien of aangesproken voelden op hun talent, bereid waren meer tijd te investeren dan ze eerst dachten. Dit onderstreept het belang van ruimte voor betekenisgeving, maar ook van flexibiliteit: begin klein, maar laat groei toe. Het is aan organisaties om hierin een zorgvuldige balans te vinden tussen duidelijke kaders (voor rust en overzicht) en voldoende autonomie en eigenaarschap voor jongeren.

6.3 Reflectie op participatief actieonderzoek

Het onderzoek is opgezet als participatief actieonderzoek (PAR), een methode waarbij belanghebbenden actief meewerken aan kennisvorming en toepassing. Tegelijkertijd verdient dit

punt kritische reflectie. Hoewel jongeren in belangrijke mate betrokken waren bij het ophalen, interpreteren en toepassen van inzichten, was het niet mogelijk om volledig co-creatief te werken. De onderzoeker maakte geen deel uit van de doelgroep en was omwille van de queerveiligheid bij een aantal besloten bijeenkomsten bewust niet aanwezig. Dat betekent dat bepaalde processen en dynamieken zijn waargenomen op afstand of via indirecte bronnen. Dit beïnvloedt de mate van nabijheid en wederkerigheid, kernprincipes van PAR. Tegelijkertijd heeft deze afstand ook ruimte gelaten voor jongeren om op hun eigen voorwaarden te organiseren en te delen, zonder voortdurend onderzoekmatig bekeken te worden. De keuze om de rol van onderzoeker flexibel en reflexief in te richten, heeft bijgedragen aan de veiligheid en autonomie van de doelgroep.

6.4 Tot slot

Hoewel het onderzoek beperkingen kent in reikwijdte en participatiediepte, laat het zien dat met zorg en betrokkenheid waardevolle inzichten kunnen ontstaan in samenwerking met jongeren. De ontwikkelde principes bieden richting aan organisaties die jongerenparticipatie duurzaam willen versterken. Voor vervolgonderzoek is het aan te raden om ook jongeren te betrekken die (nog) geen aansluiting vinden bij bestaande initiatieven.

Literatuur

Abdallah, S., Kooijmans, M., & Sonneveld, J. (2016). *Talentgericht werken met kwetsbare jongeren: ontwikkelwerk, erkenningswerk, verbindingswerk*. Uitgeverij Coutinho.

Arnstein, S. R. (1969). A ladder of citizen participation. *Journal of the American Institute of Planners*, 35(4), 216–224.

<https://doi.org/10.1080/01944366908977225>

Borthwick, F., Jaffey, L., & Snell, T. (2020). *Being seen: The role of peer support for LGBTQ+ people experiencing mental health difficulties*. Centre for Mental Health.

https://www.centreformentalhealth.org.uk/wp-content/uploads/2020/10/CentreforMentalHealth_PeerSupport_LGBTQ.pdf

Boyden, J., & Ennew, J. (1997). *Children in focus: A manual for participatory research with children*. Radda Barnen.

<https://resourcecentre.savethechildren.net/document/children-focus-manual-participatory-research-children/>

Deddens, A. (2022). *Whatsappen, pizza eten en op safari: verslag van jongerenparticipatie in Zwolle in 2021*. Werkplaats Sociaal Domein; Hogeschool Viaa.

Deddens, A. (2023). *Praktische handleiding voor het organiseren van een 'Jongeren over...'*. Werkplaats Sociaal Domein; Hogeschool Viaa; Travers Welzijn.

Dedding, C., Jurrius, K., Moonen, X., & Rutjes, R. (2013). *Kinderen en jongeren actief in wetenschappelijk onderzoek: Ethiek, methoden en resultaten van onderzoek met en door jeugd*. Lannoo Campus.

Felten, H., & Meijsen, L. (2021). *Hoe ondersteun je jongeren met lesbische, homo-, bi- of transgender (LHBT)gevoelens?* Movisie.

<https://www.movisie.nl/sites/movisie.nl/files/2021-12/Hoe%20ondersteun%20je%20jongeren%20met%20lesbische%2C%20homo-%2C%20bi-%20of%20transgender%20%28LHBT%29gevoelens%20%282021%29.pdf>

Hart, J., Newman, J., Ackerman, L., & Feeny, T. (2004). *Children changing their world: Understanding and evaluating children's participation in development*. Plan Ltd. en Plan International.

Hart, R. A. (1992). *Children's participation: From tokenism to citizenship*. International Child Development Centre, UNICEF.

Hart, R. A. (2002). *Children's participation: The theory and practice of involving young citizens in community development and environmental care*. Earthscan Publications.

Hart, R. A. (2008). Stepping back from the ladder: Reflections on a model of participatory work with children. In B. Reid, L. Jensen, J. Nickel, & B. Simovska (Eds.), *Participation and learning*. Springer.

https://doi.org/10.1007/978-1-4020-6416-6_2

Huijnk, W., & van Beusekom, G. (2021). *Wat maakt het verschil? Over het welzijn, de sociale relaties en de*

leefstijl van lesbische, homoseksuele en biseksuele jongeren (SCP-publicatie 2021-23). Sociaal en Cultureel Planbureau.

<https://www.scp.nl/binaries/scp/documenten/publicaties/2021/12/10/wat-maakt-het-verschil/Wat%2Bmaakt%2Bhet%2Bverschil-2021.pdf>

Jager-Vreugdenhil, M. (2011). Spraakverwarring over participatie. *Journal of Social Intervention: Theory and Practice*, 20(1), 76–99.

<https://doi.org/10.18352/jsi.251>

Nederlands Jeugdinstituut. (2021). *Handreiking duurzame jongerenparticipatie: Op weg naar een structurele dialoog tussen besluitvormers en jongeren*.

<https://www.nji.nl/publicaties/handreiking-duurzame-jongerenparticipatie>

Nederlands Jeugdinstituut. (z.d.-a). *Waarom jeugdparticipatie?* Geraadpleegd op 24 juni 2025, van <https://www.nji.nl/ervaringskennis/waarom-jeugdparticipatie>

Nederlands Jeugdinstituut (z.d.-b) *Een veilige omgeving voor lhbtqia+-jongeren*. Geraadpleegd op 24 juni 2025, van <https://www.nji.nl/pesten/een-veilige-schoolomgeving-voor-lhbtqia-leerlingen>

Nederlands Jeugdinstituut (z.d.-c) *Hoe ondersteun je lhbtqia+-kinderen en -jongeren in jouw organisatie?* Geraadpleegd op 24 juni 2025, van <https://www.nji.nl/seksualiteit-en-gender/hoe-ondersteun-je-lhbtqia-kinderen-en-jongeren-in-jouw-organisatie>

Nederlands Jeugdinstituut, & Movisie. (z.d.). *Tijd om te gaan doen wat werkt bij jongerenparticipatie*.

Geraadpleegd op 24 juni 2025, van

<https://www.movisie.nl/artikel/tijd-om-te-gaan-doen-wat-werkt-jongerenparticipatie>

Panteia, Movisie & Ipsos I&O. (2024). *Lhbtqia+-monitor 2024*. Zoetermeer: Panteia.

<https://www.movisie.nl/sites/movisie.nl/files/2024-11/Lhbtqia%2B%20monitor%202024.pdf>

Percy-Smith, B., & Thomas, N. (Eds.). (2010). *A handbook of children and young people's participation: Perspectives from theory and practice*. Routledge.

Rutjes, L. (2015). *Jeugdparticipatie? Die kunnen we nu afschaffen!* In R. Clarijs (Red.), *Om de jeugd: Perspectief voor beleid en praktijk*. SWP. <https://www.st-alexander.nl/uploads/Tekst-Visie-Jeugdparticipatie-boek-K2-Leo-Rutjes-13nov2015.pdf>

Stichting Alexander. (2019). *Jeugdparticipatie: 25 vuistregels*. <https://www.st-alexander.nl/uploads/PDF-Vuistregels-1.pdf>

Van Arum, S. (2021). *Handreiking lerende praktijken: Actieonderzoek in het sociaal domein*. Movisie. <https://www.movisie.nl/sites/default/files/2023-01/Handreiking-Lerende-Praktijken-Actieonderzoek-SociaalDomein.pdf>

Vorhölter, J. (2024). *Agency*. Open Encyclopedia of Anthropology. Online: <https://www.anthroencyclopedia.com/printpdf/2036>

Warrier, V., Greenberg, D. M., Weir, E., Buckingham, C., Smith, P., Lai, M.-C., Allison, C., Auyeung, B., Chakrabarti, B., & Baron-Cohen, S. (2020). Elevated rates of autism, other neurodevelopmental and psychiatric diagnoses, and autistic traits in transgender and gender-diverse individuals. *Nature Communications*, *11*(3959).

<https://www.nature.com/articles/s41467-020-17794-1>

Weir, E. (2024). The sexual health, orientation, and activity of autistic adolescents and adults. *Autism Research*, *14*(2342).

<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/aur.2604>



VSBfonds,
iedereen doet mee

FONDS 21

ISBN 978-90-834727-6-8

