



komaf

**LEIDING MET EEN BEPERKING?  
WEES WELKOM!**

# WERKWIJZE EN INGREDIËNTEN



---

## *STAP 1*

### **LET'S TALK THE TALK**

VOER EEN GOED GESPREK MET DE JONGERE

KAART HET THEMA AAN IN DE GROEP

NUTTIGE  
ACHTERGRONDINFORMATIE

---

## *STAP 2*

### **LET'S WALK THE WALK**

GA OP EEN TALENTENJACHT

VIND VERBANDEN MET JULLIE WERKING

BRENG ALLE TAKEN EN VERANTWOORDELIJKHEDEN IN KAART

GOED OM REKENING MEE TE HOUDEN

---

## *STAP 3*

### **JOIN THE TEAM**

DUID EEN METER/PETER AAN

OVERWEEG EEN CURSUS

BLIJF COMMUNICEREN

STA AF EN TOE EVEN STIL

DURF OM HULP VRAGEN

---

## *TOT SLOT*

**VEELGESTELDE VRAGEN**

# STAP 1

**Let's talk the talk**

# VOER EEN GOED GESPREK MET DE JONGERE

Waarom wil deze persoon deel uitmaken van de leidingsploeg? Welke taken lijken 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.

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 de persoon 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 begeleiding aanwezig kan zijn die de jongere kent (eventueel de ouder(s)/voogd(en)).



# KAART HET THEMA AAN IN DE GROEP



## EEN DEBAT

Een debat waarin iedereen een 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 hun 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 leiding die niet dezelfde taken opneemt als de rest zorgt voor verwarring en onduidelijkheid bij de kinderen en jongeren.
- Een medeleiding 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.komaf.be](http://www.komaf.be).

**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.



## DOE DE FLAIRTEST

### DOEL

Deze flairtest laat je proeven van hoe de ploeg aankijkt tegen een leiding met een beperking..

### VERLOOP

Iedereen doet de test individueel. Er zijn geen juiste of foute antwoorden. Je kiest jouw antwoord bij een situatie of stelling en komt op het einde te weten welk type je bent. Alle types samen geven een beeld van de hele ploeg weer. De vragen en antwoorden zijn ook ideale gespreksstof.

### VRAGEN

1. De hoofdanimator, Laurent, vertelt dat hij de vraag kreeg van Kim om bij de leiding te komen. Hij zegt er meteen bij dat Kim een beperking heeft. Wat is je eerste spontane reactie?

a) Je bent niet enthousiast dat Kim een beperking heeft. Jullie zouden alles moeten aanpassen en jullie eigenheid verliezen.

b) Iemand met een beperking, wat zal dat geven? Je hoop al stiekem dat Kim niet in jouw groep komt. Het zou beslist moeilijk zijn en de andere animatoren zouden zich niet meer gewoon kunnen amuseren.

c) Je vindt dit geen probleem maar wil wel op voorhand goed worden geïnformeerd. Welke beperking heeft Kim? Wat wordt er van jou als mede-animator verwacht? Wat als het niet lukt?

d) Geen enkel probleem! Kim is een jongere zoals alle andere animatoren. We doen ons ding en we zien wel.

2. Op kamp hoor je in de avond van de kampverantwoordelijke Youssra dat Eva mee is, en leiding met een beperking. Zij is hulpleiding en zal dus niet alle taken op zich nemen. Wat denk je?

a) Je vindt dat dit niet kan. Op kamp moet de hele leidingsploeg hun verantwoordelijkheid opnemen en dus alle taken uitvoeren.

b) Je hebt een bepaald beeld van iemand met een beperking, maar had nooit contact met zo iemand. Je vraagt je dus af of Eva haar taken wel tot een goed einde zal brengen.

c) Je vindt het goed dat Eva hulpleiding is en een beperkt aantal taken zal uitvoeren. Als de rolverdeling duidelijk is voor iedereen, lijkt je dat een prima manier van werken.

d) Je hebt alle vertrouwen in Eva. Ze zal haar taken goed uitvoeren en hulp of raad vragen als het nodig is.

3. Louise een vrijwilliger had al enkele gesprekken met Charlotte, een meisje met een beperking die in de vrijwilligersploeg zou komen. Op de vergadering vraagt Louise welke taken Charlotte volgens jullie kan opnemen. Aan welke taken denk je?

a) Charlotte komt sowieso in de vrijwilligersploeg, dat is al beslist, maar je vindt het nog steeds geen goed idee. Als het dan toch moet, kan die best het materiaal beheren. Charlotte werkt dan alleen en jullie moeten minder rekening houden met hun.

b) Je bent niet helemaal overtuigd dat Charlotte een goede vrijwilliger wordt. Je weet te weinig over haar beperking. Kan die wel vrijwilliger zijn? De taken die je haar geeft, hebben niks te maken met jouw groep.

c) Je geeft enkele taken op die je Charlotte ziet doen, maar hamert er wel op dat ze het zelf ook moet zien zitten en dat jullie het samen zullen bekijken.

d) Charlotte kan volgens jou alle taken aan die de andere leiding ook doet, Charlotte is toch zoals ons.





**RESULTAAT:**

Je antwoordde vooral:

**A : NOWAY TYPE**

Je bent geen fan om iemand met een beperking op te nemen in de groep. Je ziet vooral de moeilijkheden en de beperkingen. Zou het kunnen dat personen met een beperking nog onbekend zijn voor jou? Stel je open voor de positieve verhalen van anderen.

**C : OKÉ TYPE**

Je staat open om samen te werken met een persoon met een beperking in je ploeg. Je stelt de juiste vragen en bent bereid om bij te leren en nieuwe dingen uit te proberen. Zorg dat je de persoon met een beperking ook als een van jullie gaat zien.

**B: MWAAH TYPE**

Je hebt nog wat koudwatervrees. Je bent bang dat ondersteuning van de nieuwe vrijwilliger moeilijk wordt en dat het extra druk op de groep legt. Deze reactie is normaal, maar denk eraan dat jullie een ploeg zijn. Je staat er niet alleen voor.

**D : GO TYPE**

Je wil de persoon met een beperking niet te speciaal maken. Dat is fijn, maar verwacht niet te veel dat die zich zal aanpassen aan jullie werking. Er moeten ook inspanningen komen van beide kanten zodat niemand afhaakt.

# 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.

We geven je enkele mogelijkheden hiervoor met:

- **het tekeningengesprek**
- **de eilandtheorie**
- **de functioneringsdriehoek**

# TEKENINGENGE SPREK

Iedere deelnemer verdeelt een A4-blad in vier gelijke vakken en schetst;

- een persoon met een beperking in vak 1
- een typische context voor een persoon met een beperking in vak 2
- een probleem waarmee personen met een beperking worden geconfronteerd in vak 3
- en situatie waarin de maatschappij aanpassingen doet om personen met een beperking te helpen in vak 4

Iedereen scheurt nu het eigen blad in vier en legt elk deel op een tafel: schets 1 op tafel 1, schets 2 op tafel 2,... Verdeel de groep in vier. Bij elke tafel gaat een groepje staan. Elke groep vat samen wat er op de tekeningen staat die op hun tafel liggen.

- Wat komt het meest voor?
- Wat valt op?
- Ga je met iets niet akkoord?
- Snap je iets niet?

Bespreek jullie bevindingen in een kringgesprek. Op basis van eventuele antwoorden zou dit aan bod kunnen komen:

- Waarom zoveel rolstoelen?
- Waarom zoveel fysieke beperkingen?
- Hoe definieer je een beperking?
- Waar zien jullie personen met een beperking?
- Komen personen met een beperking op alle plaatsen waar jullie komen?
- Ervaren mensen met een beperking dit als een probleem?
- Hoe kan dit probleem verholpen worden?
- Wanneer ga je een persoon met een beperking helpen?
- Kan een persoon met een beperking functioneren bij jullie in de werking?



# EILAND THEORIE

## DOEL

Gewoonten van de andere eilanden ontdekken en zorgen dat je er wordt aanvaard.

## VERLOOP

De spelleiding verdeelt de groep in verschillende teams en geeft de speluitleg:

- Elk team is een eilandje met hun eigen gewoonten en gebruiken
- Het doel is om bij de andere eilanden op bezoek te gaan en hun gewoonten te ontdekken.
- Na een tijdje moeten de verschillende eilanden elkaars gewoonten goed doorhebben en zonder problemen bij elkaar op bezoek gaan.

Elk team krijgt een vijftal minuten om drie specifieke gewoonten te bedenken (de anderen mogen die niet horen/zien), bijvoorbeeld:

- We spreken alleen maar met onze handen op de rug
- Wij beginnen een gesprek door aan de andere hun mouw te trekken, anders wordt er niet geluisterd.
- Je moet knipogen als je op ons eiland komt

## HET SPEL BEGINT

De spelleiding zegt dat van elk team een iemand op bezoek gaat op een ander eiland.

Als de spelleiding merkt dat de meesten niet meer weten wat gedaan,

dat de eilandbewoners elkaar niet begrijpen, dan gaat iedereen terug naar hun eigen eiland, brengt verslag uit en overlegt met het team.

Nu gaan andere teamleden bij hetzelfde eiland op bezoek. En zo speel je verder tot een of twee teams de gewoonten van een ander eiland hebben ontdekt.

## NABESPREKING

Het is de bedoeling om achteraf het spel te bespreken met de deelnemers. Daarbij kunnen volgende vragen nuttig zijn:

- Welke nieuwe gewoonten hebben jullie ontdekt?
- Waren de gewoonten gemakkelijk te achterhalen?
- Hoe voelde het aan toen je voor het eerst op een ander eiland kwam?
- Hoorde je meteen bij de groep? Hoe voelde dat?

De antwoorden op deze vragen zijn het startpunt om te praten over hoe we kijken naar mensen (leiding, leden, vrijwilligers...) die al dan niet, anders zijn.

# FUNCTIONERINGSDRIEHOEK

Hoe 'beperkt' iemand is, hangt niet alleen af van hun 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,
- de ondersteuning die je krijgt.

## VERLOOP

Je kan de functioneringsdriehoek makkelijk toepassen in het jeugdwerk.

Een voorbeeld: Inge, een leiding 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.

## HET SCHEMA

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.

# STAP 2

**Let's walk the walk**

# GA OP EEN TALENTENJACHT

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 die zal uitblinken.

## 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 hun 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 die bepaalde beelden heeft gebruikt, of jullie kunnen de beelden samen overlopen.



# 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.

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.

De kijk op mensen met een beperking in onze samenleving heeft al een heel lange weg afgelegd. We beseffen al een tijdje dat we hen meer kansen moeten geven. Waar vroeger enkel de beperking werd gezien, kijken we nu veel meer naar de mogelijkheden die personen met een beperking hebben.





## EEN OVERZICHT VAN ALLE TALENTGEBIEDEN

### Beweeg- en expressietalenten

- Het talent om te bewegen
- Het talent om muziek te maken
- Het talent om op een podium te staan
- Het talent om creatief te zijn
- Het talent om te schrijven
- Het talent voor taal

### Talent voor anderen

- Het talent om grappig te zijn
- Het talent om een gesprek te voeren
- Het talent om voor iemand te zorgen
- Het talent om vrienden te maken
- Het talent om samen te zijn met anderen

### Talent voor jezelf

- Het talent om te ontspannen
- Het talent om jezelf mooi te maken
- Het talent om jezelf te kennen

### Werktalent

- Het talent voor orde en structuur
- Het talent om handig te zijn
- Het talent om iets te organiseren
- Het talent om een taak goed af te werken

### Denktalent

- Het talent om wetenschapper te zijn
- Het talent om onderzoek te voeren
- Het talent om zin te geven aan iets
- Het talent om na te denken
- Het talent om nieuwsgierig te zijn



# BRENG ALLE TAKEN EN VERANTWOORDELIJKHEDEN IN KAART

## GA NA WELKE TAKEN ER ALLEMAAL ZIJN

Zet volgende zaken eens op een rijtje:

- Welke verantwoordelijkheden en taken bestaan er binnen jullie werking?
- Heeft elke leiding 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 leiding (met of zonder beperking) om de werking te leren kennen.

## MAAK HET VISUEEL


Aan de hand van een fotopakket kan je de taken van een begeleiding visueel maken. Dit kan handig zijn om alles te overlopen met de leiding 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 leiding en kan die aangeven welke taken al dan niet een optie zijn.

## 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 hun talenten zijn. Door gerichte vragen te stellen, zal je snel te weten komen of de nieuwe leiding een volledig takenpakket aankan of niet. Er zijn twee conclusies mogelijk:

- Het volledige takenpakket is misschien iets te veel van het goede voor deze persoon. Geen probleem: je vertrekt vanuit diens sterktes en mogelijkheden en creëert op die manier een gepersonaliseerd takenpakket. Zo is het mogelijk dat die in het begin enkel verantwoordelijk is voor het materiaal of de kinderen animeert tijdens vrije momenten. Lukt dit goed? Top! Dan kunnen er later misschien nog andere taken bijkomen.
- Je voelt meteen aan dat er veel mogelijkheden zijn. De persoon bezit bijna alle nodige vaardigheden voor het grootste deel van de taken. Je hebt er dan ook het volste vertrouwen in dat de nieuwe leiding 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.

## 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 waarop de voorbereidende vergadering voor een activiteit zal plaatsvinden. Sinds kort is er een nieuwe leiding 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 hoofdleiding 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.

# GOED OM REKENING MEE TE HOUDEN



"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

## STREEF NAAR EEN WIN-WINWINSITUATIE

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-winwinsituatie moet je ruim interpreteren. Het kan bijvoorbeeld al een 'winst' zijn dat kinderen, leiding 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.

**IEDEREEN HEEFT ER BAAT BIJ!**

Het kan interessant zijn om ook voor leiding 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.

**DENK IN KANSEN, NIET IN PROBLEMEN**

Een leiding met een beperking biedt veel mogelijkheden. Denk dus niet meteen aan dingen die kunnen mislopen, maar bekijk samen welke rol en taken die kan opnemen. Kan je iemand niet de volle verantwoordelijkheid geven, zeg dit dan eerlijk en zoek samen naar taken waar die zich goed bij kan voelen.




# STAP 3

**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 leiding het wel handig als er de eerste dagen iemand meeloopt of zou die 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.

A large, light green speech bubble with a white outline is positioned on the right side of the page. It contains a quote from Liv, a member of the Chiro group. The bubble is partially cut off by the right edge of the page. The background of the page is white, and there is a large, light green curved shape on the left side of the page that partially overlaps the bubble.

"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

## DUID EEN BUDDY AAN

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

Deze persoon kan verantwoordelijk zijn voor de volledige ondersteuning, maar dat hoeft niet noodzakelijk zo te zijn. De buddy 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.





# OVERWEEG EEN CURSUS



"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

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

Is zo'n cursus echt helemaal niets voor deze leiding? Dan is wat extra individuele ondersteuning op de werking zelf misschien de beste manier. Hier kan de buddy 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



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

– Isabel, mama van Liam

# BLIJF COMMUNICEREN

## 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 voor hoe het nu verder moet.

## COMMUNICEREN MET EEN LEID(ST)ER DIE EEN BEPERKING HEEFT

Sommige mensen kunnen zich makkelijker uitdrukken aan de hand van beelden of pictogrammen. Op [www.sclera.be](http://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 leiding om de taken nog een keertje op te sommen. Zo weet je of jullie elkaar goed aanvoelen.

## COMMUNICEREN MET VOLWASSENEN

Je zal merken dat een ouder/voogd (of andere begeleiders) van een animator met een beperking graag op de hoogte blijven wat hun kind precies doet en hoe die het stelt in jullie werking. Vraag hen (maar ook de leiding zelf) op voorhand wat je hen best laat weten, alsook hoe en wanneer jullie zullen communiceren.

Veel volwassenen 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 ouder/voogd denkt over bepaalde zaken, mits de jongere zich daarin kan vinden.

## COMMUNICEREN MET DE LEIDINGSPLOEG

Dat jullie een leiding 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.



# 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 leidingsploeg. Bekijk samen wat goed en minder goed gaat, hoe jullie de samenwerking verderzetten en wat de verwachtingen zijn voor de toekomst.

## 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.

## 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.

# DURF OM HULP 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.

## **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.

## **KLOP AAN BIJ KOMAF**

Het netwerk van Komaf bevat organisaties die gespecialiseerd zijn in tal van diversiteitsthema's. Je kan hen contacteren voor een concrete vraag rond de ondersteuning van een leiding op maat of een vorming die jullie aan je vrijwilligersploeg willen geven.

Op [www.komaf.be](http://www.komaf.be) vind je alle info.

"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 hun talenten zijn. Door gerichte vragen te stellen, zal je snel te weten komen of de nieuwe leiding een volledig takenpakket aankan of niet. Er zijn twee conclusies mogelijk:

- Het volledige takenpakket is misschien iets te veel van het goede voor deze persoon. Geen probleem: je vertrekt vanuit hun sterktes en mogelijkheden en creëert op die manier een gepersonaliseerd takenpakket. Zo is het mogelijk dat die in het begin enkel verantwoordelijk is voor het materiaal of de kinderen animeert tijdens vrije momenten. Lukt dit goed? Top! Dan kunnen er later misschien nog andere taken bijkomen.
- Je voelt meteen aan dat er veel mogelijkheden zijn. De persoon bezit bijna alle nodige vaardigheden voor het grootste deel van de taken. Je hebt er dan ook het volste vertrouwen in dat de nieuwe leiding 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.

## 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 waarop de voorbereidende vergadering voor een activiteit zal plaatsvinden. Sinds kort is er een nieuwe leidste 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 hoofdleiding 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.



# TOT SLOT

**Veelgestelde vragen**

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

Is de leiding 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 leiding?**

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 hun 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 Komaf om hulp gevraagd?





### Worden de algemene afspraken nageleefd?

Pols eens of alle gemaakte afspraken duidelijk zijn voor zowel de leiding in kwestie als voor de hele leidingsploeg. Dat kan gaan over het takenpakket, wanneer 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.



# WAT ALS ... DE ANIMATOR NIET GOED IN DE GROEP LIGT?



Als een leiding met een beperking niet aanvaard wordt in de groep, ga je op dezelfde manier te werk als bij een leiding 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. 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.

# WAT ALS ... OUDER/VOOGD OF KINDEREN NIET GEPAST REAGEREN?

Dat jullie een animator met een beperking in de leidingsploeg 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 ouder/voogd (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 leiding een grote meerwaarde vormt voor de volledige werking. Leg uit wat de taken van de jongere zijn en op welke manier jullie de leiding ondersteunen. Stel de leiding eventueel voor aan de ouder/voogd, zodat je die ook bij het gesprek kan betrekken.

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



# komaf

