

# CO-CREATIE STAP VOOR STAP

///SAMENVATTING ///

R'damse Nieuwe is een initiatief van de Young Economic Development Board Rotterdam (YoungEDBR)\*. Ruim honderd Rotterdamse jongeren hebben gezamenlijk een visie op de toekomst van hun stad geformuleerd. Om tot die visie te komen, gingen zij met de besluitvormers van de stad, op vernieuwende wijze de dialoog aan: door middel van co-creatie.

Co-creëren gaat verder dan consulteren; er ontstaan niet alleen betere ideeën, jongeren raken ook meer betrokken bij het onderwerp. Om ervoor te zorgen dat steeds meer jongeren bij de stad betrokken raken, leggen we hier uit wat co-creatie is en hoe het toegepast kan worden.

[www.rdamsenieuweweb.nl](http://www.rdamsenieuweweb.nl)  
[info@rdamsenieuweweb.nl](mailto:info@rdamsenieuweweb.nl)

## CO-CREATIE IN PRAKTISCHE STAPPEN

# 1. 2. 3.

Werk sessie

### De vraagstelling inventariseren en vervolgens herdefiniëren

**TIJDENS DE EERSTE WERKSESSIE WORDT DE VRAAGSTELLING VAN DE STAKEHOLDER DOOR DE JONGEREN GEINVENTARISEERD. WAT WIL DE STAKEHOLDER BEREIKEN?**

Stel dat het Havenbedrijf Rotterdam samen met jongeren wil nadenken over de vraag:

*Hoe kunnen we nieuwe, jonge werknemers aantrekken?*

Deze vraag is vooral geformuleerd vanuit het perspectief van het Havenbedrijf. Door het perspectief van de jongeren in te nemen, kan de vraag opnieuw geformuleerd worden tot:

*Hoe kan het havengebied duurzaam aantrekkelijk zijn voor jongeren?*

De jongeren kunnen nu vanuit hun eigen perspectief gaan nadenken over mogelijke oplossingen die de haven aantrekkelijker kunnen maken. Wordt de haven vanuit de perceptie van jongeren aantrekkelijker, dan zal het ook eenvoudiger worden om jonge werknemers aan te trekken.

**Om het proces goed te sturen, helpt het om de vraag op te splitsen in 2 of 3 subvragen. In dit geval zouden dat kunnen zijn:**

**SUB VRAAG 1/**  
WELKE ASSOCIATIES HEB JE BIJ HET HAVENGEBIED?

**SUB VRAAG 2/**  
WAT MOET HET HAVENGEBIED VERANDEREN OM DUURZAAM AANTREKKELIJK TE KUNNEN ZIJN VOOR JONGEREN?

**SUB VRAAG 3/**  
WELKE BOODSCHAP EN MEDIA MOET HET HAVENBEDRIJF GEBRUIKEN OM JONGEREN TE BEREIKEN?

**Duur:** 1 dagdeel  
**Aantal deelnemers:** 1 of 2 vertegenwoordigers van de stakeholders organisatie + 7 jongeren

**Doel van de werksessie**  
Tot een gezamenlijke vraagstelling komen waarin de belangen van de stakeholder en de belangen van de jongeren zijn gewaarborgd. Deze geherformuleerde vraagstelling is de basis van het gezamenlijke concept.

**Uitkomst**  
Half A4'tje met de gezamenlijke vraagstelling + individuele opdracht (zie stap 2).

Bewustwording

### De geherformuleerde vraagstelling laten inwerken + inlezen

**TIJDENS DE EERSTE WERKSESSIE ZIJN DE JONGEREN EN DE STAKEHOLDER FLINK AAN HET DENKEN GEZET OVER DE GEHERFORMULEERDE VRAAGSTELLING. GEEF ZE VERVOLGENS ÉÉN OF TWEE WEKEN DE RUIMTE OM HET ONDERWERP OP ZICH TE LATEN INWERKEN. OM DEZE PERIODE OPTIMAAL TE BENUTTEN, KUN JE DE JONGEREN NA AFLOOP VAN DE EERSTE WERKSESSIE EEN OPDRACHT MEEGEVEN, BIJVOORBEELD OM ZICH IN TE LEZEN IN HET DOMEIN.**

**Duur:** 1 of 2 weken, tussen stap 1 en 3 in

**Doel van de werksessie**  
De vraagstelling laten inwerken op de jongeren, zodat ze optimaal voorbereid zijn op de volgende werksessie.

Werk sessie

### Een prikkelend toekomstconcept ontwikkelen

**DE JONGEREN EN DE STAKEHOLDER GAAN NU GEZAMENLIJK OP ZOEK NAAR DE IDEALE OPLOSSING VOOR DE GEHERFORMULEERDE VRAAGSTELLING, OFTEWEL: ZE GAAN EEN TOEKOMSTCONCEPT ONTWERPEN.**

De begeleider van de sessie verdeelt de groep over drie ronde tafels. Aan iedere tafel bevinden zich twee à drie jongeren, twee à drie vertegenwoordigers van de stakeholder en een tafelvoorzitter.

Om het ijs te breken is het goed om de sessie te beginnen met een persoonlijke vraag, een kennismakingsvraag om direct tot openheid en kwetsbaarheid te komen. In het voorbeeld van het Havenbedrijf zou dat bijvoorbeeld kunnen zijn:

*Wat vind jij persoonlijk het allerbelangrijkste als het gaat om werk en waarom?*

Vervolgens wordt de centrale vraag aan de hand van de drie subvragen in drie rondes onder handen genomen. De deelnemers behandelen per ronde allemaal dezelfde vraag.

Na elke ronde vindt er een tafelwissel plaats: alle deelnemers verlaten hun groep en zoeken een nieuwe tafel, waar ze met anderen de volgende subvraag behandelen. De tafelvoorzitter vat samen wat de ideeën van de vorige waren. Daarmee moet de volgende groep weer verder.

Na de derde ronde wijst de tafelvoorzitter een van de deelnemers aan die de bevindingen van zijn tafel plenair presenteert. De bevindingen per tafel kunnen zo bij elkaar worden gebracht in een laatste dialoogronde, die door de begeleider geleid wordt.

Waar mogelijk worden uitkomsten gebundeld tot concepten. De begeleider sluit de sessie af met een korte omschrijving van de concepten en licht de belangrijkste eigenschappen uit.

#### IN STAPPEN KOMT HET DUS NEER OP

- 1 INTRODUCTIE DOOR BEGELEIDER VAN PROCES
- 2 OPENINGSVRAAG, PERSOONLIJK
- 3 EERSTE SUBVRAAG
- 4 TAFELWISSEL & TERUGKOPPELING PLENAIR
- 5 TWEEDE SUBVRAAG
- 6 TAFELWISSEL & TERUGKOPPELING PLENAIR
- 7 DERDE SUBVRAAG
- 8 VERZAMELEN OPBRENGST PER TAFEL
- 9 PLENAIRE PRESENTATIE UITKOMSTEN
- 10 BEGELEIDEN BIJ ELKAAR BRENGEN VAN UITKOMSTEN

#### DE ROL VAN DE BEGELEIDER EN TAFELVOORZITTER

Het is van groot belang dat de begeleider en de tafelvoorzitters goed op de hoogte zijn van co-creatie als werkvorm en een open, kwetsbare sfeer weten te scheppen, waardoor anderen zich veilig voelen hun voorbeeld te volgen.

**De begeleider is verantwoordelijk voor het gehele proces. Tijdens iedere ronde bewaakt hij de tijd.**

Na ronde drie is de begeleider verantwoordelijk voor het bijeen brengen van de opbrengst van de verschillende tafels. Waar mogelijk worden oplossingen en ideeën gebundeld tot concepten of oplossingsrichtingen.

De tafelvoorzitter is verantwoordelijk voor het proces en vooral ook de interactie aan tafel. Aan het begin van elke vraag checkt de tafelvoorzitter of de vraag goed is begrepen. Aan het einde van elke vraag is er een plenaire terugkoppeling.

De tafelvoorzitter bewaakt de regels van co-creatie en voorkomt dat bepaalde personen het proces domineren.

**Duur:** 1 dagdeel  
**Aantal deelnemers:** Minimaal 7 jongeren en even veel vertegenwoordigers van de stakeholder

**Doel van de werksessie:**  
Op zoek gaan naar de ideale oplossing van de vraagstelling voor in de toekomst, zonder rekening te houden met randvoorwaarden in het heden.

## DE SPELREGELS

**CO-CREATIE LEVERT NIEUWE OMGANGSVORMEN OP, DIE VOOR IEDEREEN RELEVANT ZIJN EN DIE TE HERLEIDEN ZIJN TOT DRIE KERN-THEMA'S:**

### Luisteren

**doel: openheid**

Luisteren lijkt eenvoudig, maar meestal luisteren we selectief en horen we alleen wat onze eigen visie en waarheid ondersteunt. In co-creatie gaat luisteren over je openstellen voor alle signalen. Het gaat niet zo zeer om luisteren naar de woorden van anderen, maar naar wat daarachter zit.

### Opschorten van je eigen mening

**doel: reflectie**

Als een ander spreekt, zijn we vaak geneigd direct met (voor)oordelen te komen. Die (voor)oordelen komen vrijwel altijd voort uit persoonlijke strategie en verlangens. Binnen co-creatie staat niet het persoonlijke verlangens centraal, maar dat van de groep. Door je mening even niet te geven, creëer je ruimte voor de ander en ben je niet tegelijkertijd bezig op de ander (en vanuit een bepaalde positie) te reflecteren.

### Denken en doen vanuit uniekheid en eenheid, tegelijkertijd

**doel: compassie**

Als je beseft dat de ander alleen in verschijningsvorm anders is en op een dieper niveau met je vertoont, zul je de ander beschouwen als je gelijke en dus behandelen zoals je zelf behandeld wilt worden: met aandacht en de bereidheid jou te begrijpen. Vertel wat je op je hart hebt en wat je belangrijk vindt. Als je zonder reserves spreekt, zul je merken dat je tot echte uitwisseling komt.