

Leid(st)ers met een beperking? Wees welkom!

Een stappenplan
voor een traject op maat
in het jeugdwerk



JEUGDWERK
VOOR ALLEN

DEPARTEMENT
CULTUUR, JEUGD & MEDIA

JWVA.BE

1
STAP**Let's talk the talk**

1. VOER EEN GOED GESPREK MET DE JONGERE
2. KAART HET THEMA AAN IN DE GROEP
 - a) Voer een debat
 - b) Doe de Flairtest
3. NUTTIGE ACHTERGRONDINFO
 - a) De eilandtheorie
 - b) De functioneringsdriehoek

4

4

5

5

8

12

12

12

2
STAP**Let's walk the walk**

1. GA OP TALENTENJACHT
 - a) Stel goede vragen
 - b) Vind verbanden met jullie werking
 - c) Een overzicht van alle talentgebieden
2. BRENG ALLE TAKEN EN VERANTWOORDELIJKHEDEN IN KAART
 - a) Ga na welke taken er allemaal zijn
 - b) Maak het visueel
 - c) Stel een takenpakket op maat samen
 - d) Neem jullie organisatie onder de loep
3. GOED OM REKENING MEE TE HOUDEN
 - a) Streef naar een win-win-winsituatie
 - b) Iedereen heeft er baat bij!
 - c) Denk in kansen, niet in problemen

16

16

18

20

23

23

24

25

3
STAP**Welcome to the team!**

1. DUID EEN METER OF PETER AAN
2. OVERWEEG EEN CURSUS
3. BLIJF COMMUNICEREN
 - a) De basics voor een goede communicatie
 - b) Communiceren met een leidster die een beperking heeft
 - c) Communiceren met ouders
 - d) Communiceren met de leidingsploeg
4. STA AF EN TOE EVEN STIL
 - a) Een evaluatiemoment met de jongere
 - b) Een evaluatiemoment met de hele leidingsploeg
5. DURF OM HULP TE VRAGEN
 - a) Contacteer je koepelorganisatie of jeugddienst
 - b) Klop aan bij Jeugdwerk Voor Allen

16

16

18

20

23

23

24

25

TOT
SLOT**Tot slot: 3 veelgestelde vragen**

1. WAT ALS... HET TRAJECT MINDER VLOT VERLOOPT DAN VERWACHT?
2. WAT ALS... DE ANIMATOR NIET GOED IN DE GROEP LIGT?
3. WAT ALS... OUDERS OF KINDEREN NIET GEPAST REAGEREN?

Waarom jij dit stappenplan goed kan gebruiken

Klein, groot, blond, bruin, superverlegen of één bom energie: jeugdverenigingen zijn er voor de hele jeugd. Ook jongeren die een zogenaamd 'traject op maat'^{*} volgen, kunnen zich er prima thuisvoelen, als deel van de organisatie. Ze gaan aan de slag met kinderen op een speelplein, tappen pintjes in het jeugdhuis of worden leid(st)er in een jeugdbeweging.

Veel werkingen gunnen jongeren die kansen, gaan aan de slag met hun talenten en geven hen een volwaardige plaats in de begeleidersgroep. Terecht!

Toch kan dit bepaalde vragen oproepen:

- Hoe gebeurt dit in de praktijk?
- Wat kan, wat niet? Zijn er grenzen?
- Hoe weet je wat iemands talenten en mogelijkheden zijn?
- Moet hierover gepraat worden in de begeleidersgroep? En hoe dan?

Het stappenplan in deze brochure is er om mensen als jij een antwoord te bieden op vragen als deze. Zodat jij als jeugdwerker volop kan doen waar je goed in bent: iedereen kansen geven en betrekken bij de groep.

Nog even dit:

Er zijn verschillende termen om een jongere te benoemen die niet onmiddellijk het volledige takenpakket van een animator opneemt: leiding op maat, leiding met een beperking, co-animator ... In deze brochure gebruiken we al die termen door elkaar. Belangrijk is dat het een verhaal van kansen is, waarin de talenten en mogelijkheden van de jongere in kwestie centraal staan.

Voor een vlotte leesbaarheid spreken we vanaf nu telkens in de zij-vorm, maar lees de brochure vooral vanuit je eigen bril.

^{*}Een traject op maat gaat uit van talenten. Via een traject op maat wordt gekeken welke taken en verantwoordelijkheden iemand kan opnemen in de begeleidersploeg. De persoon die het traject aangaat en de leidingsploeg krijgen hierbij de nodige ondersteuning.

1 STAP

Let's talk the talk



1. VOER EEN GOED GESPREK MET DE JONGERE

Waarom wil deze persoon deel uitmaken van de leidingsploeg? Welke taken lijken hem of haar leuk? Wat voor ondersteuning is daarbij nodig? Een eerste gesprek met de kandidaat-leiding kan meteen **duidelijkheid scheppen rond een paar belangrijke zaken**.

Voor wie nog niet erg vertrouwd is met een jeugdwerking, kan dit gesprek wat stroever verlopen. Het is dan een goed idee om zelf als eerste het woord te nemen en op een eenvoudige manier voor te stellen wat jullie juist doen en hoe dat in zijn werk gaat. Probeer dit zo visueel mogelijk te maken.

Op p. 23-24 zal je enkele technieken tegenkomen die je hiervoor kan gebruiken. Op p. 33-34 kan je een aantal tips terugvinden om een goed gesprek te voeren.

Voor anderen zal het misschien een moeilijk gesprek zijn omdat ze zich minder goed kunnen uitdrukken of zichzelf niet goed kunnen inschatten. Ken je de jongere al (omdat hij of zij bijvoorbeeld lid was als kind), dan kan die voorkennis helpen om het gesprek aan te gaan. Is het iemand onbekend? Kijk dan eens of er een begeleidster aanwezig kan zijn die de jongere kent (eventueel de ouders).



2. KAART HET THEMA AAN IN DE GROEP



A) VOER EEN DEBAT

Een debat waarin iedereen z'n mening mag geven, is een manier om met de groep na te denken over iemand in de leidingsploeg die niet alle verantwoordelijkheden of taken kan opnemen. Dit kan je doen aan de hand van een aantal simpele stellingen. Probeer zeker een manier te vinden waarop mensen die minder mondig zijn ook hun zegje kunnen doen. Zo ga je te werk:

- Schrijf een aantal stellingen op grote vellen papier. Ook de rest van de leiding is vrij om stellingen te bedenken.
- Geef iedereen een groene kaart (akkoord), een rode (niet akkoord) en een oranje (ik weet het niet). Bij elke stelling kunnen ze er eentje in de lucht steken. Wie wil, kan zijn of haar mening mondeling toelichten. Zo ontstaat een vruchtbaar gesprek.
- Een andere manier is om de ruimte op te delen in secties. Wie links gaat staan, is helemaal akkoord. Wie rechts gaat staan, verre van.
- Zijn er mensen waarvan je vermoedt dat ze niet helemaal durven te zeggen wat ze denken? Ga dan na afloop een individueel gesprek met hen aan.

Geen inspiratie voor de stellingen? Deze helpen je misschien op weg:

- Het is belangrijk dat iedereen aanwezig is op de voorbereidende vergadering van een activiteit.
- Niet iedereen moet dezelfde taken opnemen in de animatorploeg.
- Een leidster die niet dezelfde taken opneemt als de rest zorgt voor verwarring en onduidelijkheid bij de kinderen en jongeren.
- Een medeleidster begeleiden en ondersteunen, dat zie ik wel zitten.

Luister goed tijdens het gesprek en schrijf bepaalde woorden of uitspraken op een whiteboard of stuk papier. Zorg dat dit zichtbaar is voor iedereen.

Vervolgens ga je aan de slag met de woorden die je genoteerd hebt. **Ga dieper in gesprek over opmerkelijke uitspraken of thema's waarbij de meningen sterk verdeeld zijn.** Zorg dat er met respect geluisterd wordt naar iedereen. Merk je dat er te veel door elkaar gepraat wordt, dan kan je werken met een spreekstok of zaken in kleinere groepjes bespreken.



Tip: Wakker het debat verder aan door wat input te geven aan de hand van verhalen of filmpjes, die je kan vinden op www.jeugdwerkvoorallen.be. Neem ook een kijkje in de toolbox van Konekt: www.konekt.be/toolbox-maak-je-vereniging-inclusief

Belangrijk!

Je zal merken dat het niet voor iedereen gemakkelijk is om **'out of the box'** te denken. Wanneer je al lang in een bepaald systeem meedraait, is het niet altijd evident om te zien dat je iets ook op een andere manier kan aanpakken. Verhalen of filmpjes over anderen kunnen mensen helpen om zich in te leven, maar je kan zelf het best inschatten wanneer je ze bovenhaalt. Stuit je toch op weerstand? Ga dan na waarom: misschien heeft iemand ooit een negatieve ervaring gehad? **Weet ook dat het doel van zo'n debat niet is om een consensus te bereiken. Wat wel belangrijk is, is dat de groep samen aangeeft dat ze ervoor willen gaan.** Zijn er nog mensen met bedenkingen, dan kan je deze personen achteraf beter even apart nemen.





B) DOE DE FLAIRSTEST

De Flairtest is een goed alternatief voor het debat, maar kan ook een leuke opener zijn voor het groeps gesprek. Handig aan de test is dat iedereen hem individueel invult. Zo weet je hoe de hele leidingsploeg denkt over animatoren met een beperking, zonder dat er al met elkaar over het thema gepraat werd.

Geef iedereen een exemplaar van de test. Er zijn geen juiste of foute antwoorden. Op het einde van de test ontdek je in welke mate jij openstaat voor een leidster met een beperking.

De vragen



1
STAP

1

Je hoofdleader, Jad, vertelt dat een zekere Xavier hem vroeg of hij ook leider mag worden. Hij zegt er meteen bij dat Xavier een beperking heeft. Wat is je spontane reactie?

- A** "Euh, wat?!" Je loopt er niet meteen warm voor dat Xavier een beperking heeft. Jullie zouden alles moeten aanpassen en misschien wel jullie eigenheid verliezen.
- B** "Hmm... wat gaat dat geven?" Je hoopt al stiekem dat Xavier niet in jouw groep belandt. Het zou vast voor moeilijkheden zorgen en de leiding zou zich niet meer kunnen amuseren zoals anders.
- C** "Oké ... maar ik stel me wel veel vragen." Op zich geen probleem voor jou, maar je wil eerst meer info. Welke beperking heeft Xavier? Wat wordt er van jou verwacht? Wat als het niet lukt?
- D** "Alright, laat maar komen!" Jij maakt geen onderscheid tussen Xavier en de rest van de leiding. Wat jou betreft, blijven jullie gewoon je ding doen!

2

Tijdens de voorbereiding van het kamp hoor je plots van kampverantwoordelijke Femke dat Eva meegaat, een animator met een beperking. Als hulpleiding zal ze maar enkele taken op zich nemen. Wat denk je?

- A** Je vindt dat dit niet kan. Iedereen gelijk voor de wet, ook op kamp: alle leiders moeten hun verantwoordelijkheid opnemen en dus alle taken uitvoeren.
- B** Je twijfelt: kan iemand met een beperking dit wel aan? Ook al heb je nog nooit met iemand als Eva samengewerkt, toch heb je er geen goed oog in.
- C** Je vindt het goed dat Eva hulpleiding is en maar een beperkt aantal taken zal uitvoeren. Zolang de rolverdeling duidelijk is voor iedereen, zie je geen reden om je zorgen te maken.
- D** Je hebt alle vertrouwen in Eva. Ze zal haar taken net zo goed uitvoeren als jij of Femke, en als het nodig is zal ze wel hulp vragen.





3

Hoofdanimator Louise had al enkele gesprekken met Maren, een meisje met een beperking dat mee in de ploeg wil komen. Tijdens een vergadering vraagt Louise aan de andere animatoren welke taken Charlotte op zich kan nemen. Aan welke taken denk jij?

- A** Eigenlijk kijk je ertegen op dat Charlotte deel zal uitmaken van de leiding, maar daar valt niets meer aan te doen. Als het dan écht moet, kan ze maar beter materiaalmeester zijn. Dan werkt ze alleen en hoeven jullie minder rekening te houden met haar.
- B** Je bent er niet helemaal van overtuigd of Charlotte wel bij de leiding hoort. Je weet immers weinig over haar beperking. Kan ze wel leidster zijn? Als het van jou afhangt, geef je haar alleen maar taken die niets te maken hebben met je eigen groep.
- C** Je kan wel een aantal taken bedenken die Charlotte kan doen, maar hamert er wel op dat zij het zelf ook moet zien zitten en dat jullie het samen zullen evalueren.
- D** Moet dat dan besproken worden, vraag je je af? Charlotte kan volgens jou dezelfde taken aan als de andere leiders. Ze is toch gewoon een van jullie!

De resultaten



Ga na welk antwoord je het vaakst gaf:

A Leiding met een beperking? No way!

Denk je aan een leidster met een beperking, dan denk je vooral aan de mogelijke problemen die dat met zich meebrengt. Misschien ken je gewoon nog niet veel mensen met een beperking? Stel je open voor de vele positieve verhalen van anderen en probeer je goed te informeren.

B Leiding met een beperking? Mwaaah...

Jij hebt duidelijk nog wat koudwatervrees. Je hebt vooral schrik dat er veel tijd en energie zal gaan naar de ondersteuning van de nieuwe leidster, wat extra druk op de groep kan leggen. Dit is een normale reactie, maar denk eraan dat jullie een ploeg zijn. Je staat er niet alleen voor!

C Leiding met een beperking? Oké!

Super, jij staat er helemaal voor open om samen te werken met een leidster die een beperking heeft! Je stelt de juiste vragen, bent bereid om bij te leren en nieuwe dingen uit te proberen. Let er wel op dat je deze persoon ook als 'een van jullie' gaat zien.

D Leiding met een beperking? Easy!

Jij beschouwt de leidster met een beperking als een gelijke en wil er liever geen *big deal* van maken. Top! Alleen mag je niet verwachten dat zij zich volledig zal kunnen aanpassen aan jullie werking. Er zullen inspanningen nodig zijn van beide kanten om tot een goede werkwijze te komen.



3. NUTTIGE ACHTERGRONDINFO

Een beetje extra info kan een andere wending geven aan het gesprek. Op de volgende pagina's vind je dan ook wat nuttige achtergrondinformatie om de gesprekken met de leidingsploeg inhoudelijk te voeden.

A) DE EILANDTHEORIE

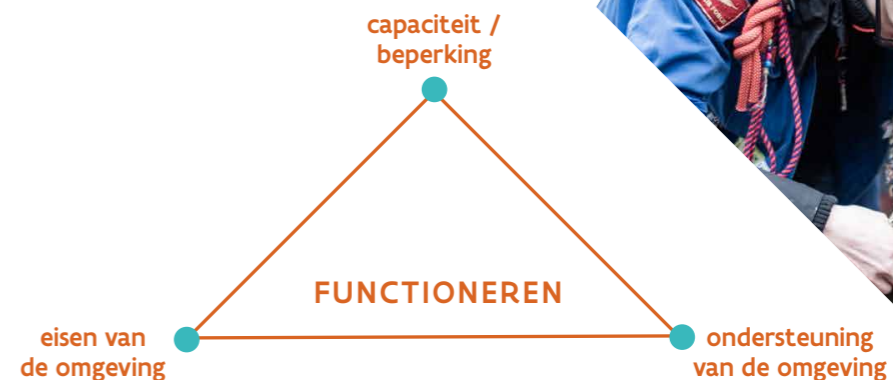
De eilandtheorie legt uit **hoe de kijk op mensen met een beperking* in onze samenleving al een hele weg heeft afgelegd**. Terwijl we vroeger als het ware op twee aparte eilanden leefden (omdat mensen met een beperking verstoten werden of een soort studieobject waren), vinden we vandaag meer en meer onze weg op eenzelfde eiland. We kijken niet langer naar hen als mensen met een handicap, maar focussen veel meer op hun mogelijkheden en talenten.

Op www.jeugdwerkvoorallen.be/informatie/inclusie-toegankelijk-wasda vind je een bondige animatie die de eilandtheorie in amper anderhalve minuut helder toelicht.

* Voor meer informatie over bepaalde beperkingen kan je terecht op www.jeugdwerkvoorallen.be of bij een van de organisaties die meewerkten aan deze bundel.

B) DE FUNCTIONERINGSDRIEHOEK

Hoe 'beperkt' iemand is, hangt niet alleen af van zijn of haar mogelijkheden. **De functioneringsdriehoek stelt dat er 3 belangrijke factoren zijn die bepalen hoezeer een beperking aanvoelt als een 'handicap': je eigen capaciteiten, de eisen van je omgeving en de ondersteuning die je krijgt.**



1 STAP

“Op kamp hield ik me voornamelijk bezig met het klaarzetten van het materiaal. De andere moni’s deden de speluitleg. Ik vind dat zelf te moeilijk: ik word heel zenuwachtig als ik iets moet uitleggen en ik raak de structuur snel kwijt. Tijdens activiteiten deed ik natuurlijk wel actief mee. ’s Nachts hield ik toezicht bij de kinderen die in bed lagen en ik was ook mee verantwoordelijk voor de kindjes die last hadden van heimwee.”

– Deborah, Kazou

Je kan de functioneringsdriehoek makkelijk toepassen in het jeugdwerk. Een voorbeeld:

Inge, een leidster met autisme, ervaart sommige activiteiten als chaotisch en voelt zich er niet altijd goed bij. Samen komen jullie tot een eenvoudige oplossing: er zal bij elke activiteit een duidelijk schema worden gevolgd.



VERWELKOMING (IN EEN CIRKEL)

UITLEG VAN HET SPEL (IN EEN CIRKEL)

SPEL SPELEN

KLEINE PAUZE

VERVOLG SPEL

BEDANKING VOOR DE DAG EN AANKONDIGING VAN DE VOLGENDE ACTIVITEIT (IN EEN CIRKEL)

De werking vraagt nog steeds dat Inge aanwezig is bij de activiteiten en dat ze die ook mee begeleidt, maar dankzij het schema krijgt ze nu ook de nodige ondersteuning.

2 STAP

Let's walk the walk

Staat je medeleiding ervoor open om de persoon in kwestie een kans te geven? En hebben jullie collectief besloten om ervoor te gaan? De eerste stap is gezet! Tijd om te kijken wat de nieuwe leidster voor jullie werking kan betekenen.

Een talent heb je als je iets schijnbaar zonder moeite doet, als het je voldoening geeft, als je er volledig in opgaat en als je ernaar verlangt om het nog een keer te doen. Weten wat iemands talenten zijn, is ontzettend waardevol bij het vinden van taken waarin hij of zij zal uitblinken.

1. GA OP TALENTENJACHT



A) STEL GOEDE VRAGEN

Iedereen heeft talenten. Dat heeft veel te maken met wat je graag en goed doet. Vaak merken anderen dit op en krijg je er complimenten over. De volgende vragen kunnen iemand dan ook helpen om zijn of haar talenten te benoemen:

- Waaruit haal je energie?
- Wanneer verlies je de tijd uit het oog?
- Wat gaat er voor jou als vanzelf?
- Waarvan krijg je weleens te horen dat je er goed in bent?
- Wat kan je goed, ook als je moe of gestresseerd bent?
- Naar welke bezigheid kan je echt uitkijken?



Toch vindt niet iedereen het zo makkelijk om daar een antwoord op te geven. Misschien vinden sommigen het makkelijker om een collage te maken. De jongere kan dan vertellen waarom hij of zij bepaalde beelden heeft gebruikt, of jullie kunnen de beelden samen overlopen. Stel eventueel voor dat de nieuwe leidster pictogrammen of icoontjes plaatst bij een aantal beelden die je zelf hebt uitgezocht. Dat kan bijvoorbeeld een lachend, een triest of een neutraal gezichtje zijn.

Alles wat je nodig hebt voor deze methodiek kan je downloaden op onze website (www.jeugdwerkvoorallen.be).



B) VIND VERBANDEN MET JULLIE WERKING

Een talent op zich is iets passiefs. Je moet het kunnen uitoefenen om het te activeren, in een situatie waarbij het van betekenis is. Het is dus belangrijk dat iemands talenten ook nuttig zijn binnen jullie werking, zodat het een 'talent in actie' kan worden.

TALENT IN ACTIE



Kaat heeft ASS en is leidster bij de Chiro. Kaat is heel creatief en heeft een uitgebreide fantasie. In een brainstormsessie over het kampthema komen de zotste ideeën van Kaat. Kaat heeft ook structuur en orde nodig. Omdat niet iedereen in de leidingsploeg zo ordelijk is, brengt Kaat deze structuur gewoon zelf in de groep: ze ruimt op, beheert de financiën van de Chiro, ... Bij de speelclub, de afdeling waar ze leiding van is, leeft Kaat zich helemaal uit: "mijn leden hebben keiveel energie en verbeeldingskracht. Je kan er alles mee doen wat je wilt. Ik denk dat ze het niet merken dat ik ASS heb omdat ze zelf gewoon allemaal speciaal zijn. Tegenover hen ben ik keinormaal! En dat maakt niet uit, want we zijn toch allemaal specialekes!"

- Kaat, Chiro



Het zou kunnen dat iemands talent niet helemaal overeenkomt met een (deel)taak die je toeschrijft aan een begeleider. Ga na of er toch een manier is waarop dit talent een meerwaarde kan zijn binnen jullie werking.

C) EEN OVERZICHT VAN ALLE TALENTGEBIEDEN

1 Beweg- en expressietalent

-  **A** Het talent om te bewegen
-  **B** Het talent om muziek te maken
-  **C** Het talent om op een podium te staan
-  **D** Het talent om creatief te zijn
-  **E** Het talent om te schrijven
-  **F** Het talent voor taal



2 Talent voor anderen

-  **A** Het talent om grappig te zijn
-  **B** Het talent om een gesprek te voeren
-  **C** Het talent om voor iemand te zorgen
-  **D** Het talent om vrienden te maken
-  **E** Het talent om samen te zijn met anderen



"Ik heb heel vaak bij de nijntjes gestaan. Een mama heeft zelfs eens gevraagd of haar dochtertje bij mij mocht komen om een beetje te wennen. Ja, ik heb veel kindjes moeten troosten als ze over hun toeren waren. Als ze dan rustig werden en ik ze kon knuffelen, was ik heel blij. Kindjes rustig maken, daar was ik echt goed in."

– Jolien, Speelplein Zweepes Ven

3 Talent voor jezelf

-  **A** Het talent om te ontspannen
-  **B** Het talent om jezelf mooi te maken
-  **C** Het talent om jezelf te kennen

4 Werktalent

-  **A** Het talent voor orde en structuur
-  **B** Het talent om handig te zijn
-  **C** Het talent om iets te organiseren
-  **D** Het talent om een taak goed af te werken

5 Denktalent

-  **A** Het talent om wetenschapper te zijn
-  **B** Het talent om onderzoek te voeren
-  **C** Het talent om zin te geven aan iets
-  **D** Het talent om na te denken
-  **E** Het talent om nieuwsgierig te zijn

Meer weten over talenten? Neem een kijkje in de toolbox van Konekt: www.konekt.be/toolbox-maak-je-vereniging-inclusief.





2. BRENG ALLE TAKEN EN VERANTWOORDELIJKHEDEN IN KAART



A) GA NA WELKE TAKEN ER ALLEMAAL ZIJN

Zet volgende zaken eens op een rijtje:

- Welke verantwoordelijkheden en taken bestaan er binnen jullie werking?
- Heeft iedereen dezelfde taken of wordt alles verdeeld?
- Is er een duidelijk overzicht van de manier waarop jullie werken?

Dit zal je helpen om een **goed zicht te krijgen op alles wat jullie doen**. Zo kan je samen met de kandidaat-animator achterhalen wat zij graag zou doen, zonder zaken over het hoofd te zien. Dit maakt het bovendien erg makkelijk voor een nieuwe leidster (met of zonder beperking) om de werking te leren kennen.

B) MAAK HET VISUEEL

Aan de hand van een fotopakket kan je de taken van een begeleidster visueel maken. Dit kan handig zijn om alles te overlopen met de leidster in spe. Je kan foto's, tekeningen of illustraties voorzien van activiteiten, eigenschappen en vaardigheden (met de groep of individueel). Zo schets je een goed beeld voor de nieuwe leidster en kan zij aangeven welke taken al dan niet een optie zijn.

Op onze website (www.jeugdwerkvoorallen.be) vind je een uitgewerkt fotopakket terug dat je kan uitprinten en gebruiken.





C) STEL EEN TAKENPAKKET OP MAAT SAMEN

Niet iedereen moet alles doen. Door een takenpakket op maat samen te stellen voor elke animator (ja, ook voor mensen zonder beperking), kan jullie werking alleen maar sterker worden. Aarzel niet om dit met de hele groep te bespreken, zodat jullie elkaar kunnen aanvullen.

“Ik hoef zelf geen spelletjes uit te vinden. Daar ben ik niet zo goed in, dus het is fijn dat ik andere taken krijg.”

– Femke, vzw Oranje

Probeer te achterhalen wat iemand graag doet en wat zijn of haar talenten zijn. **Door gerichte vragen te stellen, zal je snel te weten komen of de nieuwe leidster een volledig takenpakket aankan of niet.** Er zijn twee conclusies mogelijk:



- 1 Het volledige takenpakket is misschien iets te veel van het goede voor deze persoon. Geen probleem: je vertrekt vanuit zijn of haar sterktes en mogelijkheden en creëert op die manier een gepersoniseerd takenpakket. Zo is het mogelijk dat hij of zij in het begin enkel verantwoordelijk is voor het materiaalpot of de kinderen animeert tijdens vrije momenten. Lukt dit goed? Top! Dan kunnen er later misschien nog andere taken bijkomen.
- 2 Je voelt meteen aan dat er veel mogelijkheden zijn. Hij of zij bezit bijna alle nodige vaardigheden voor het grootste deel van de taken. Je hebt er dan ook het volste vertrouwen in dat de nieuwe leidster met het volledige takenpakket kan starten. Merk je nadien dat het toch wat stroever loopt, dan kan je sommige taken nog altijd schrappen of op een andere manier aanpakken.



D) NEEM JULLIE ORGANISATIE ONDER DE LOEP

Vaak gebeuren de dingen binnen een organisatie al jaren op dezelfde manier. Handig, want zo is er geen discussie mogelijk. Maar **durf jullie manier van werken toch eens kritisch te bekijken. Misschien kan het ook wel anders?** Een voorbeeld:

Doorgaans wordt er pas last minute met de leidingsploeg een moment afgesproken via whats app waarop de voorbereidende vergadering voor een activiteit zal plaatsvinden. Sinds kort is er een nieuwe leidster die afhankelijk is van het openbaar vervoer omdat ze zich niet kan verplaatsen met de auto of fiets. Ze komt dan ook vaak te laat op de vergadering toe. De hoofdleader stelt voor om het startuur van de vergadering af te stemmen op de uren van de bus en dus telkens op hetzelfde tijdstip te beginnen. Op die manier is het ook voor haar mogelijk om tijdig aanwezig te zijn.



3. GOED OM REKENING MEE TE HOUDEN



A) STREEF NAAR EEN WIN-WIN-WINSITUATIE

In het jeugdwerk moet er een **gezond evenwicht** zijn tussen de **verwachtingen** van de vrijwilliger, de verwachtingen van de werking en de verwachtingen van de leden en ouders. Wanneer iedereen aanvoelt dat het evenwicht er is, is er sprake van duurzaam en constructief jeugdwerk. Het is dus belangrijk om op zoek te gaan naar een match tussen alle partijen.

Wat er precies te winnen valt in zo'n win-win-winsituatie moet je ruim interpreteren. Het kan bijvoorbeeld al een 'winst' zijn dat kinderen, animatoren en ouders in aanraking komen met iemand die een beperking heeft. Dit verruimt hun wereldbeeld. Wat wel of niet een meerwaarde is, hangt ook grotendeels af van ieders verwachtingen.

"Ik ben elke middag verantwoordelijk voor het winkeltje. Kindjes komen naar mij en ik geef hen het speelgoed aan waar ze mee willen spelen. Af en toe neem ik ook een kleine rol op in het toneeltje. Omdat ik goed ben in zorgen voor kindjes, speel ik regelmatig met een kindje dat niet goed weet wat te doen en help ik mee bij de kleuters."

– Jana, vzw Oranje



B) IEDEREEN HEEFT ER BAAT BIJ!

Het kan interessant zijn om ook voor begeleiders zonder beperking het takenpakket aan te passen aan hun talenten. Sterker nog, de hele werking profiteert ervan! **Ieders talent kan immers een meerwaarde betekenen voor jullie werking en activiteiten.**

Bovendien kunnen mensen die ingezet worden op basis van hun talenten makkelijker zichzelf zijn, waardoor ze zich meer in hun element zullen voelen. Het geeft ook mooi weer dat niet iedereen over hetzelfde talent moet beschikken, maar dat je door elkaar aan te vullen tot een mooi resultaat kan komen.

C) DENK IN KANSEN, NIET IN PROBLEMEN

Een leidster met een beperking biedt veel mogelijkheden. Denk dus niet meteen aan dingen die kunnen mislopen, maar bekijk samen welke rol en taken hij of zij kan opnemen. Kan je iemand niet de volle verantwoordelijkheid geven, zeg dit dan eerlijk en zoek samen naar taken waar hij of zij zich goed bij kan voelen. Op p. 24 in dit stappenplan ontdek je hoe je dat aanpakt.

3 STAP

Welcome to the team!

De taken zijn verdeeld en jullie hebben er een nieuwe animator bij! Vanaf nu gaan jullie écht samenwerken. Wellicht zal de jongere hier en daar nog wel een helpende hand kunnen gebruiken. Tijdens het eerste gesprek met de kandidaat-leiding hebben jullie het daar normaal al over gehad.

Misschien vindt de nieuwe leidster het wel handig als er de eerste dagen iemand meeloopt of zou zij het waarderen als jullie regelmatig even samenzitten om te evalueren hoe alles loopt. **Geef duidelijk aan wat jullie mogelijk lijkt, en wat niet. Zoek een werkwijze die voor beide kanten werkbaar en haalbaar is.** In dit deel geven we je alvast een paar tips mee.

"Ik heb ASS. In de Chiro sta ik in de leiding met mijn beste vriend Gert, en dat werkt heel goed. Bij hem kan ik echt de beste versie van mezelf zijn. Als iemand kordaat moet optreden tegen de leden, kijk ik hiervoor naar hem, want dat kan ik niet zo goed. Gert vangt altijd op wat ik zelf niet zo goed kan. Ik ben ook al jarenlang lid van de Chiro, dus voor de andere leiding is het logisch dat ik deel ben van de leidingsploeg. Ik ben gewoon één van hen, ik hoor erbij! Ik kom ook altijd naar de vergaderingen, maar nadien mee gaan feesten doe ik liever niet. Dat is te druk voor mij. Soms blijft de leiding wel in het lokaal plakken, zodat ik er toch bij kan zijn. Da's fijn!"

– Liv, Chiro



1. DUID EEN METER OF PETER AAN

Een meter of peter is iemand binnen de leidingsploeg waar de nieuwe leidster altijd op kan terugvallen. Zo weet de jongere steeds waar hij of zij terecht kan bij vragen of problemen. De meter of peter toont zelf ook interesse in de nieuwe leidster en volgt alles goed op.

Deze persoon kan verantwoordelijk zijn voor de volledige ondersteuning, maar dat hoeft niet noodzakelijk zo te zijn. De meter of peter zou het eerste aanspreekpunt kunnen zijn tijdens de activiteiten zelf, terwijl iemand anders de evaluatie en tussentijdse gesprekken op zich kan nemen. In dat geval is het natuurlijk belangrijk dat beiden goed met elkaar communiceren.



2. OVERWEEG EEN CURSUS

Een animatorcursus kan nieuwe animator heel wat vaardigheden bijbrengen. Ga na of de cursus kan helpen bij de hindernissen die jij of de jongere ervaart, en of hij of zij er iets van kan opsteken.

Sommige organisaties bieden een **traject op maat** aan, voor jongeren met een beperking. Een co- **animatorcursus** voor jongeren met een verstandelijke beperking die vertrekt vanuit iemands talenten. Op voorhand vinden er een aantal gesprekken plaats (in samenwerking met jullie), waarbij bepaald wordt rond welke talenten de jongere zal werken. De cursist volgt de cursus samen met andere jongeren en bevindt zich dus niet in een aparte groep. Na een geslaagde stage krijgt de co-animator een attest.

Op onze site (www.jeugdwerkvoorallen.be) kan je alle jeugdwerkorganisaties terugvinden die zo'n

traject op maat aanbieden, waaronder Chirojeugd Vlaanderen, Scouts en Gidsen Vlaanderen, KSA, Hannibal, Kazou, VDS en vzw Oranje. We houden de lijst up to date, aangezien ook andere organisaties hier intussen volop mee bezig zijn.

Is zo'n cursus echt helemaal niets voor deze leidster? Dan is wat extra **individuele ondersteuning** op de werking zelf misschien de beste manier. Hier kan de meter of peter een belangrijke rol bij spelen.

"Joke (vrijtijdsbemiddelaar bij Kompas vzw, nvdr) vertelde mij over de co- animatorcursus. Ik heb lang getwijfeld, maar uiteindelijk kon mijn mama mij overtuigen. Ik was een beetje zenuwachtig, maar ook heel nieuwsgierig naar wat er allemaal zou gebeuren. Het tofste moment op de cursus was een groot spel waarbij we in hippiestijl een festival organiseerden. Ik moest aan de kassa zitten. Het was druk, maar leuk. Ook de laatste avond was heel leuk: toen was er een grote afscheidsfuif."

– Liam, Speelplein Joetz

"Ik ben al sinds jaar en dag lid van de Chiro. Nu ik de leeftijd bereikt heb waarop leden leiding worden, heeft de groepsleiding mij ingeschreven voor de animatorcursus van de Chiro. Voor de cursus heb ik samen met de andere leiding even samengezeten met met de cursusbegeleiders, dan hadden we het over waarom ik leiding wil worden, wat mijn talenten zijn, wat er voor mij soms moeilijker loopt, ... Dat hielp wel, ik had het gevoel dat de cursus daardoor heel persoonlijk was en ik er veel uit kon leren. Na de cursus heeft de leiding nog eens met de cursusbegeleiding gepraat en met nog iemand anders van de Chiro over hoe ik het best leiding kon worden. Samen hebben we dan een plan op maat samengesteld."

– Arthur, Chiro

"De cursus heeft Liam veranderd. Dat merken ze ook op school: de leerkrachten zeggen dat hij echt is opengebloeid."

– Isabel, mama van Liam





3. BLIJF COMMUNICEREN

A) DE BASICS VOOR EEN GOEDE COMMUNICATIE

- Denk op voorhand na wat je wil zeggen en hoe. Zo is je boodschap duidelijk, rustig en gestructureerd.
- Wees eerlijk en respectvol.
- Probeer het niet enkel over de negatieve dingen te hebben, maar haal ook goede punten aan. Eindig altijd met een positieve boodschap.
- Let op je non-verbale communicatie: een gesprek voeren terwijl je aan het sms'en bent, wijst erop dat je weinig interesse hebt in een babbel.
- Probeer 'echt' te luisteren naar de ander. Focus je dus niet constant op datgene wat je zelf te zeggen hebt, maar doe je best om te begrijpen wat de ander vertelt.
- Voer het gesprek in een rustige omgeving.
- Kader het gesprek en spreek je verwachtingen uit over hoe het nu verder moet.

B) COMMUNICEREN MET EEN LEIDSTER DIE EEN BEPERKING HEEFT

Sommige mensen kunnen zich makkelijker uitdrukken aan de hand van beelden of pictogrammen. Op www.sclera.be vind je heel wat pictogrammen die je kan gebruiken ter ondersteuning van een gesprek. Twijfel je wat de beste manier is om met iemand te communiceren, vraag dan eens na hoe dit thuis of op school meestal gebeurt.

Communiceer duidelijk, zonder moeilijke woorden en check of alle partijen elkaar goed begrepen hebben, bijvoorbeeld door een aantal specifieke vragen te stellen. Bekijk ook samen hoe jullie verdergaan: wanneer volgt er een tweede gesprek, is er een evaluatiemoment nodig ... Bespreek tot slot wat jullie zullen meedelen aan de leidingsploeg.

Een voorbeeld: jullie hebben zojuist het takenpakket besproken. Vraag op het einde van het gesprek aan de leidster om de taken nog een keertje op te sommen. Zo weet je of jullie elkaar goed aanvoelen.

3
STAP



C) COMMUNICEREN MET OUDERS

Je zal merken dat ouders (of andere begeleiders) van een animator met een beperking graag op de hoogte blijven wat hun zoon of dochter precies doet en hoe hij of zij het stelt in jullie werking. Vraag hen (maar ook de leidster zelf) op voorhand wat je hen best laat weten, alsook hoe en wanneer jullie zullen communiceren.

Veel ouders zullen jullie het volste vertrouwen geven en niet verwachten dat er elk weekend een contactmoment is. Het kan wel handig zijn om af en toe ook eens te polsen hoe de ouders denken over bepaalde zaken, mits de jongere zich daarin kan vinden.



D) COMMUNICEREN MET DE LEIDINGSPLOEG

Dat jullie een leidster met een takenpakket op maat in de groep opnemen, betekent niet dat alles meteen in kunnen en kruiken is. Het blijft belangrijk om de voltallige leidingploeg op de hoogte te houden van de afspraken en eventuele wijzigingen in de manier van werken.



4. STA AF EN TOE EVEN STIL

Door kritisch na te denken over de *way of working*, kan je heel wat stappen vooruit zetten. Leg daarom een aantal momenten per jaar vast om samen het een en ander te bespreken, zowel met de jongere als met de hele leidingploeg. Bekijk samen wat goed en minder goed gaat, hoe jullie de samenwerking verderzetten en wat de verwachtingen zijn voor de toekomst.



A) EEN EVALUATIEMOMENT MET DE JONGERE

Je kan mondeling of informeel vragen hoe de jongere met een beperking ergens over denkt, maar je kan ook onderstaande technieken gebruiken. Door beeldtaal te gebruiken, krijg je snel een beeld van iemands mening, zonder dat er veel woorden aan te pas komen. Weet dat beeldtaal niet altijd evident is voor mensen met autisme: koppel er in dit geval telkens een concrete vraag aan vast.

ZEG HET MET JE LIJF

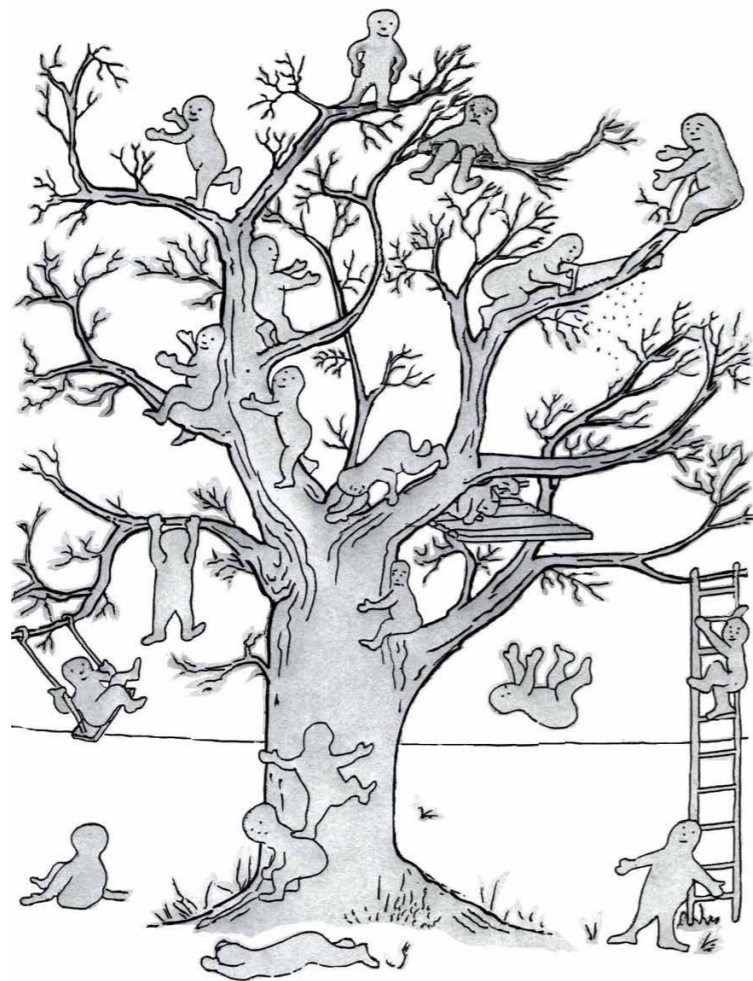


WAT IS ER AAN DE HAND?



BOOM VOL GEVOELENS

De boom vol gevoelens is een makkelijke en creatieve manier om samen de activiteiten of werking te evalueren. Elk mannetje in de boom beeldt een emotie uit. Vraag aan de animator hoe hij of zij zich voelt na een activiteit door één of meerdere mannetjes aan te duiden. Nadien kunnen jullie het hier eventueel nog verder over hebben.



B) EEN EVALUATIEMOMENT MET DE HELE LEIDINGSPLOEG

Als er een aantal antwoordmogelijkheden zijn, zullen mensen sneller geneigd zijn hun mening te uiten. Onderstaande technieken passen dit mechanisme op verschillende manieren toe. Je stelt een vraag of haalt een stelling aan, waarna iedereen laat blijken hoe ze erover denken.

Na afloop kunnen jullie hier dieper op ingaan, al mag niemand zich verplicht voelen om zijn of haar mening toe te lichten.

Het verkeerslicht



ROOD:

ik ben niet akkoord

GEEL:

ik twijfel

GROEN:

ik ga akkoord

Bij elke stelling krijgt iedereen een verkeerslicht met drie witte lichten. Je kleurt telkens het licht in dat overeenstemt met je mening.

Hoger of lager?

Hoe meer je akkoord gaat, hoe groter je jezelf maakt. Ga je helemaal niet akkoord, maak je dan zo klein mogelijk.

Van links naar rechts

Wie akkoord is gaat links in de ruimte staan, anderen rechts. Twijfel je? Blijf dan in het midden.

Rood versus groen

Iedereen krijgt een rode en een groene kaart. Als je akkoord gaat, steek je een groene kaart de lucht in. Denk je er anders over, dan haal je de rode kaart boven.





5. DURF OM HULP TE VRAGEN

Doet er zich een onverwacht probleem voor waar je niet meteen een oplossing voor vindt? Lopen de dingen niet zoals verwacht? Blijf dan niet met de handen in het haar zitten, maar probeer je blik te verruimen. Er zijn tal van informatiebronnen die daarbij van pas kunnen komen.

A) CONTACTEER JE KOEPELORGANISATIE OF JEUGDDIENST

Heb je vragen of wil je horen hoe anderen met ervaring binnen de organisatie denken over bepaalde zaken? Neem dan contact op met je koepelorganisatie of met de jeugddienst. Zij kunnen je vast tot nieuwe inzichten brengen.

B) KLOP AAN BIJ JEUGDWERK VOOR ALLEN

Het netwerk van Jeugdwerk Voor Allen bevat organisaties die gespecialiseerd zijn in tal van diversiteitsthema's. Je kan hen contacteren voor een concrete vraag rond de ondersteuning van een leidster op maat of een vorming die jullie aan de animatorploeg willen geven.



3 veelgestelde vragen



1. WAT ALS ... HET TRAJECT MINDER VLOT LOOPT DAN VERWACHT?

Is de leidster gestart met een takenpakket op maat, maar loopt het toch niet zoals je had gedacht? Zet de samenwerking dan niet meteen stop, maar stel jezelf de volgende vragen:

Is er duidelijk gecommuniceerd over het takenpakket? Is het takenpakket haalbaar voor de nieuwe leidster?

Bekijk nog eens goed welke taken de nieuwe animator zou opnemen en leg duidelijk uit wat dit precies inhoudt. Zet het ook op papier: zo zullen beide partijen het niet vergeten. Is het takenpakket te hoog gegrepen, herbekijk het dan samen met

de jongere. De technieken in deze bundel helpen je om na te gaan wat er al dan niet haalbaar is. Meld eventuele wijzigingen ook altijd aan de hele leidingsploeg.

Kan extra ondersteuning en begeleiding helpen?

Een extra evaluatiemoment of begeleiding tijdens de activiteiten kan de persoon met een beperking misschien helpen om zijn of haar taken beter uit te voeren. Ook een cursus kan nuttig zijn: zo heeft de jongere meer bagage om mee aan de slag te gaan. Hebben jullie ook al eens je koepelorganisatie, de jeugddienst of Jeugdwerk Voor Allen om hulp gevraagd?



Worden de algemene afspraken nageleefd?

Pols eens of alle gemaakte afspraken duidelijk zijn voor zowel de leidster in kwestie als voor de hele leidingsploeg. Dat kan gaan over het takenpakket, hoe laat je aanwezig moet zijn, of je al dan niet naar vergaderingen moet komen, of er ook extra taken zijn naast leiding geven, wie het klankbord is ...

Door de zaken geregeld te evalueren is de kans kleiner dat de samenwerking stroef zal lopen. Merk je dat het ondanks de vele acties die jullie ondernomen hebben toch niet lukt? Wees dan eerlijk en rond het traject op een goede manier af. Doe dit eventueel samen met de organisatie die jullie ondersteunt en bekijk ook of er in de buurt een organisatie is waar de jongere verder aan de slag kan.





2. WAT ALS ... DE ANIMATOR

NIET GOED IN DE GROEP LIGT?

Als een leidster met een beperking niet aanvaard wordt in de groep, ga je op dezelfde manier te werk als bij een leidster zonder beperking. Besteed wel aandacht aan deze zaken:

- Begrijpt iedereen waarom deze persoon een ander takenpakket opneemt?
- Zijn de gemaakte afspraken voor iedereen duidelijk?

Zoek uit wat er verkeerd is gelopen en ga na hoe de persoon in kwestie dit ervaart. Maak hierbij gebruik van onze tips rond communicatie op p. 33-34. Probeer de persoon ook zoveel mogelijk bij 'leuke dingen' te betrekken, zoals een teambuildingactiviteit of samen met de leiding op café gaan. Zoek samen met de hele groep naar oplossingen: zo ben je zeker dat iedereen achter de beslissingen staat.



3. WAT ALS ... OUDERS OF KINDEREN

NIET GEPAST REAGEREN?

Dat jullie een animator met een beperking in de leidingploeg hebben, hoef je absoluut niet met toeters en bellen aan te kondigen. Wellicht zullen jullie vooral positieve reacties krijgen van kinderen en ouders, maar bij eventuele negatieve reacties kom je best zo snel mogelijk in actie.

Neem de ouders (of kinderen) apart en vraag waarom ze zo reageren. Hadden ze al eerder negatieve ervaringen met mensen met een beperking? Hebben ze misschien vooroordelen? Speelt onwetendheid een rol? Maken ze zich zorgen over de opvang van hun kind(eren)?

Toon begrip voor iemands bezorgdheden, maar maak ook duidelijk dat jullie ervan overtuigd zijn dat deze leidster een grote meerwaarde vormt voor de volledige werking. Leg uit wat de taken van de jongere zijn en op welke manier jullie hem of haar ondersteunen. Stel de leidster eventueel voor aan de ouders, zodat je hem of haar ook bij het gesprek kan betrekken.

Heeft een kind of ouder écht ongepast gereageerd (bijvoorbeeld door de jongere te beledigen), laat dan beleefd weten dat jullie deze reactie niet oké vinden.



VRAGEN?

Onze ambassadeurs helpen je graag verder.
vragen@jeugdwerkvoorallen.be
02 553 41 58
www.jeugdwerkvoorallen.be

COLOFON

Vormgeving: Wilderzicht
Fotografie: Femke den Hollander
Met dank aan de KSA van Ledeberg en het speelplein van Oranje in Sint Jozef

Deze organisaties werkten mee aan deze brochure:





Jeugdwerk Voor Allen
Arenbergstraat 9
1000 Brussel

JWVA.BE