

Buitenbeentjes in leiding!

Jongeren met een handicap in leiding



COLOFON

Deze brochure werd gemaakt door laatstejaarsstudenten sociaal werk van de Katholieke Hogeschool Kempen, nl. Davy Michiels, Smets Leen, Marijke Olyslaegers, Dennis Peeters en Joris Verwaest in opdracht van het Commissariaat Akabe.

© december 2007 – februari 2008

v.u. Pieter Michiels

Scouts en Gidsen Vlaanderen vzw
Lange Kievitstraat 74
2018 Antwerpen

Tel 03 231 16 20
fax 03 232 63 92
info@scoutsengidsenvlaanderen.be
www.scoutsengidsenvlaanderen.be

INHOUD

1	Voorwoord	3
2	Inclusie, exclusief voor iedereen	4
3	Waarom jongeren met een handicap in leiding	5
4	Hoe begin je eraan?	8
5	Interview met scouts Essen – Heikant	19
6	Bijlagen	23

1 Voorwoord

Dag lieve leiding,

Eerst en vooral willen we jullie welkom heten in de wondere wereld van 'buitenbeentjes in leiding'. Helemaal scouting, maar toch ook een beetje anders. Want scouting, dat is nu eenmaal durven!

Deze brochure gaat over een bijzonder inclusief idee: een persoon met een handicap opnemen in de leidingsploeg van je groep. Dat dat niet altijd vanzelfsprekend is, weten we uit ondervinding. Om jullie hierbij op weg te helpen, hebben we speciaal voor jullie deze brochure ontworpen.

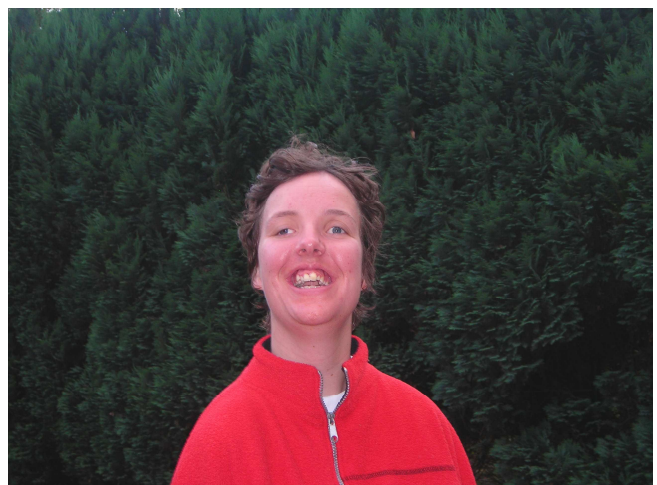
Als eerste zetten we de meerwaarde van dit uitdagende idee op een rijtje. Want iedere nieuwe uitdaging die jullie durven aangaan brengt nu eenmaal iets extra's binnen in het scoutsleven. En dat maakt het allemaal wat leuker.

Maar dan is het tijd om eens na te denken en wij raden aan om dit grondig te doen. Daarom volgt er een **mogelijke beslissingsroute** zodat jullie er echt goed kunnen over nadenken binnen jullie leidingsploeg.

Na denken volgt meestal doen. In deze brochure vind je een **actieplan** dat jou en je leidingsploeg helpt om in gang te schieten. Maar wat zou onze mooie theorie zijn zonder de praktijk. Daarom nog enkele echte praktijkvoorbeelden. Allemaal héél interessant, dus lezen die boel.

Moesten jullie nog met vragen of problemen zitten, kan je altijd contact opnemen met het commissariaat Akabe. Wij zijn er immers voor jullie!

Veel leesplezier !



2 Inclusie, exclusief voor iedereen

Inclusie wil zeggen dat aan elk individu, ongeacht zijn of haar beperkingen, alle kansen en mogelijkheden worden geboden om aan de samenleving deel te nemen. Dit kan enkel bereikt worden als mensen voor elkaar open staan, elkaar willen leren kennen en elkaar respecteren. En wat heeft inclusie nu met in leiding staan te maken?

Wat betekent dit nu voor personen met een handicap die graag in leiding willen staan? Kan zomaar iedere persoon met een handicap in de leidingsploeg worden opgenomen? En hoe gebeurt dat in de praktijk? Welke zijn de mogelijkheden? Welke de beperkingen en op welke manier ondersteunen we elkaar in deze uitdaging? In deze brochure willen wij mogelijke antwoorden bieden op deze en andere vragen.

Inclusie mag zeker niet gezien worden als een verplichting die wordt opgelegd door Scouts en Gidsen Vlaanderen. Het is in de eerste plaats een uitnodiging tot dialoog binnen je eigen leidingsploeg rond het gegeven van personen met een handicap in leiding. Het is de intentie die telt. Daarom zijn alle initiatieven op dit gebied toe te juichen.

Echte inclusie betekent een goed evenwicht zoeken tussen het ideaal van een leidingsploeg die gemengd is samengesteld en de realiteit van het concrete individu en de concrete groep waarin hij of zij terecht zal komen. Verschillende zaken zullen in overweging genomen moeten worden; zoals de sterkte en openheid van de leidingsploeg, de verlangens en mogelijkheden van de leden met of zonder een handicap, de houding van andere leid(st)ers hiertegenover, ...

Daarnaast zijn er ook verschillende alternatieven mogelijk, zoals bijvoorbeeld hulp-leiding, meehelpen met het materiaalbeheer, een jintak met stagemogelijkheden, en ga zo maar door.

Het allerbelangrijkste is dat het voor alle betrokkenen een positieve ervaring wordt.

De volledige inclusie-visie kan je steeds terugvinden in ons handboek 'Bananen in een minirok', en op de website natuurlijk!

3 Waarom jongeren met een handicap in leiding?

Een meerwaarde voor de leidingsploeg

Jongeren met een handicap opnemen in de leidingsploeg is ongetwijfeld een grote uitdaging voor de hele ploeg! Maar eens je deze uitdaging durft aan te gaan zien wij volgende voordelen:

- Het geeft veel voldoening bij de leiding.
- een leidingsploeg wordt er sterker van.
- Leiding gaat bewuster om met in leiding staan en wat er bij komt kijken.
- Diversiteit en 'anderszijn' binnen de leidingsploeg wordt een gegeven.
- Leiding is met meer, hoe meer zielen hoe meer vreugd. Leidingstekorten kunnen zo opgevangen worden.

En ook al is het niet altijd vanzelfsprekend, het is een echte aanrader van de bovenste plank.

Het zit vaak in de kleine onverwachte momenten.
(Akabe Edegem)

Een grote kans voor de jongeren

Onderschat het effect voor de jongeren zelf niet! Hier liggen grote buitenkansen voor hen.

- Ze krijgen de kans om nog iets extra te geven aan die beweging waar ze al jaren actief in zijn.
- Ze bewijzen voor zichzelf dat ze de uitdaging durven en kunnen aangaan. Want scouting, da's durven!

- Ze groeien zelf sterk wanneer ze verantwoordelijkheden krijgen die ze aankunnen.
- Het geeft hen een gevoel van erkenning.

Al die redenen dus waarom jij in leiding kwam, is het niet? Redenen genoeg?

Een positief verhaal voor de leden

- Ze zijn er! Net zoals jij spelen ze mee met de kinderen, slaan ze af en toe een praatje, zijn ze de X-factor van de namiddag vol animatie en plezier.
- Leiding met een handicap kan een bijzonder voorbeeld zijn voor de leden. Vaak worden ze geconfronteerd met wat niet kan, deze leiding bewijst dat ze wel dingen kunnen bereiken.
- Ze kunnen zich beter dan andere leiding inleven in wat het is om te leven met een handicap. Vooroordelen, praktische bezwaren, gekke uitspraken van mensen voelden zij immers aan den lijve.



Een lichtpunt voor de ouders

Ouders krijgen te vaak te horen wat hun kind niet kan. Toch zijn er ook veel dingen die hun kinderen wél kunnen, en dat bewijzen de personen met een handicap die de kans krijgen om in leiding te staan.

Voor ouders én jongere die in leiding stapt, is het een buitengewone belevenis. Ze zien hun kind groeien en openbloeien. Ze zijn betrokken in heel het gebeuren en leven mee!

En heb je al gedacht aan de ouders van de andere kinderen van de groep? Als ze zien wat deze jongeren allemaal kunnen doen, wat moet dat dan niet worden met hun eigen kinderen!

Zij zien hun kind openbloeien. (Akabe Lommel)

Voorbeelden uit de praktijk

Klimop'ers, klim maar op!

Gehoord
en
goedgekeurd!

Akabe Edegem startte een zevental jaar geleden het project Klimop. Zo geven ze jongeren met een mentale handicap uit hun Akabe-groep de kans om in hulpleiding te komen.

De vraag kwam van enkele jins. Al enige jaren kregen ze een duidelijk antwoord: "neen, dat gaat niet". Tot op het moment dat de leiding zichzelf de vraag stelden: "Waarom eigenlijk niet?". Eens heel de ploeg achter het idee stond, begonnen ze aan het project 'Klimop.

Eerst volgen de leden een speciaal op hun maat samengesteld opleidingsjaar en lopen ze stage bij de jongste takken. Na evaluatie krijgen ze de kans om gedurende drie jaar in hulpleiding te staan.

Zowel voor de leidingsploeg als voor de klimoppers was het niet altijd even evident. Maar het is een onvergetelijke belevenis, de X-factor van Edegem. Tijdens het interview vroegen we naar hun mooiste ervaring. Dit was de voldoening!

Drie jaar later besloot de leidingsploeg om terug een Klimoptak op te zetten, en op het eigenste moment wordt de derde editie voorbereid.

Klimop is gehoord en goedgekeurd!

4 Hoe begin je eraan?

Je staat voor de vraag 'geven we jongeren met een handicap een kans om in leiding te komen?' en je wil hier een gefundeerd antwoord op geven. Wel wij bieden jullie een stappenplan aan dat bestaat uit vijf stappen.

Stap 1 tot 4 bestaan uit tips bij het beslissingsproces, om na te denken over de openheid en de draagkracht van de leidingsploeg.

Stap 5 zijn acties en tips om concreet aan de slag te gaan.

Stap 1: Wat is het probleem joh?

Watte? Bezint eer ge begint en smijt het in de ploeg. Neem hiervoor voldoende tijd, maak plaats in jullie agenda.

Probeer als ploeg duidelijk te krijgen waar jullie uitdagingen liggen, of ga met andere woorden op zoek naar de **draagvlak en draagkracht van jullie groep**.

- Wat willen jullie juist bereiken?
- Wat is de houding van de leidingsploeg tegenover jongeren met een handicap in leiding?
- Welke wegen kunnen jullie bewandelen?
- Hoeveel draagkracht bezitten jullie?

Het **Maak de Balans-spel**¹ is een stellingenspel dat jullie hierbij op weg kan helpen. **TRY OUT**, die pot nat! En zorg ervoor dat iedereen goed weet waarover het gaat!

"Het waren de ouders die ons de vraag stelden. Maar we wilden niet zomaar antwoorden: het gaat niet!" (Akabe Edegem)

¹ Dit spel zit in de 'Make up your mind' beautycase, uit te lenen bij je dc of te raadplegen op de site www.scoutsengidseenvlaanderen/akabe.

Vanuit de buik

**Gehoord
en
goedgekeurd!**

Eén van hun Akabeleden had een vraag aan de leiding van Lommel. "Mag ik leider worden?" De Akabetak van Lommel wilde niet zomaar "nee" zeggen. En na vele discussies lag het definitieve antwoord op tafel. WE GAAN ERVOOR!

Het lid werd een waardig 'assistent leider'. Hij bereidt bijvoorbeeld de activiteiten mee voor.

Hoe zij dit aanpakken? Vanuit hun buik. Er is niet echt een plan of een opleidingsjaar. Zij nemen de situatie aan zoals ze komt.

Akabe Lommel heeft er zeker geen spijt van om aan deze uitdaging te beginnen. Integendeel! Het heeft hun ploeg sterker en hechter gemaakt. Daarbovenop zien zij de 'assistent leider' groeien en openbloeien. Wat wil je nog meer?

Akabe Lommel is gehoord en goedgekeurd!

Stap 2: Alles op de brainstorm

Watte? Niets is te gek, **alles kan**. Dit is het moment om je fantasie de vrije loop te laten. Welke mogelijkheden bestaan er om jongeren met een handicap in leiding te krijgen? Smijt of knal alle boeiende ideeën op tafel.

- Hoe zien jullie de rol van de jongeren met een handicap? Wat dachten jullie van een hulpleider, een materiaalmeester, extra animator of een volwaardige leider?
- Doe een **brainstorm**: denkkracht 10 met de hele leidingsploeg.
- Zet de ideeën op een rij. En schrijf het op, ... of (je) vergeet het!
- In deze stap mag er gedroomd worden. Dromen zijn hier nog geen bedrog.

Wij bieden enkele **leuke activiteiten**. Het middel om deze stap aantrekkelijker te maken.

- Kort inleefspel: met dit spel leef je je in de wereld van anderen. Het laat je inzien dat er maar weinig zaken vanzelfsprekend zijn. (zie bijlage 1)
- Wasknijpers tijdens de brainstorm: Elke persoon die een idee afkeurt omdat het bijvoorbeeld niet haalbaar is, krijgt een wasknijper op zijn hand! Het zal je leren...! (zie bijlage 2)

- Het grote woordassociatiespel: Met dit spel zoek je op een speelse manier naar interessante en belangrijke onderwerpen die te maken hebben met jongeren met een handicap in leiding. (zie bijlage 3)
- Tableau vivant: schets aan de hand van een levende foto de ideale situatie weer. (bijlage 4)

'We hebben er eens over geklapt en nagedacht en we vonden dat het niet mag zijn: omdat hij een handicap heeft dat hij er niet bij mag.' (Akabe Lommel)

Stap 3: Back to reality!

Watte? *'Back to **life**, back to **reality**!'* Maak een keuze uit dromenland. Je kan deze stap een grove selectie van de opgedane ideeën noemen. Jullie kunnen met de ideeën vanuit de brainstorm nadenken over haalbare oplossingen.



Het is niet zo moeilijk, het is zelfs makkelijk. Hier twee praktische tips om aan de slag te gaan:

- Flap over: orden alle ideeën op een flap en schrap wat niet past! Orden de voorstellen van 'bwa' tot 'mmm, die zit goed'!

- De rugzak – wasmachine – vuilnisbak: is een iets creatievere aanpak. Aan de hand van deze drie afbeeldingen worden de ideeën uit de brainstorm gesorteerd. (zie bijlage 5)

Maar het is nog niet gedaan. Er zijn nog enkele tips waar je stil bij kan staan.

- **Creëer een open gespreksklimaat**, want dit stimuleert de openheid van geest. De meningen en gevoelens van elke leider of leidster krijgen gehoor van de anderen.
- **Toets de mogelijke oplossingen** aan beschikbare informatie en feiten, vroegere ervaringen en de houding van de groepsleden!
- Hé? Is iedereen nog mee? Loopt het te chaotisch? Een samenvatting nodig!?

Spreeken met lucifers is een originele gespreksvorm om snel 'to the point' te komen. TRY – OUT die handel! (zie bijlage 6)

'Bij die bespreking werden er een aantal voor en tegen argumenten afgewogen.' (Akabe Edegem)

Stap 4: Als de rook om je hoofd is verdwenen ...

Watte? ... valt het je op dat de oplossing is verschenen. De tijd is rijp om een beslissing te nemen!

Doe je het of doe je het niet? **Zijn jullie klaar voor de grote uitdaging?** Wordt het een ja, of blijft het idee nog wat langer in de koelkast staan? Zet je samen met de jongere die de vraag stelde, de leidingsploeg en de ouders en kom tot een overeenkomst waar iedereen achter kan staan!

Maar wat als de groep er niet uitgeraakt?

- Houd een **opiniepeiling met ballonnen**. Maak gebruik van groene, rode en gele ballonnen en verdeel de ruimte in drie. Ga je akkoord, blaas dan een groene ballon op. Ga je niet akkoord, blaas dan een rode ballon op. Heb je eerder geen mening, ga dan voor de oranje ballon. Pas vervolgens de beslissing aan en doe de opiniepeiling opnieuw. (zie bijlage 7)
- Maar wat als jullie er nog steeds niet uitgeraken? Geen ramp. Leg de discussie even aan de kant en denk er later over na.

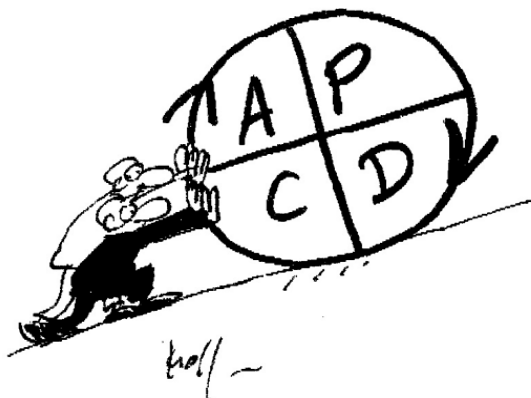
Maar vooral, ... blijf niet met een ei zitten! Doe liever de 'Snap Shot'. Zo ontdek je op een korte tijd wat er leeft in de groep. (zie bijlage 8)

"Als niet iedereen er mee akkoord ging, startten we niet!"
(Akabe Edegem)

Kramp bij het idee om dit alles alleen te doen? Nachtmerries omdat je zeker weet dat je dit proces niet zelf wil begeleiden? Of gewoon nog wat extra tips, steun of een duwtje in de rug nodig? Één adres: akabe@scoutsengidsenvlaanderen.be en we helpen je graag verder!

Stap 5: Actie, gaan met die (be-minirokte) banana

En actie! Vier eenvoudige stappen om beter en bewuster te doen: **PLAN, DO, CHECK, ACT!**
Het is een manier om alsmäär nieuwe en betere wegen in te slaan. Dit is een cirkel die nooit eindigt.



Plan

Het is niet evident om iemand als Ben in de leidingsploeg op te nemen, maar niemand wilde zeggen: "Nee, sorry, je valt uit de boot". We moesten het op een verantwoorde manier kunnen aanpakken, met gemotiveerde mensen, en dat vergde het meeste denkwerk. (Akabe Essen)

Er zijn veel verschillende manieren om een jongere met een handicap in leiding te laten komen. Wij geven jullie slechts enkele mogelijkheden en tips.

Eerste tip: zoek voor jullie ploeg de meest interessante weg. Werken jullie vanuit je buik? Of liever met een stage en een opleidingsjaar?

Vanuit je buik

Als je het van je buik laat komen, dan pak je het stap voor stap aan. Een beetje aanvoelen en stapvoets verder gaan. Er is geen echt actieplan opgesteld maar, het gaat meer om 'leren uit ervaring'. Als er zich problemen of vragen voordoen zoeken jullie op dat moment een antwoord.

Werken met een opleidingsjaar en stage

Een **opleidingsjaar** is een jaar waarin de mogelijkheden en capaciteiten van de jongeren met een handicap verkend worden. Samen zoek je uit of hij of zij zin heeft en geschikt is om een bepaalde leidersrol op te nemen.

Een **stage** zorgt ervoor dat de jongeren met een handicap op een andere manier **zelf ontdekken** wat het betekent om in de leiding te staan. Hoe leid je bijvoorbeeld een spel? Wat betekent verantwoordelijkheid?

Jullie proberen uit te zoeken welke mogelijkheden er zijn. Daarom moeten jullie ook op het einde van het opleidingsjaar kunnen zeggen of de jongere met een handicap in leiding kan blijven of niet. Als het niet lukt, geen ramp. Maar dan hebben jullie het tenminste geprobeerd!

Tip

- Wisten jullie dat een opleidingsjaar ook aan de leidingsploeg de kans geeft om te wennen aan dit idee?

Wees vooral **duidelijk** in jullie communicatie, zowel naar elkaar als naar de jongere zelf, zijn ouders en de rest van de groep om misverstanden te voorkomen. Starten met een opleidingsjaar betekent daarom niet dat de jongere volgend jaar leider is.



CURSUS OP ANIMATIEVE WIJZE

Akabe Edegem ging de uitdaging aan! Hun resultaat? Een knap uitgewerkte **eenvoudige cursus** waar vijf thema's **en een goede begeleiding** centraal staan.

Ziehier de vijf thema's in een notendop! In de bijlagen vinden jullie de schema's waar Akabe Edegem mee werkt.

- Het eerste thema: **leider zijn**. Met dit eenvoudig schema toon je aan dat een leider verschillende rollen opneemt tijdens activiteiten en vergaderingen. (bijlage 10)
- Het tweede thema is **samenwerking**. Samenwerking is cruciaal in een leidingsploeg. (bijlage 11)
- Het derde thema is **veiligheid**. Waar moet je aan denken als jullie met de leden een straat oversteken bijvoorbeeld. (zie bijlage 12)
- Het vierde thema is **spel**. Ja natuurlijk, want alles op het spel. (bijlage 13)
- Het vijfde thema is **zorgen en verzorgen**. Dit schema laat zien wat het verschil is tussen de binnen- en buitenkant van een persoon. (bijlage 14)

Hun belangrijkste ervaring? Niets is vanzelfsprekend. Leg maar eens het woord 'verantwoordelijkheid' uit.

Hun belangrijkste conclusie? "We zouden er terug aan beginnen. Want het geeft zoveel voldoening".

Ondersteuning en begeleiding

Belangrijk is dat de jongere genoeg **ondersteuning** krijgt van de leidingsploeg.

Daarom enkele  S:

- Duid een **meter of peter** aan waar de jongere steeds op kan terugvallen. Het is een grote ondersteuning voor zowel de leidingsploeg als de jongere zelf in moeilijkeren tijden.
- Geef de nieuwste aanwinst van je leidingsploeg bijvoorbeeld **een gevoelsboekje**, waar hij/zij zijn ervaringen en belevenissen van die dag in kwijt kan. Dit is een handig middel om mekaar achteraf beter te begrijpen.

- Gebruik de **boom vol gevoelens**. Het helpt mensen om hun gevoelens te uiten en zo gemakkelijker met elkaar te praten als het wat minder gemakkelijk is (bijlage 9)
- Misschien zijn **pictogrammen** jullie ideale vorm van communicatie. Eenvoud siert en is vaak het duidelijkste.

Dit zijn zeker en vast niet de enige manieren om een leid(st)er met een handicap te begeleiden en te ondersteunen.

Wees creatief en **zoek naar meer eenvoudige communicatiemiddelen**. Het zit vaak in de kleine dingen!

Zoek naar een taal die begrijpbaar is voor iedereen en houd het vooral plezierig!

Scouting is nog steeds een vrijetijdsbesteding. Verlies dit zeker niet uit het oog. We wilden er meer uit halen dan dat we erin staken. Dit was een voorwaarde voor ons. (Akabe Edegem)

De rol van de ouders

Vaak hebben ouders van jongeren met een handicap veel vragen over in leiding staan bij de scouts en gidsen. Uitgebreide uitleg is dus geen overbodige luxe. Ze willen vaak wat zekerheid over de plek waar hun dochter of zoon terecht komt. Een **open gesprek** met de jongere met handicap en ouders is dus zeker een aanrader.

Enkele goede redenen om het gesprek met de ouders aan te gaan:

- Praktische afspraken kan je best nog eens overlopen samen met de ouders. Ze hebben vaak vragen over aansprakelijkheid en verzekeringstechnische zaken.
- Het is voor de ouders gemakkelijker te begrijpen wat er leeft bij de jongere. Een derde partij maakt dat sommige dingen ook duidelijker worden in de leidingsploeg.

Als er van bij het begin een goede dialoog is tussen de leiding en de ouders, zal dit ook in de toekomst zijn vruchten afwerpen.

Daarom nog enkele s:

- Duid een **contactpersoon** aan. Dit bevordert de communicatie omdat de ouders dan steeds weten bij wie ze terecht kunnen. Dit is bij uitstek dezelfde persoon als de peter of meter van hun zoon of dochter.

- Je kan de ouders **uitnodigen op een activiteit**, op die manier krijgen ze een zicht op het gebeuren en welke plaats hun zoon of dochter inneemt. Doe dit bij voorkeur als het 'mama' en 'papa' vergadering is voor de leden en de andere leiding, zo krijgt de leider/leidster met handicap zo min mogelijk een 'uitzonderingspositie'. En het is nog plezierig ook!

Zonder de ouders sta je nergens!
(Akabe Edegem)

Do

Do! Of in het Nederlands: **DOEN!** De pruimentijd is voorbij en de tijd van actie is gekomen. De weg die jullie bedachten en ontwikkelden staat op het punt in gang te treden. Zorg ervoor dat iedereen betrokken blijft en doe je best!

Vergeet niet **voldoende ondersteuning** te geven aan de leid(st)er met een handicap. Een spontane schouderklop of een opmerking kan wonderen doen. **Ook wanneer er iets minder goed is gelopen**, zeg je het best zo snel mogelijk. Doe dat echter niet waar de leden bijzijn, op die manier kan de jongere op een veilige manier leren.

Communiceren, communiceren en nog eens communiceren, dat is het codewoord. Maar gewoon genieten helpt ook!

Check

Check one two, check! **Kijk, luister, vraag rond hoe het gaat**. Want ook al hebben jullie gekozen voor een boeiend wandelpad, misschien lopen er een aantal zaken niet zoals jullie verwacht hadden, of overtreft het net jullie stoutste dromen!

Ga dus regelmatig na of de uitgetekende weg gevolgd wordt en waar er bijsturing nodig is. Of er geen problemen opduiken? Zoals struikrovers? Mensen die van mening veranderen? Of duiken er nieuwe en uitdagende kansen op? Moeten er bepaalde afspraken anders georganiseerd worden?

Zo evalueren jullie wat was en plan je de toekomst. Je tekent hier opnieuw met grote of eerder kleine hertekeningen de wandelweg.

Belangrijke **Tip** S:

- Zowel de leid(st)er met een handicap als de andere leiding, als de ouders **blijven betrokken** in heel de wandelweg! Het heeft geen zin om zwijgend naast elkaar te lopen. Een goede en **open samenwerking** is de sleutel tot een geslaagd engagement.
- Vergeet ook niet om samen met je leden te evalueren. Dat is altijd goed, maar biedt nu helemaal bijzondere kansen.
- Bekijk deze stap niet enkel als een evaluatieronde om het half jaar. Een **constante bijsturing** is nodig, of het nu beter of iets minder verloopt dan verwacht.
- Natuurlijk kunnen jullie plaats maken voor een degelijke evaluatie op een vastgelegd tijdstip. Dit is zelfs een aanrader.

Act

Actie en REACTIE. Bijsturen is het sleutelwoord van deze stap. Doe iets met jullie evaluatie.

Verander, sleutel bij, vernieuw waar nodig zodat het afgelegde traject iets wordt waar jullie allen kunnen achterstaan en fier op kunnen zijn!



Tip S!

- **Wees** vooral **duidelijk** naar iedereen. Zo staan jullie voor minder onaangename verrassingen. Uiteindelijk is en blijft scouts een vrijetijdsbesteding waar harten en zielen aan verkocht zijn.
- Waarschijnlijk komt er **nieuwe leiding in de ploeg** bij de start van een nieuw scoutjaar. Zij hebben zeker in het begin ook voldoende ondersteuning en uitleg nodig over het reilen en zeilen in de groep.



Dan kunnen wij vanuit onze ploeg nog maar één ding te zeggen:

GO FOR IT EN VEEL SUCCES!!!

En geef ons eens een seintje op
[akabe@scoutsengidsenvlaanderen.be!](mailto:akabe@scoutsengidsenvlaanderen.be)

5 Interview met scouts Essen – Heikant

De scouts van Essen Heikant hebben sinds kort een persoon met een handicap in de leidingsploeg.

Scouts Essen Heikant is een voorbeeld waarin ze hun buikgevoel gevolgd hebben om een persoon met een handicap mee in de leidingsploeg op te nemen. Zijn naam is Ben en hij heeft een licht mentale handicap. In de volksmond durft men wel is spreken over 'trager' zijn. Hij heeft een slechte motoriek aan zijn benen, stapt nogal wankel, en heeft een slechte oog-hand coördinatie. Ook heeft hij een lichte vorm van autisme. Dit is een verhaal van Ben en zijn medeleider, Tim.

Wie nam het initiatief om Ben mee in de leidingsploeg op te nemen?

De beslissing kwam hoofdzakelijk van de Jins (de oudste tak, dus de huidige eerstejaarsleiding) en de Jinleiding, omdat wij hem het beste kenden. De hoofdleiding en de rest van de leidingsploeg zijn ons gevolgd in onze beslissing.

Hoe is dit keuzeproces verlopen? Is er een gesprek geweest met Ben? Is er een gesprek geweest met de rest van de leidingsploeg? Is er een gesprek geweest met de ouders van Ben?

Tijdens het kiezen hebben we inderdaad eerst naar Ben geluisterd of hij wel leider wilde worden. Zijn ouders hebben ons ook benaderd met de vraag of hij leiding kon worden.

De grootste drempel was natuurlijk het overleggen met de medeleiding en de Jins. We hebben eerst gediscussieerd of hij wel leiding mocht worden. De conclusie was er heel snel: Iedereen gunde Ben een plaats in de leidingsploeg, maar het zou een inspanning vergen van de medeleiding. We waren het eens dat één van de Jins sowieso bij hem moest staan als leider, zodat hij altijd een vertrouwenspersoon had, en er één medeleider was die +/- wist hoe hij is als persoon.

Ook hadden we besloten dat Ben slechts bij de 2 jongste takken zou kunnen staan, omdat de ouderen al een tikkeltje te grof werden, en hij ze ook niet de dingen kan bieden die ze op die leeftijd nodig hebben. (hulp bij het sjoorren, een vuur aan te maken, raad voor de oudsten hoe ze hun kleine patrouilles moeten leiden en de jongsten moeten motiveren etc...)

Ik wil even opmerken dat het **niet** onze bedoeling was om **"een gehandicapte" in de leidingsploeg op te nemen**, dit was **geen daad van liefdadigheid**. Hij was **gewoon één van ons** sinds wij 12 jaar oud zijn, en wij gingen hem niet laten stikken, punt. Het is natuurlijk niet zo evident om iemand als Ben in de leidingsploeg op te nemen, maar ik denk dat het grootste argument toch was dat niemand zich zo ver kon krijgen om te zeggen: "Nee, sorry, je valt uit de boot". Maar we moesten het op een verantwoorde manier kunnen aanpakken, met gemotiveerde mensen, en dat vergde het meeste denkwerk.

Welke verantwoordelijkheden krijgt Ben momenteel? Kan dit op termijn nog uitbreiden?

Bijna iedere leider is bij ons op de scouts wel ergens verantwoordelijk voor: het maandelijkse boekje, de EHBO, het materiaalkot etc.... We hebben besloten om Ben geen extra verantwoordelijkheden te geven buiten de kinderen, maar hij helpt wel veel. Hij gaat bijvoorbeeld elke maand mee naar de Jeugdraad in onze gemeente. De voorbije 2 maanden hebben we veel activiteiten gehad die we met heel de leidingsploeg moesten organiseren (een kerstrozenverkoop, een familie activiteit, een leidingsfuif etc....), en ook daar heeft hij altijd zijn steentje bijgedragen. Ook zie je dat hij het soms op zich neemt om als laatste achter te blijven en de lokalen op slot te doen.

Ik denk niet dat zijn verantwoordelijkheden ooit veel zullen uitbreiden, hij heeft met de Jeugdraad wel een verantwoordelijkheid, natuurlijk wel begeleid. Ik denk dat hij buiten de activiteiten ook niet minder met de scouts bezig is als een "normale" leider.

Hoe ervaar jij Ben als medeleiding en hoe staan leden tegenover hem?

Ik was aanvankelijk bang dat Ben een enorm blok aan het been ging zijn als leider, en daar was hij zelf ook bang voor. Ik ervaar hem echter als een geweldige medeleider, je kan hem echt vertrouwen, en hij kan goed opschieten met de welpen. Zijn humor is echt voor hun niveau.



De welpen (jongens van 8-10 jaar) merken natuurlijk wel dat Ben een beetje anders is, maar accepteren hem als leider, ook omdat de andere leiding hem niet beschouwt als "het speciale lid", maar als een welpenleider. Sommige onder hen durven wel eens op hem vitten, maar als leidingsploeg maken we wel duidelijk dat zulk gedrag echt niet door de beugel kan, en dat heeft wel effect op hen.

Het valt me op wat voor een affiniteit hij toont voor de kindjes die een beetje "anders" zijn, vooral één jongen bij ons waar de anderen niet snel mee spelen krijgt veel aandacht van hem. Dit bewijst wel dat hij als leider een groot verantwoordelijkheidsgevoel kan hebben, en hij echt kan geven om de kinderen.

Welke meerwaarde brengt Ben bij jou in de leidingsploeg?

Ben is op dat gebied een gewone leider. Hij is tof om mee samen te werken, je doet alle dingen samen en dan heb je veel aan elkaar (zeg maar bij het oversteken van de straat, dat er iemand de welpen over het zebrapad begeleidt terwijl iemand anders ervoor zorgt dat degenen vanachter de voorsten niet kwijt geraken etc...). Ik denk niet dat hij omwille van zijn handicap een meerwaarde brengt in de leidingsploeg, maar het is heel belangrijk op te merken dat hij op dezelfde manier kan bijdragen als eender welke andere leider.

Welke drempels en moeilijkheden heb je in deze beginfase al ondervonden?

Eén van de moeilijkste zaken was eigenlijk inschatten wat hij kan en wat niet. Kan hij een spel uitleggen? Kan hij kinderen over een zebepad begeleiden, kan hij autoritair zijn? Neemt hij soms zelf beslissingen, is het wel goed dat hij dat doet?

Na een paar weken werd dat wel allemaal duidelijk, Ben leert natuurlijk ook elke activiteit bij (zoals iedere beginnende leider), en je leert elkaar op een andere manier kennen dan als "jochies" bij de scouts. Ik moet zeggen dat bijna alle leid(st)ers een groot vertrouwen hebben in Ben en zijn vaardigheden. In het begin dacht ik bijvoorbeeld dat ik hem iedere zaterdag nog even kort zou moeten brieven wat we die zondag gingen doen, maar al snel bleek het dat hij zeer stipt is en soms beter op de hoogte is dan ikzelf.

Eén van de dingen die me toch al zijn bijgebleven was onze jaarlijkse spaghetti'dag. Heel de boel was wat chaotisch die dag, de hele activiteit ging niet zo strikt gepland. Het was zo'n typische scouts-chaos die iedereen wel gewend is, maar het was wel wat moeilijk voor hem, die meer structuur nodig heeft dan ons natuurlijk. Later zijn we daar beter op beginnen letten.

Wat me ook al is opgevallen is de soms moeilijkere omgang met hem als medeleider. Net omdat we hem niet echt als het buitenbeentje beschouwen gaan we vaak met hem om zoals met alle anderen. Het valt me op dat mensen soms moeite hebben met in te schatten in welke mate hij overweg kan met sarcasme en ironie, omdat hij "hints" vaak niet doorheeft, en sommige duidelijk als grap bedoelde houdingen voor hem heel serieus kunnen lijken. Ik denk dat je zo'n problemen niet echt kan voorkomen, want zo iets moet je leren aanvoelen, en dat vergt tijd.

Zoals al eerder vermeld zijn er ook leden die op hem durven vitten, of zulke uitspraken proberen als "van hem mocht het..." "nee, hij heeft helemaal niet gezegd dat het niet mocht..." etc. Tot hiertoe is dat nog maar 2 of 3 keer gebeurd, maar het valt op dat autoriteit over de moeilijkste kinderen iets is dat hij niet helemaal heeft. Maar de leiders voelen dat wel aan en laten hem ook niet alleen met de moeilijke jongens.

Misschien is het grootste probleem wel de motivatie van hem zelf, hij weet dat hij anders is en voelt zich ook iets "zwakker". Omdat ik een kotstudent ben, heb ik ook niet altijd de tijd om echt met hem te praten, hoewel ik dat zoveel als mogelijk probeer. Ik probeer hem zeker altijd duidelijk te maken dat hij goed bezig is, en dat hij wordt geapprecieerd door allen, net zoals de rest van de leidingsploeg.



Krijg je steun van bovenaf, zoals van het commissariaat Akabe, het district, het verbond?

We hebben een beetje hulp gehad. Op de Herfstontmoeting hebben we gesproken met enkele mensen van het commissariaat Akabe. Deze mensen waren bezig met inclusie van leden in een scoutsgroep, dus onze vragen waren misschien niet altijd van toepassing. Ze hebben naar onze plannen en vragen geluisterd en raad gegeven waar nodig, het was een enorme hulp, zo wisten we dat we op zijn minst de goede richting uitdachten, en het al bij al wel realistisch was.

Is het vanzelfsprekend dat Ben nu in de leiding zit of wordt dit nu nog opgevolgd? En zal je later beslissen of dit zo blijft of niet?

Nu zou ik toch graag nog even willen beklemtonen wat ik bij vraag 2 al vermeld heb, hij is inderdaad gewoon één van ons. Nu het ook is gebleken dat hij geen blok aan het been van een leidingsploeg is, en zelf ook zijn steentje kan bijdragen wanneer nodig, denk ik niet dat we als leiding nog aarzelen om hem volgend jaar opnieuw leider te laten worden. Ook denk ik dat volgend jaar meer leiding bereid zal zijn samen met hem bij een leidingsploeg te staan, al zullen dezelfde regels wel gelden, alleen de jongste groepen, en hij draagt nooit zelf de volledige verantwoordelijkheid over de leden of iets anders. De vraag blijft **ook of hij leider zal willen blijven volgend jaar, want zoals iedere normale mens heeft hij ook nog plannen in zijn leven...**



6 Bijlagen



Bijlage 1: Kort inleefspel

Uitleg

'In het leidingslokaal' is een kort inleefspel. Je deelt de leidingploeg in twee groepen. Eén groep blijft in het lokaal, de andere groep wacht even buiten. De groep in het lokaal zoekt drie nieuwe gewoontes die gelden in het leidinglokaal. Bijvoorbeeld: enkel en alleen de hoofdleider mag op de groene stoel zitten. Vervolgens komen één voor één de leden van de andere groep binnen om de nieuwe gewoontes te ontdekken zonder dat iemand een woord zegt. Vervolgens bediscussieert de tweede groep onderling wat de nieuwe gewoontes zouden zijn. Achteraf worden de ervaringen binnen de hele groep besproken a.d.h.v. een aantal richtvragen:

- Waar ging het om? Wat waren de nieuwe gewoontes?
- Wie had welke rol of taak? Wat werd er van je verwacht?
- Wat heb je precies allemaal gezegd of gedaan? Hoe reageerden de anderen op jou?
- Hoe is het afgelopen? Wat was het resultaat van je handelen?
- Hoe heb je het inleefspel ervaren?

Doel

Met deze 'try out' willen we je laten inleven in de wereld van anderen en meedelen dat maar weinig zaken echt vanzelfsprekend zijn.

Bijlage 2: De wasknijpers

Uitleg

Brainstormen betekent dat je jouw fantasie de verre wereld in mag sturen en alle ideeën welkom zijn. Geen enkel idee is te zot! Elke persoon die een idee afkeurt omdat het bijvoorbeeld niet haalbaar is, krijgt een wasknijper op zijn hand! Het zal je leren...!

Opmerkingen die te vermijden zijn:

- Nee, dat is niet haalbaar!
- Och zot, dat meen je niet.
- Daar doe ik niet aan mee.
- Dat gaat niet!
- Dit is een slecht idee!
- Hello, earth is calling you!

Doel

Geen enkel idee is te zot, want een zot idee kan ook wel eens leiden tot een realistisch voorstel. Tijdens het brainstormen moeten mensen vrijheid krijgen om te denken. En dit verloopt stroever wanneer nieuwe ideeën negatief worden beoordeeld.

Bijlage 3: Het grote woordenassociatiespel

Uitleg

Zeg een thema dat te maken heeft met jongeren met een handicap in leiding zoals verantwoordelijkheid. Iedereen schrijft woorden op die in verband staan met het thema. Na twee minuten worden de pennen neergelegd. Vervolgens legt iedereen om de beurt zijn associaties voor aan de groep. Indien iemand of meerderen dezelfde associatie heeft gemaakt, wordt deze associatie geschrapt. Op het einde tel je hoeveel associaties uniek zijn. Wie de meeste niet-doorhaalde associaties heeft, is gewonnen.

Doel

Op deze manier stimuleer je een groep om ruim na te denken over belangrijke thema's die te maken hebben met jongeren met een handicap in leiding.

Bijlage 4: Tableau Vivant

Uitleg

Het tableau vivant of het levend schilderij is een leuk tussendoortje. Ga in kleine groepjes staan en zoek per groep een ideale situatie die te maken heeft met een akabelid in de leiding.

Vervolgens bedenken jullie met je groep hoe drie foto's / beelden deze situatie duidelijk kunnen weergeven. Daarna gaan jullie zelf de foto's uitbeelden en dit verloopt als volgt:

- Alle andere leiding sluiten de ogen.
- Het groepje beeld hun eerste foto uit. Dus de personages mogen niet bewegen.
- De leiding openen hun ogen en bekijken de eerste foto.
- Vervolgens sluiten de leiding hun ogen weer en het groepjes stelt zich op voor de tweede foto.

Maak op deze manier leuke verhalen.

Doel

Een beeld zegt soms meer dan 1000 woorden. Het is een echte aanrader omdat jullie met dit spel op een zeer creatieve manier de discussie vanuit een ander daglicht bekijken. Het kan tot nieuwe, frisse ideeën leiden.

Bijlage 5: De rugzak, wasmachine en vuilnisbak

Uitleg

Geef aan iedereen een schets waar een rugzak, een wasmachine en een vuilnisbak op staan. De schetsen hebben elk een eigen betekenis. Vul deze in en bespreek het later met de hele groep.

- De rugzak: wat neem ik mee uit onze brainstorm? Wat lijkt me een realiseerbaar voorstel?
- De wasmachine: Welk idee uit de brainstorm kan ik witwassen? Welk idee was goed, maar moet nog bijgestuurd worden?
- De vuilnisbak: Welk idee smijt ik weg? Welk idee was niet relevant genoeg?

Doel

Op deze manier worden de voorstellen geordend van zeer bruikbaar tot niet bruikbaar.

De rugzak



De wasmachine



De vuilnisbak



Bijlage 6: Spreken met lucifers

Uitleg

Je gaat nu praten over realistische oplossingen. Iedereen van de groep krijgt vijf lucifers. Indien iemand aan het woord wil, smijt hij een lucifer in de kring. De rest luistert. Let goed op, want je hebt maar vijf kansen om te zeggen wat je echt te zeggen hebt! Dus blijf bij de zaak!

Doel

De derde stap in het proces is een belangrijke stap omdat de groep naar concrete oplossingen gaat zoeken. Iedereen moet daarom voldoende ruimte krijgen om zijn gedacht te zeggen. Via deze gespreksmethode stimuleer je dat iedereen zijn zegje kan doen.

Bijlage 7: opiniepeiling met ballonnen

Uitleg

Houd een opiniepeiling. Maak gebruik van groene, rode en gele ballonnen en verdeel de ruimte in drie. Ga je akkoord, blaas dan een groene ballon op. Ga je niet akkoord, blaas dan een rode ballon op. Heb je geen mening, ga dan voor de oranje ballon. Ga vervolgens na waarom er nog rode en oranje ballonnen zijn opgeblazen. Pas de genomen beslissingen aan en doe de geanimeerde opiniepeiling opnieuw.

Doel

Via deze geanimeerde wijze streven jullie naar een oplossing waar iedereen kan achter staan.

Bijlage 8: Snap shot

Uitleg

Iedereen krijgt enkele minuten de tijd om na te denken wat hij van heel het proces denkt. Hoe beleef je dit allemaal? Vervolgens krijgt ieder om de beurt een halve minuut de tijd om het uit te leggen aan de groep. Dit heet een Snap Shot.

Doel

Je krijgt op een heel korte tijd een overzicht over wat er leeft in de groep.

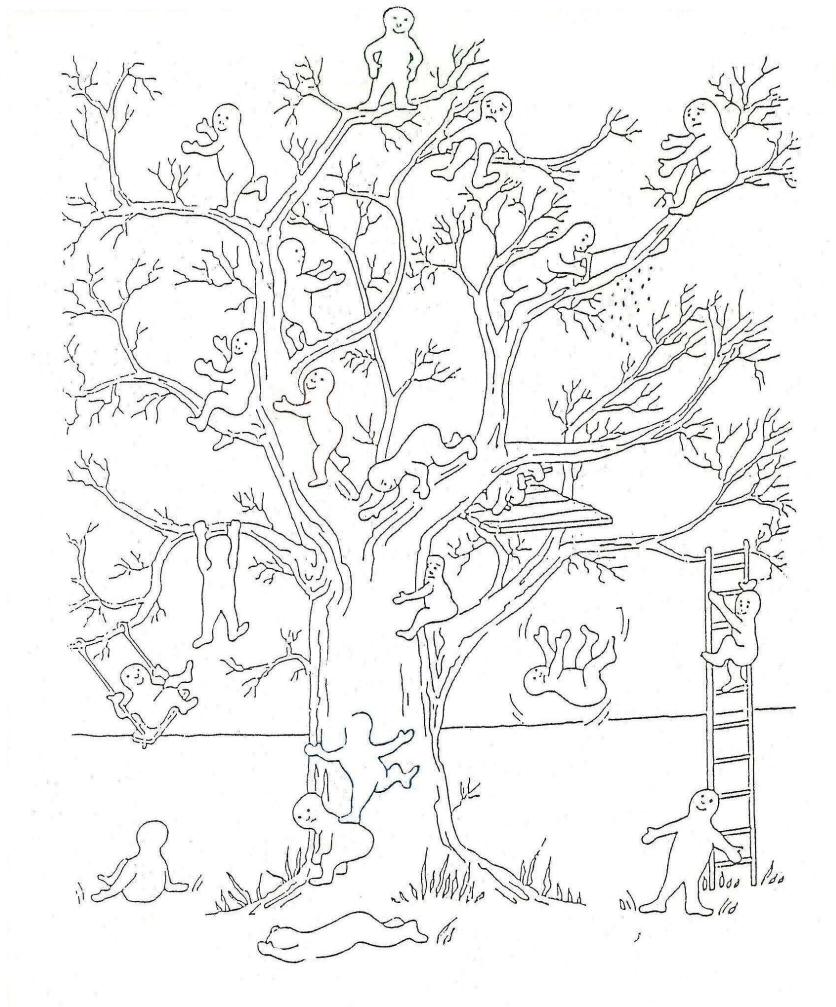
Bijlage 9: Boom vol gevoelens

Uitleg

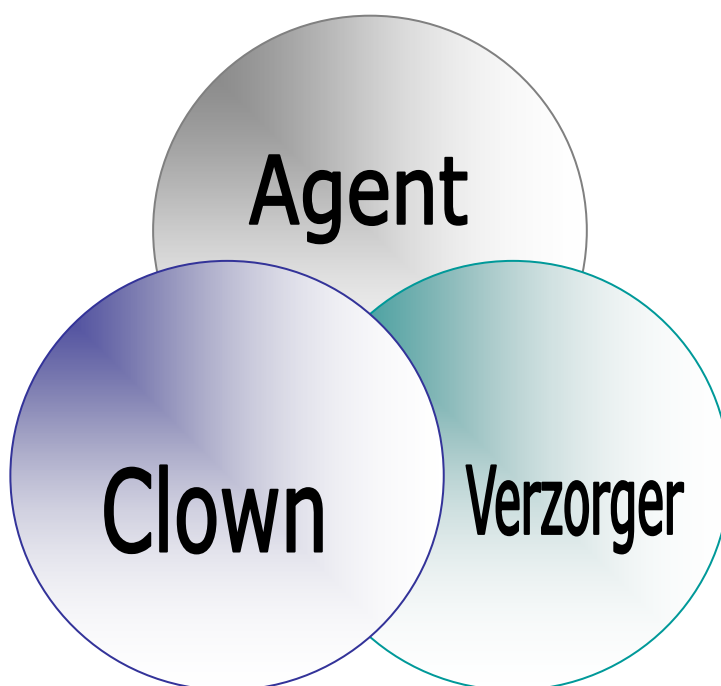
Niet iedereen is verbaal even sterk. Deze methodiek kan je gebruiken om non-verbaal een aantal gevoelens duidelijk te maken.

In de boom zitten een heel aantal mannetjes. Elk mannetje beeld een andere emotie uit. Vraag aan de takploeg om na een activiteit Aan te duiden hoe ze zich over de activiteit voelen. Daarna kan er over gepraat worden moest dat nodig zijn.

Deze boom kunnen jullie op een makkelijke en creatieve manier gebruiken om samen activiteiten te evalueren.



Bijlage 10: Leider zijn



Uitleg

Dit eenvoudige schema toont aan dat leiders verschillende leidersstijlen kunnen hanteren. Er is de agent, de clown en de verzorger. De agent heeft eerder een sturende en consequente houding. De clown is de gekke animator en de verzorger neemt vooral een zorgende rol op in de groep. Het is een handige werkmethode om de rol van een leider uit te leggen.

Wat kan je ermee doen?

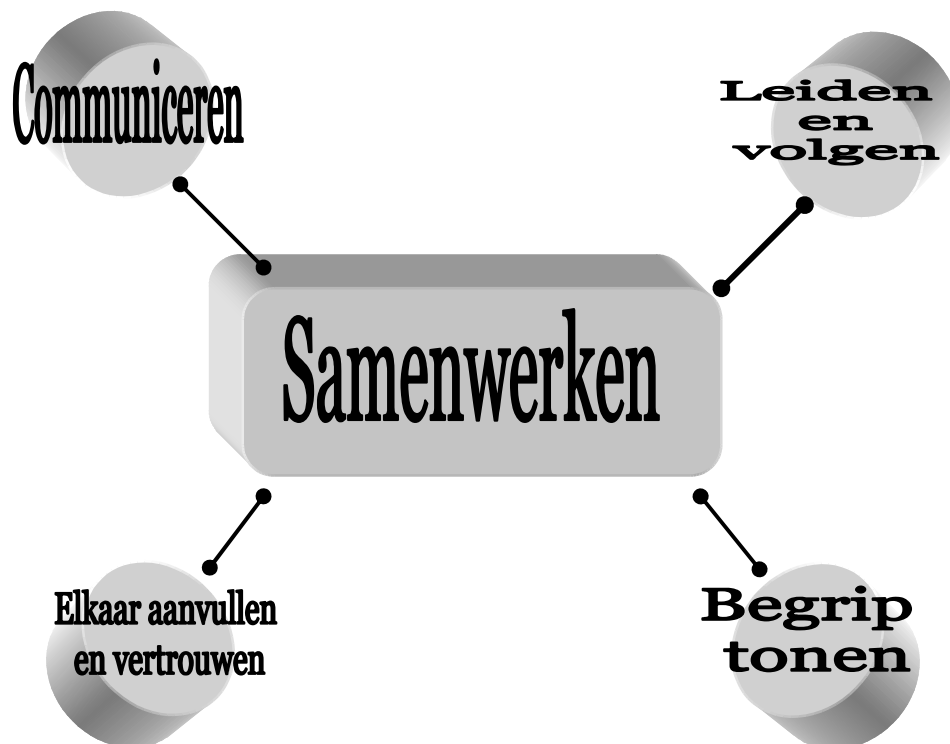
Organiseer enkele rollenspellen waarbij vrijwilligers situaties nabootsen waar een leider een specifieke leidersrol moet aannemen. Leg daarbij materiaal zoals een agentenpet, een clownpruik, een verpleegsterjas, enz. in een lokaal.

De jongere(n) met een handicap kunnen als leider in het spel optreden. Zo kan die oefenen om in te spelen op verschillende situaties. Indien hij/zij deze situatie bijvoorbeeld wil aanpakken zoals een clown, dan zet hij eerst de pruik op. Het is de bedoeling dat de jongere reageert op een animerende manier om de situatie te ontmijnen.

Achteraf kan je aan de hand van de mindmap de rollenspellen. Deze methode kan zeker en vast door iedereen van de leidingsploeg eens als lid en als leider uitgeprobeerd worden!

In de takhandboeken van Scouts en Gidsen Vlaanderen staan er heel wat praktische tips en leuke methodieken om te werken rond begeleidingshouding in je takploeg. Ze zijn allemaal te koop in de Hopper Winkel.

Bijlage 11: Samenwerken



Uitleg

Samenwerking in een jeugdbeweging is een must! Maar het is niet zo evident om uit te leggen waarom samenwerking belangrijk is en wat samenwerking inhoudt. Deze mindmap geeft vier belangrijke thema's aan die aansluiten bij het samenwerken.

Communicatie: samenwerken betekent communiceren en zich aan elkaar duidelijk maken wat je bedoelt. Goede communicatie schept duidelijkheid, slechte communicatie zorgt voor veel onnodige misverstanden

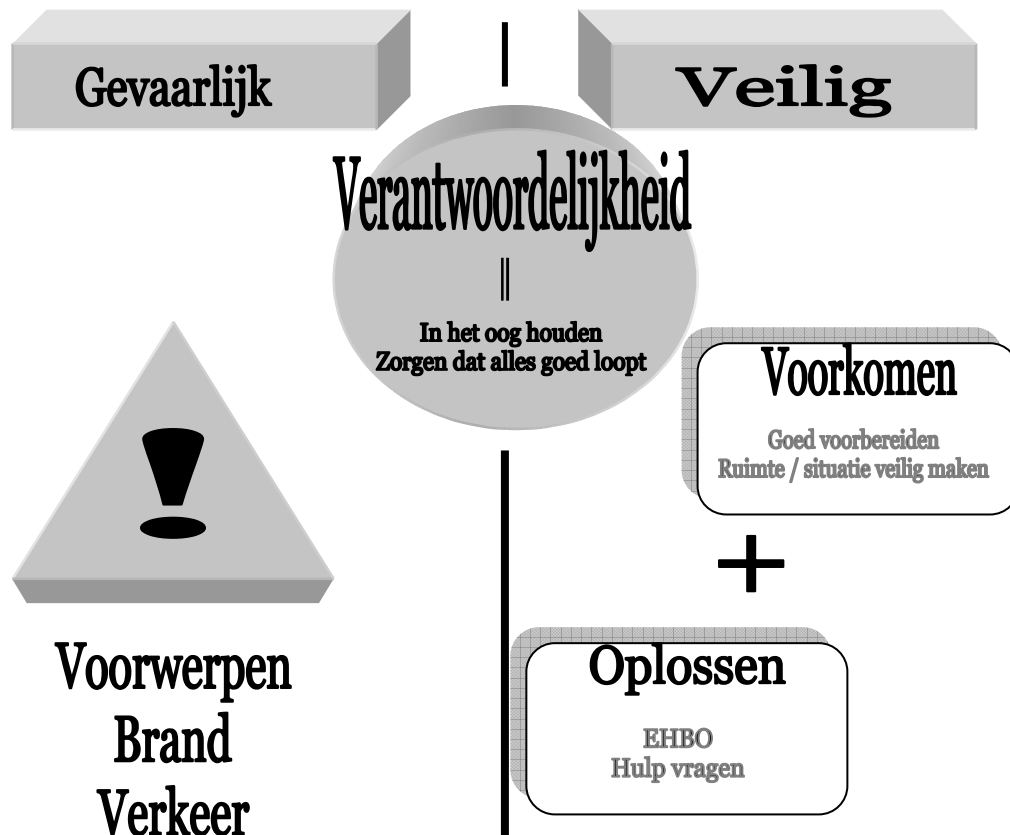
Het doel van deze mindmap is om via een simpele schets weer te geven welke elementen centraal staan bij het samenwerken.

Wat kan je ermee doen?

Laat de jongere zelf met enkele andere leiders een bepaalde activiteit organiseren (bijvoorbeeld een pannenkoekennamiddag voor de leden). Geef hem de kans om zelf een aantal dingen te regelen en te doen.

Achteraf kan deze activiteit besproken worden aan de hand van het schema. Het is het ideale moment om de moeilijke termen uit te leggen. Daarbij kan de jongere zelf vertellen wat hij/zij heeft ervaren.

Bijlage 12: Veiligheid



Uitleg

Bij het begeleiden van activiteiten moet de leiding steeds rekening houden met veilige en gevaarlijke situaties. Daarbij is het belangrijk dat de jongere weet wat een veilige en gevaarlijke situatie inhoudt. Het schema biedt hiertoe een structuur. Dit is het belangrijkste doel van het schema.



Let vooral op het thema 'hulp vragen'. Wanneer een jongere niet goed weet wat te doen in een gevaarlijke situatie is het belangrijk dat hij in staat is om hulp te vragen.

Wat kan je ermee doen?

Leg in een lokaal verschillende veilige en gevaarlijke voorwerpen (bijvoorbeeld brandblusapparaat, een bal een zaag, fles thinner, honkbalknuppel, enzovoort). Laat de jongere zelf beslissen met welk materiaal zij/hij een spel wil opzetten.

Gebruik vervolgens het schema om aan te tonen welke materialen in welke categorie thuishoren. Op deze manier kan je de jongere leren welke materialen gevaarlijke zijn en te mijden te zijn tijdens activiteiten.

Bijlage 13: Spel

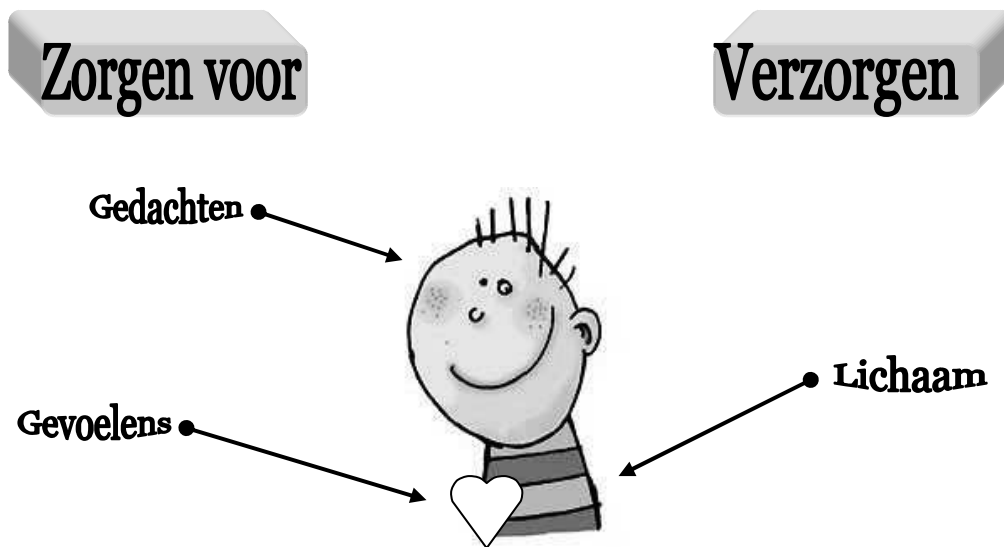


Uitleg

Dit schema kan een leidraad, een parameter, een geheugensteuntje zijn tijdens het voorbereiden van een uitstekend spel.

Gebruik je fantasie en ga ermee aan de slag. Het maakt het voorbereiden van spelen makkelijk bespreekbaar.

Bijlage 14: Zorgen en verzorgen



Uitleg

Leidinggeven heeft te maken met zorgen voor en verzorgen. Deze termen houden verschillende dingen in. Een kort overzicht:

- gedachten (begrijpen, inleven, fantasie, interessewereld van de kinderen),
- gevoelens (heimwee, verdriet, angst, innerlijke pijnen),
- lichaam (schaafwonden, blauwe plekken, voet omgeslagen, uiterlijke pijnen)

Het is nu zo dat een bepaalde gebeurtenis verschillende pijnen kunnen teweeg brengen. Als een kind bijvoorbeeld pijn heeft omdat iemand hem duwde en gevallen is, kan dit lichamelijke pijn veroorzaken maar het kind zal eveneens een emotionele pijn ervaren omdat hij verdrietig is omwille van het feit dat iemand hem heeft geduwd.

Wat kan je ermee doen?

Dit kan je inoefenen aan de hand van rollenspelen. Boots een situatie na waarin een kind pijn heeft en laat de jongere hierop inspelen. Bespreek dit dan achteraf aan de hand van het schema.

Boom vol gevoelens
(uitvergroot)





Op de buitenbeentjes !

