



BOUNCE^{along}

bewustmaking

**Bewustmakingstool voor
ouders en eerstelijnsverleners**

- Handleiding -

COLOFON

BOUNCE ^{along} bewustmaking, bewustmakingstool voor ouders en eerstelijnswerkers, handleiding.

Dit is één van de drie handleidingen van het BOUNCE-pakket, dat bestaat uit tools voor training voor jongeren, bewustmaking van hun sociale omgeving en opleiding van eerstelijnswerkers, ter versterking van veerkracht als vroegtijdige preventie van risicogedrag van jongeren.

Tools ontwikkeld door:

Arktos vzw
Valkerijgang 26
3000 Leuven
België
www.arktos.be

Onder de STRESAVIORA-projectcoördinatie van:

Federale overheidsdienst Binnenlandse Zaken
Algemene Directie Veiligheid en Preventie
Waterloolaan 76
1000 Brussel
België
www.besafe.be

Ontwikkeling en teksten versie 1 (2014): Arktos vzw: Karel Lepa

Ontwikkeling en teksten versie 2 (2020): Arktos vzw: Gert Klingeleers

Ontwerp: Tripleclick Design

Eerste versie: 2014 (in het Engels)
Tweede versie: 2016 (vertaling in het Nederlands)
Derde versie: 2017
Vierde versie: 2021

© 2021 door Arktos, Leuven (België)

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand of openbaar gemaakt worden in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch of door fotokopieën, opname, of op enige andere manier, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de auteur.

D/2021/3988/28

NUR 848

ISBN 978 94 639 6969 7



With financial support from the Prevention of and Fight against Crime Program of the European Union
European Commission - Directorate-General Home Affairs



Inhoud

Dankwoord.....	4
Voorwoord	5
Inleiding.....	6
Versterken van veerkracht	13
Een preventief en positief perspectief	27
Veerkrachtige relaties en communicatie	41
Bezorgdheden en uitdagende situaties.....	55
Informatie en ondersteuning	75

Dankwoord

De voorgestelde trainingstools, met de naam BOUNCE, werden mogelijk gemaakt met de steun van de Europese Commissie, die een intensieve samenwerking van twee jaar tussen Arktos vzw¹ en de Belgische Federale Overheidsdienst Binnenlandse Zaken, Algemene Directie Veiligheid en Preventie steunde in het kader van het STRESAVIORA-project.

Onze bijzondere dank gaat uit naar de partners in het trainingsnetwerk die bijgedragen hebben aan de ontwikkeling van de tools door hun expertise en ervaring te delen:

- *** Thomas More Academy (www.thomasmore.be): hun onderzoek zorgde voor de noodzakelijke handvaten en omkadering voor het ontwikkelen van de tools.
- *** de ondersteunende raden: de Adviesraad en de Raad van Bestuur.
- *** de partners in het trainingsnetwerk voor het delen van hun ervaring en het verschaffen van hun expertise, betrokkenheid en inbreng:
 - Oranjehuis vzw (www.oranjehuis.be)
 - Ligand vzw (www.ligand.be)
 - Alba vzw (www.alba.be)
 - Jong en van Zin vzw (www.jongenvanzin.be)
 - Tumult vzw (www.tumult.be)

Onze bijzondere dank gaat ook uit naar de jongeren, hun ouders en de organisaties die betrokken waren bij de onderzoeksfase en bij de nationale en internationale testfase. Wij danken in het bijzonder RadarAdvies (www.radaradvies.nl). Hun betrokkenheid bij de internationale tests was van cruciaal belang voor de totstandkoming van de tools.

Ook danken wij de Belgische Federale Overheidsdienst Binnenlandse Zaken voor het maken van de presentatiefilm over BOUNCE.

Op basis van feedback van deelnemers, partners en trainers werd in 2018 besloten om de BOUNCE Tools een upgrade te geven. Om deze upgrade te kunnen realiseren hebben we hulp gekregen van:

*** De pilootsteden binnen BOUNCE II

*** De onderzoekers van de universiteit van Gent

- Eva Christiaens
- Wim Hardyns
- Lieven Pauwels

*** De partners in het expertpanel voor hun input en het delen van hun expertise in het werken met ouders en eerstelijns werkers.

- 2Bouts
- RadarAdvies
- Huis van het Kind Leuven
- Aura vzw
- Tumult vzw
- Family Support en Mobile team vanuit dienst BiZa

¹ Arktos is een Vlaams expertisecentrum dat kinderen en jongeren versterkt waar nodig, en ouders, scholen, partners, overheden en de bredere samenleving ondersteunt om hetzelfde te doen.

Voorwoord

In de huidige, snel veranderende samenleving liggen voor jongeren en de omgeving waarin ze opgroeien (thuis, school, buurt, de ruimere samenleving) heel wat kansen, maar ook risico's. Sinds enkele jaren heerst er een groeiende bezorgdheid in België, de Europese Unie en de hele wereld over het thema 'gewelddadige radicalisering'², en een toenemende belangstelling voor (vroegtijdige) preventietools om dit probleem aan te pakken.

In 2014 publiceerden we een eerste versie van de BOUNCE veerkrachttools. Deze zijn ontwikkeld in het kader van het project gesteund door de Europese Commissie: STRESAVIORA - 'Strengthening Resilience³ Against Violent Radicalisation' (versterking van de veerkracht tegen gewelddadige radicalisering). We kozen ervoor om integrale tools te ontwikkelen voor jongeren en hun sociale omgeving in een vroegtijdig stadium⁴ en in de ruime⁵ zin.

Waar bij oorsprong de vraag was om een tool te ontwikkelen 'ter preventie van gewelddadige radicalisering' is het eindproduct 'een tool die veerkracht van jongeren versterkt' en hierdoor bijdraagt aan de preventie van (onder andere) gewelddadige radicalisering.

Onze ervaring met het werken met jongeren, ouders en hun sociale omgeving, in combinatie met interessante onderzoeksresultaten⁶, heeft ons aanvoelen bevestigd: verander het perspectief van risico naar kans, van vrees naar openheid en van controle naar empowerment, en vroegtijdige preventie rond dit soort gevoelige thema's wordt meer haalbaar.

We kiezen er in deze herwerkte versie van de BOUNCE tools nog explicieter voor om de focus te verruimen naar de vroegtijdige preventie van risicogedrag in brede zin. Dit betekent dat BOUNCE niet focust op één problematiek. BOUNCE wil preventief werken op diverse mogelijke risico's en problematieken: ouderschap of slachtofferschap van agressie en pesten, demotivatie, spijbelgedrag en schooluitval, middelenmisbruik en verslaving, of criminaliteit of depressie.

Wij zijn er trots op onze antwoorden te kunnen aanreiken via BOUNCE, tools voor veerkrachtige jongeren in interactie met een bewuste omgeving.

De BOUNCE training en bewustmakingshandleidingen (BOUNCE ^{young}, BOUNCE ^{along} en BOUNCE ^{up}), bijlagen, geplande BOUNCE-acties en aanvullende informatie zijn beschikbaar op de website van het project: www.arkfos.be/bounce.

2 Gewelddadige radicalisering is het proces [van een individu of groep] van de aanname van een extremistisch overtuigingsstelsel [geïnspireerd door filosofische, religieuze, politieke of ideologische opvattingen], met inbegrip van de bereidheid om geweld [of ondemocratische middelen] te gebruiken, te ondersteunen of te bevorderen, als een middel om [drastische] maatschappelijke veranderingen te bewerkstelligen. (Euer et al., 2013). In de BOUNCE tools zijn 'radicalisering' en 'gewelddadige radicalisering' twee verschillende termen. De notie 'gewelddadig' voegt het gebruik, de goedkeuring of de aanmoediging van geweld toe aan de term 'radicalisering'. Vanuit dat perspectief hoeft radicalisering op zich niet per definitie problematisch te zijn.

3 Veerkracht: het vermogen om op te veren na tegenspoed. (Euer et al., 2013)

4 Dit 'vroegtijdig stadium' betekent: 'vóór de ontwikkeling van de bereidheid om geweld of ondemocratische middelen te gebruiken of te ondersteunen.' (Euer et al., 2013)

5 'Ruim' betekent dat het BOUNCE-pakket zich niet op specifieke vormen of uitingen van 'gewelddadige radicalisering' richt, maar een algemene visie biedt op alle mogelijke vormen van gewelddadige radicalisering.

6 In het kader van het Stresaviora-project voerde de Thomas More Academy (BE) een onderzoek uit om input te leveren voor de ontwikkeling van de trainingstools.

Inleiding

Het BOUNCE-pakket

Deze tool maakt deel uit van een volledig pakket van drie BOUNCE-tools, die complementair zijn in gebruik:

- 🔧 BOUNCE ^{young}: een trainingstool om de veerkracht van jongeren te versterken.
- 🔧 BOUNCE ^{along}: een bewustmakingstool voor ouders en eerstelijnswerkers. (deze tool)
- 🔧 BOUNCE ^{up}: een train-de-trainer-tool voor professionele eerstelijnswerkers voor het werken met beide andere tools.

Door initiatieven van de drie tools te combineren, kan een volledig proces worden opgezet in de vroegtijdige, positieve, brede en versterkende preventie van risicogedrag. Deze aanpak kost tijd, herhaalde inspanningen, samenwerking en energie, maar belooft ook duurzame resultaten: veerkrachtige jongeren in interactie met een bewuste omgeving.

Wanneer een BOUNCE ^{young} veerkrachttrainingsprogramma wordt opgezet, moeten ook bewustmakingsacties worden opgezet met deze BOUNCE ^{along} tool. De beste resultaten en effecten op langere termijn van een BOUNCE ^{young} training voor jongeren worden bereikt wanneer de ouders en eerstelijnswerkers worden geïnformeerd, betrokken, en bewust zijn van de thema's van deze tool. Het is raadzaam voor toekomstige trainers die met BOUNCE ^{young} en BOUNCE ^{along} zullen werken om een BOUNCE ^{up} train-de-trainer-programma te volgen dat de bekwaamheid om met beide tools te werken vergroot. Voor meer informatie over BOUNCE ^{up} train-de-trainer-acties verwijzen we naar de website www.arktos.be/bounce.

VOORBEELD: Een groep van acht jongeren uit een buurtwerking neemt deel aan een BOUNCE ^{young} training. Voordat het begint, worden de ouders door de trainer en facilitators⁷ geïnformeerd over 'het versterken van veerkracht'⁸ en de rol die zij daarin kunnen spelen. Tijdens de trainingsperiode wordt een workshop voor de ouders en de jeugdwerkers georganiseerd. In deze workshop worden ze bewust gemaakt van het positieve perspectief⁹ op jongeren en op het omgaan met zorgen en uitdagende situaties¹⁰. Na de laatste trainingssessie voor de jongeren worden de ouders en jeugdwerkers betrokken bij de evaluatie van de trainingssessies en de bewustmakingsacties.

Een BOUNCE ^{along} bewustmakingsinitiatief kan daarentegen ook los van een BOUNCE ^{young} veerkrachttraining bestaan. Alle ouders en eerstelijnswerkers kunnen de tips toepassen in hun benadering van en in hun werk met jongeren.

VOORBEELD: Een school organiseert om de drie maanden pedagogische workshops voor het personeel. Gedurende één schooljaar worden drie pedagogische sessies gewijd aan BOUNCE ^{along} bewustmakingsacties. De eerste sessie vergroot het bewustzijn over een positieve kijk op jongeren en hun omgeving¹¹. De tweede bijeenkomst is een actieve introductiesessie over het versterken van veerkracht¹². De derde sessie gaat over het opbouwen van relaties en goede communicatie met jongeren¹³.

7 Met 'facilitator' verwijzen we naar personen die rechtstreeks betrokken zijn bij BOUNCE-initiatieven. Een facilitator kan de trainer zijn, hij kan trainingen mede-organiseren, kan een co-trainer zijn, een waarnemer, iemand die de individuele follow-up van de deelnemers doet of deelnemers doorverwijst naar BOUNCE-initiatieven.

8 Zie ook het hoofdstuk 'Versterking van veerkracht'.

9 Zie ook het hoofdstuk 'Een positieve kijk'.

10 Zie ook het hoofdstuk 'Bezorgdheden en uitdagende situaties'.

11 Zie ook het hoofdstuk 'Een positieve kijk'.

12 Zie ook het hoofdstuk 'Versterking van veerkracht'.

13 Zie ook het hoofdstuk 'Veerkrachtige relaties en communicatie'.

Wat?

BOUNCE ^{along} is een bewustmakingstool die ouders¹⁴ en eerstelijnswerkers ondersteunt. Aan de hand van uitgewerkte vormingssessies verdeeld over vijf thema's, vinden ze antwoorden op hoe ze kunnen kijken naar jongeren, hen benaderen en in interactie met hen treden. Zij worden hierin gesteund op een versterkende, positieve en veerkrachtige manier, en kunnen zo meer bewust worden van hun rol in de vroegtijdige preventie van risicogedrag. Ouders en eerstelijnswerkers kunnen ook specifieke preventieve en curatieve methoden vinden om met problemen en uitdagende situaties om te gaan, en worden gesteund bij het vinden en verspreiden van informatie en steun. Deze bewustwording kan hen in staat stellen om een 'aarzeling om te handelen' te veranderen in een 'bereidheid om te handelen': vertrouwen in het benaderen, aanpakken, confronteren, ...van jongeren. Door deze benadering hebben ze een belangrijke positieve invloed op wat wij nastreven: veerkrachtige jongeren in interactie met een bewuste omgeving.

Deze tool reikt je oefeningen, gezichtspunten, tips, benaderingen en voorbeelden aan. Deze zijn het resultaat van onze ervaring in het werken met jongeren, gecombineerd met onderzoeksresultaten, overleg en reflectie met eerstelijnswerkers en ouders.

Ieder thema volgt een zelfde opbouw. Deze opbouw is dezelfde die gebruikt wordt in BOUNCE ^{young}.

De voorgestelde tips zullen niet altijd nieuw, verrassend of moeilijk zijn. Een belangrijk uitgangspunt bij het raadplegen van deze tool is dat je geen expert hoeft te zijn in de verschillende vormen van risicogedrag om doeltreffend te zijn in de vroegtijdige preventie van dit risicogedrag.

Voor een verklarende woordenlijst¹⁵ en een bibliografie verwijze we naar de BOUNCE ^{up} train-de-trainer-handleiding.

Voor wie?

BOUNCE ^{along} is bestemd voor ouders en eerstelijnswerkers die werken met jongeren in de puberteit en vroege adolescentie (tussen ongeveer 12 en 18 jaar). Het is een tool voor professionals (leerkrachten, opvoeders, jeugdwerkers, maatschappelijk werkers, mentors, politie, religieuze leiders, sportcoaches, ...) en vrijwilligers die werken met jongeren. Iedereen die rechtstreekse contacten heeft met deze groep jongeren wordt beoogd.

Ouders en eerstelijnswerkers hebben unieke posities en unieke relaties met jongeren. Alle ouders en eerstelijnswerkers kunnen de tips en oefeningen in BOUNCE ^{along} gebruiken. De tool kan ook bijzonder nuttig zijn voor degenen die op zoek zijn naar antwoorden op hun vragen of zorgen betreffende de preventie van risicogedrag in een vroeg stadium. BOUNCE ^{along} biedt ondersteuning om weldoordachte keuzes te maken in de aanpak van een dergelijke gevoelige kwestie.

Een uniek kenmerk van deze tool is het feit dat hij zowel voor ouders als voor eerstelijnswerkers bestemd is. Uiteraard zijn de posities van ouders en van eerstelijnswerkers ten opzichte van jongeren niet dezelfde, en hebben ze niet dezelfde soorten contacten met jongeren. Ook in het brede spectrum van eerstelijnswerkers zijn er veel verschillen in de visie op en de benadering van jongeren (bijvoorbeeld: verschillende deontologische codes). Deze verschillen mogen niet verwaarloosd worden.

¹⁴ Met ouders bedoelen we alle volwassenen die een ouderrol vervullen voor jongeren: vaders, moeders, andere familieleden of belangrijke anderen en ondersteunende figuren in het leven van jongeren.

¹⁵ Deze verklarende woordenlijst bevindt zich in de bijlagen van de BOUNCE ^{up} train-de-trainer-handleiding.

Anderzijds heeft het bewustzijn dat wij willen verhogen met deze tool voor ouders en het brede spectrum van eerstelijnswerkers een gemeenschappelijke basis voor iedereen. Het kan de aanzet zijn voor een gezamenlijke visie op en benadering van jongeren. BOUNCE ^{along} kan acties initiëren die nuttig en efficiënt zijn voor alle betrokkenen: de jongeren en hun sociale omgeving. Deze acties kunnen individuele ouders of eerstelijnswerkers, groepen van ouders en professionele teams dienen. Zelfs bewustmakingsacties waar zowel ouders als eerstelijnswerkers samen organiseren, zijn mogelijk.

Met de BOUNCE ^{along} tool willen we ouders en eerstelijnswerkers aanzetten om in interactie te treden, samen te ontdekken, antwoorden te vinden op vragen, enzovoort.

De verschillende thema's in deze BOUNCE ^{along} tool zijn zo opgebouwd dat de begeleider een programma kan opmaken dat volledig is afgestemd op behoeften van de deelnemers.

Ieder thema kan in zijn geheel gegeven worden, maar er kan ook de keuze gemaakt worden om per thema enkele oefeningen te behandelen, of een selectie te maken uit enkele thema's, waar bij het niet noodzakelijk is dat alle thema's aan bod komen.

Wij nodigen de lezers uit om te ontdekken welke elementen nuttig zijn voor hen. Dus voel je vrij om de elementen te mixen en matchen die nuttig zijn voor jouw persoonlijke situatie of organisatie.

Bewustzijn waarvan?

De meeste ouders en eerstelijnswerkers worden op een gegeven moment geconfronteerd met verontrustende tekenen van en bezorgdheid over risicovol gedrag of thema's die in verband gebracht kunnen worden met risicovol gedrag (veranderend gedrag, veranderingen in de tijdsbesteding, zorgwekkend online gedrag, teruggetrokkenheid, veranderende interesses, conflicten, agressieve taal, ...) In deze situaties is het een uitdaging om op een veerkrachtige wijze met deze tekenen om te gaan en een positief perspectief te vormen.

Thema's zoals intimidatie, druk van 'peers', discriminatie, racisme, vandalisme, geweld, polarisatie, haat, extremisme, ... kunnen de bezorgdheid over risicovol gedrag vergroten en ouders en eerstelijnswerkers uitdagen om antwoorden te zoeken.

Werken rond en praten over 'versterken van veerkracht ter preventie van risicogedrag' kan allerlei reacties oproepen. Enkele voorbeelden:

- 📌 "Hoe kunnen we de veerkracht van jongeren versterken en voorkomen dat ze een proces van risicogedrag initiëren?"
- 📌 "Ik ben bezorgd over een jongere of over een groep jongeren. Wat kan ik doen?"
- 📌 "Hoe kan ik jongeren steunen bij het ontwikkelen van een positieve identiteit?"
- 📌 "Waar kan ik informatie vinden over het omgaan met zorgen?"
- 📌 "Wie kan onze familie / organisatie steunen bij het aanpakken van onze bezorgdheden"
- 📌 ...

Verwacht geen 'juiste antwoorden' op al deze specifieke zorgen en situaties. Elke situatie zal een andere benadering vereisen, en vaak een combinatie van acties. Het proces dat een jongere doorloopt richting risicogedrag is ook zeer complex, zodat elke situatie een aanpak op maat vereist. **Wat BOUNCE ^{along} biedt, is een kader voor een verhoogd bewustzijn, wat kan leiden tot een positieve en versterkende benadering van jongeren en hun sociale omgeving.** Het bewustzijn is nuttig voordat en wanneer er zorgen zijn, en wanneer jongeren ons confronteren met uitdagingen.

BOUNCE ^{along} wil een antwoord geven op deze vragen en het bewustzijn van ouders en eerstelijns werkers verhogen, via deze vijf hoofdstukken:

- ▮ Het eerste hoofdstuk geeft ouders en eerstelijns werkers een visie op 'Wat is veerkracht?' en 'Hoe kunnen we een rol spelen in de **versterking van de veerkracht** van jongeren?'
- ▮ In het tweede hoofdstuk stellen we ons de vraag 'Hoe kijken wij naar jongeren?' In antwoord hierop presenteren wij **een preventief en positief gezichtspunt** op jongeren, hun ontwikkeling, hun identiteit en hun idealen.
- ▮ Het werken aan **veerkrachtige relaties en communicatie** met jongeren wordt behandeld in het derde hoofdstuk.
- ▮ Het vierde hoofdstuk is bedoeld om ouders en eerstelijns werkers te helpen omgaan met hun **zorgen en uitdagende situaties**.
- ▮ In het vijfde hoofdstuk geven we tips over hoe men **informatie** kan vinden en samenbrengen, **en ondersteunende netwerken** kan opzetten om het thema 'preventie van risicogedrag' te behandelen.

Deze vijf hoofdstukken kunnen informatief en nuttig zijn voor ouders en eerstelijns werkers. Ze kunnen sterkere ervaringen of 'eye-openers' worden en het bewustzijn op een meer indringende manier verhogen wanneer eerstelijns werkers ze gebruiken voor het opzetten van bewustmakingsacties en ouders en ook andere eerstelijns werkers bereiken (bv. informatiesessies, intervisiemomenten en vergaderingen met de ouders die afgestemd zijn op de lokale behoeften).

Structuur van de sessie

Alle thema's zijn op dezelfde manier opgebouwd. Bij het begin van elke sessie stellen we de inhoud voor met behulp van een aantal vaste punten:

- ▮ **Thema:** de naam van het thema
- ▮ **Inleiding:** een korte inleiding voor de trainer. Hier wordt het thema van de training verder uitgelegd.
- ▮ **Overzicht:** een overzicht van alle bijhorende oefeningen.

Elke trainingssessie heeft drie fasen: een start, een middenstuk en een slot.

- ▮ **Start:**
 - **Check in:** een check in is een kort moment waarop de trainer een toegankelijke vraag stelt, waarop alle deelnemers kunnen reageren. Er gelden enkele regels voor een check in:
 - Het gelijkwaardigheidsprincipe: alle deelnemers zijn gelijkwaardig. Dit geldt ook voor elke bijdrage aan de check in.
 - Alle deelnemers krijgen de kans om het woord te nemen en worden bedankt voor hun bijdrage.
 - Wat gezegd wordt, wordt door de andere deelnemers zonder commentaar of vragen aanvaard.
 - Er is geen nabespreking voor de check in.
 - **Energizer:** een energizer is een korte, actieve en speelse oefening om de deelnemers op te warmen. Deze geeft positieve energie bij het begin van de training. In elke sessie leggen we uit waarvoor de energizer gebruikt kan worden. De trainer kan ook beslissen om een andere energizer te gebruiken. Er is geen nabespreking voor de energizer, maar hij kan soms wel gelinkt worden aan het thema van de training.

Middenstuk

- **Oefeningen:** de oefeningen in het midden vormen de kern van de training. Deze oefeningen houden verband met het thema van de training en de hoofddoelen. Sommige oefeningen zijn dezelfde dan de jongeren doen in BOUNCE^{young}, anderen zijn specifiek voor BOUNCE^{along}. Het gaat hier steeds over oefeningen die de deelnemers op een ervaringsgerichte manier laten kennismaken met het thema.

Gekoppeld aan de oefeningen vind je allerhande tips en handvaten die een antwoord bieden op hoe je naar jongeren kijkt, hen benadert en in interactie met hen treedt. Door deze tips worden ouders en eerstelijns werkers gesteund op een versterkende, positieve en veerkrachtige manier. Deze tips kunnen hen in staat stellen om een "arzelig in handelen" te veranderen in een "bereidheid om te handelen".

- Tips: bij thema 4 (bezorgdheden en uitdagende situaties) en thema 5 (Informatie en ondersteuning) vind je een opsomming van tips en aandachtspunten. Deze tips kunnen een hulp zijn voor ouders en eerstelijns werkers wanneer ze, al dan niet met jongeren, aan de slag rond de inhoud van deze thema's.

Einde

- Afsluiter: in de afsluiter houden de deelnemers een actieve nabespreking om de trainingssessie te eindigen en te beoordelen.
 - Evaluatie en feedback: deelnemers houden een actieve nabespreking over de sessie waarbij ruimte gemaakt wordt voor een evaluatie van de sessie als ook voor feedback naar de begeleiders.
 - Check out: een check out is een kort moment waarop de trainer een toegankelijke vraag stelt, waarop alle deelnemers kunnen reageren. Een check out vraag kan te maken hebben met wat de deelnemers in de sessie hebben ervaren, maar kan ook een vraag zijn die los staat van de inhoud van de training. Er gelden enkele regels voor een check out:
 - Het gelijkwaardigheidsprincipe: alle deelnemers zijn gelijkwaardig. Dit geldt ook voor elke bijdrage aan de check out.
 - Alle deelnemers krijgen de kans om het woord te nemen en worden bedankt voor hun bijdrage.
 - Wat gezegd wordt, wordt door de andere deelnemers zonder commentaar of vragen aanvaard.
 - Er is geen nabespreking voor de check out.



**Versterken van
veerkracht**

Versterken van veerkracht

Thema

Hoe kunnen we veerkracht versterken?

Inleiding

Wij willen graag ouders en eerstelijns werkers laten ervaren hoe wij de veerkracht van jongeren versterken. In dit thema worden de 10 sessies van BOUNCE ^{young} toegelicht.

Daarnaast is het ook belangrijk dat ouders en eerstelijns werkers weten wat veerkracht is. Dit leggen we kort uit.

Specifieke benaderingen en trainingssessies voor jongeren bieden jongeren de kans om hun veerkracht te versterken. Uiteraard verwijzen we naar het BOUNCE ^{young} programma als een goed voorbeeld hiervan. Zoals eerder beschreven, wordt een BOUNCE ^{young} training altijd opgezet in combinatie met BOUNCE ^{along} bewustmakingsacties.

Overzicht

Start

- Check in
- Energizer

Inleiding voor de deelnemers

Oefeningen

- Samenhangigheid
- Rijenrace
- Twee taken
- Rollenspel
- Onder druk
- De veerkrachtige persoon

Afsluiter

- Evaluatie en feedback
- Check out

Start

Check in

Alle deelnemers staan in een cirkel. De begeleider introduceert de 'praatbal'. De persoon die de bal heeft, mag als enige praten. Deze persoon mag ook kiezen om de bal door te geven aan de persoon naast hem zonder iets te zeggen. De bal gaat telkens twee keer rond de cirkel. Op die manier heeft iedereen de kans om in de tweede ronde alsnog iets te zeggen of aan te vullen.

De begeleider vraagt aan de deelnemers volgende zin aan te vullen: "Ik ben... en ik ben de ouder/begeleider van en ik kom naar deze training om"

Energizer: namenbalspel

De deelnemers zitten in een cirkel (op stoelen of op de grond). Eén deelnemer gooit de bal naar een andere deelnemer en roept ondertussen diens naam. Als de naam correct is, wordt de vanger gooier en gooit deze de bal op zijn beurt naar een andere deelnemer, terwijl hij de naam van de nieuwe vanger roept. Als de gooier de verkeerde naam roept, corrigeert de vanger hem en gooit de bal terug. De gooier herstelt zijn fout.

Inleiding voor de deelnemers

Associatie - oefening 1

Doelstellingen

- De deelnemers zijn zich bewust van verschillen.
- De deelnemers verbreden hun blik.
- De deelnemers vergroten hun bewustzijn.

Materialen

Groot vel papier

Instructies








De groep krijgt de opdracht om te brainstormen rond de vraag: "Wat betekent "veerkracht" voor jou?". Ze schrijven associaties met de term op het blad.

Nabespreking

- Staan er verrassende associaties op het blad?
- Kan iedereen het eens zijn met de verschillende associaties?
- Welke gelijkenissen vallen je op?
- Welke verschillen zie je?

Elementen van veerkracht

Vanuit onderzoek door de Thomas More Hogeschool¹⁶ werden volgende thema's aangehaald als zijnde belangrijke elementen in het versterken van de veerkracht:

-  Zichzelf beter leren kennen (sterktes, emoties, reacties, identiteit)
-  Versterken van sociale vaardigheden (werken in groep, praten in groep, uitkomen voor je mening, grenzen stellen, anderen confronteren, ...)
-  Anderen beter kennen en begrijpen (eigen houding, houding van anderen, diversiteit van opvattingen, dialoog over verschillen en gelijkenissen, vertrouwen, ...)
-  Versterken van zelfvertrouwen (zelfkennis, zelfreflectie, sterktes kennen en ontwikkelen, ...)
-  Open visie hebben op onderwerpen (oefenen in interactie en discussie, dialoog, openheid ten aanzien van andere meningen, ...)
-  Eigen keuzes maken en ervoor gaan (persoonlijke doelen vastleggen, een mening verdedigen, ...)
-  Omgaan met verschillende situaties (reacties oefenen, alternatieven ontwikkelen, bewustzijn van invloeden, ...)

Vanuit deze elementen van veerkracht werd de BOUNCE ^{young} tool gecreëerd:



Wie en wat?: elkaar en de veerkrachttraining leren kennen



Groepswork: samenwerken in de groep.



Talenten en sterktes: werken met de talenten en sterktes in de groep.



Sterk staan: leren om sterk te staan.



Sterk blijven: sterk staan in sociaal uitdagende situaties.



Voel je het?: werken met gevoelens en emoties.



Informatie en invloed: op een gezonde, kritische manier omgaan met informatie en invloed.



Denk erover na: bewust zijn van hoe wij en anderen denken en kritisch denken versterken.



Verbonden identiteit: bewust zijn van de eigen identiteit en verbondenheid.



Toekomstgericht: de toekomst zeker en veerkrachtig tegemoet zien.

¹⁶ Euer, K., Krols, Y., Van Vossolle, A., Van Bouchaute, K., Groenen, A., & Paoli, L., 2013, *Strengthening Resilience Against Violent Radicalization (STRESAVIORA)*, Thomas More Hogeschool, Apart.

Oefeningen

Samenhangigheid

Doelstellingen

- ▮ De deelnemers werken samen.
- ▮ De deelnemers ervaren succes.
- ▮ De deelnemers staan stil bij hun interacties met anderen.

Materialen

- ▮ Rietjes (of potloden / stokjes)
- ▮ Obstakels (stoelen, kegels, een touw, een tafel, enz.)

Instructies

Vorm groepjes van twee. Elk paar neemt een rietje en de partners blijven met elkaar in contact door met enkel het topje van de wijsvinger het rietje vast te houden.

Zodra een paar bij het eerste obstakel begint, mogen ze niet meer praten tot alle obstakels voorbij zijn. Indien het rietje valt, keert het paar terug naar het vorige obstakel alvorens verder te gaan.



Nabespreking

Actieve nabespreking:

- ▮ Hoe goed heb jij samengewerkt als paar? Heb jij je ideeën kunnen/durven uitten?
- ▮ Hoe goed konden de groepen de oefening uitvoeren?
- ▮ Konden jullie elkaar 'aanvoelen'? Hoeveel was je op jezelf gericht en hoeveel op de ander?
- ▮ Was jij de leider, heb je gevolgd, waren jullie gelijkwaardig, veranderde dit?

Vragen:

- ▮ Wat ging goed?
- ▮ Hoe treed je in het dagelijks leven met anderen in interactie tijdens het samenwerken? Zijn er situaties waarin je elkaar moet 'aanvoelen'? Is dat anders dan in deze oefening? Wat is anders of hetzelfde?
- ▮ Hoe zou het voor jou zijn om deze oefening te doen met jouw kind / jouw jongeren?
- ▮ Hoe zou je deze oefening een volgende keer anders aanpakken?

Varianten

- ▮ Deze oefening kan ook uitgevoerd / herhaald worden met groepen van drie, vier of meer deelnemers verbonden met rietjes of de hele groep. Pas in dat geval de nabespreking aan: wat is het verschil als je dit met meer dan twee moet doen?
- ▮ Gebruik spaghettistokjes: die zijn erg breekbaar, de druk is dan een extra aandachtspunt.

Rijenrace

Doelstellingen

- ▮ De deelnemers leren elkaar beter kennen.
- ▮ De deelnemers werken samen met de hele groep.
- ▮ De deelnemers maken fysiek contact tijdens het samenwerken.
- ▮ De deelnemers staan stil bij hun interacties met anderen.
- ▮ De deelnemers ervaren succes in een groep.

Materialen

Stoelen

Vorbereiding

Zet de stoelen op een rij.

Instructies

De deelnemers gaan willekeurig op de stoelen staan. Ze moeten samenwerken om op verschillende manieren te staan.

- ▮ Van de kleinste naar de grootste.
- ▮ Van de oudste naar de jongste.
- ▮ In alfabetische volgorde op naam.

Daarna kijken de deelnemers telkens of ze in de juiste volgorde staan.

Bij de eerste opdracht mogen de deelnemers met elkaar praten. Vanaf opdracht 2 gebeurt de oefening in volledige stilte.

Nabespreking

Actieve nabespreking:

- ▮ Hoe goed heeft de groep samengewerkt?
- ▮ Hoe goed heb jij samengewerkt?
- ▮ Hoe goed kon de groep de oefening uitvoeren?
- ▮ Hoe ervoer je de beperkingen van de oefening (niet praten, weinig ruimte, enzovoort).
- ▮ Hoe ervoer je het fysieke contact met anderen?

Vragen:

- ▮ Heb je de andere deelnemers beter leren kennen?
- ▮ Hoe ben je met de anderen in interactie getreden? Waren er verschillen in hoe de deelnemers met elkaar in interactie zijn getreden? Hoe werden de moeilijkheden opgelost? Welke waren de succesvolle strategieën? Wat kun je gebruiken tijdens een oefening in de toekomst wanneer je moet samenwerken zonder te praten?

Tips voor de trainer

Hou rekening met de grenzen die de deelnemers tijdens deze oefening kunnen vertonen.

Varianten

- ▮ Om het moeilijker te maken, zet je minder stoelen dan er deelnemers zijn, zodat er nog minder beweegruimte is en nog meer fysieke interactie vereist is.
- ▮ De deelnemers doen dit met hun ogen dicht of met een blinddoek op.
- ▮ Stel een tijdslimiet in voor deze taak.

Twee taken¹⁷

Doelstellingen

- ▮ De deelnemers zijn zich bewust van hun denkstijlen.
- ▮ De deelnemers ervaren wat dichotomiserend denken¹⁸ is.
- ▮ De deelnemers treden in interactie over dichotomiserend denken.
- ▮ De deelnemers zijn zich ervan bewust hoe het werken met denkstijlen de veerkracht van jongeren kan versterken.

Materialen

- ▮ 10 stapelbare stoelen
- ▮ 5 stukken papier, telkens met een taak voor een groep erop:
 - Het is de opdracht van groep 1 om al de stoelen zo dicht mogelijk bij de deur te plaatsen.
 - Het is de opdracht van groep 2 om al de stoelen ondersteboven te zetten.
 - Het is de opdracht van groep 3 om al de stoelen op één rij te plaatsen.
 - Het is de opdracht van groep 4 om al de stoelen zo te plaatsen dat de rug van alle stoelen in dezelfde richting staan.
 - Het is de opdracht van groep 5 om al de stoelen aan te raken. Elke stoel moet dus constant aangeraakt worden door iemand van jullie groep.

Vorbereiding

Zet tien stoelen in het midden van de ruimte.

Instructies

Vorm 2, 3, 4 of 5 gelijke groepen. Elke groep gaat naar één kant van de ruimte en krijgt een taak op een stukje papier. Zonder met de andere groep te interageren leest elke groep haar taak. Eens de informatie duidelijk is voor beide groepen, geeft de trainer een startsignaal. Laat de deelnemers de taak uitvoeren zonder interventie. Verschillende resultaten zijn mogelijk:

- ▮ Alle groepen hebben hun taken uitgevoerd.
- ▮ Enkele taken zijn uitgevoerd.
- ▮ Sommige groepen hebben hun taak uitgevoerd
- ▮ Een ander resultaat.

Nabespreking

De nabespreking begint wanneer de deelnemers hun taken hebben uitgevoerd, ermee stoppen of als de trainer de oefening afbreekt na een paar minuten.

- ▮ Hoe ging het? Welke groep kon zijn taak uitvoeren? Hoe?
- ▮ Wie dacht meteen dat ze 'tegen' de andere groep moesten werken? Wie niet?
- ▮ Wat was de taak van de verschillende groepen? Heb je ontdekt wat de taak van de anderen was? Hoe?
- ▮ Was er concurrentie tussen de groepen?
- ▮ Was er communicatie tussen de groepen?
- ▮ Was er samenwerking tussen de groepen?

¹⁷ Deze oefening is overgenomen van het BOUNCE ^{young} veerkrachttrainingsprogramma, training 'Denk erover na', en lichtjes aangepast om te werken met ouders en eerstelijns werkers.

¹⁸ Dichotomiserend denken is dualiteitsdenken, 'wij tegenover zij'-denken, denken dat er alleen twee tegengestelde mogelijkheden zijn.

- ▮ Als je tegen elkaar werkte, waarom was dat? Was 'tegen de andere groepen werken' deel van de taak? Zo ja, confronteer de deelnemers dan met het 'wij tegen zij-denken' dat aan de oorzaak kan liggen van de uitvoering.
- ▮ Als er groepen samenwerkten, hoe kwam dat? Waarom heb je samengewerkt? Dit is een succesvolle denkwijze: geen conflict zoeken maar nagaan hoe iedereen een resultaat kan behalen.
- ▮ Heb je persoonlijke ervaringen waarbij je onderdeel was van een groep die tegenover een andere groep stond? Positieve of negatieve ervaringen? Waarom gebeurt dat? Wat zijn de voor- en nadelen van het tegenover elkaar stellen van groepen?
- ▮ Ben je je ervan bewust hoe het werken met denkstijlen de veerkracht van jongeren kan versterken?
- ▮ Herken je eenzelfde patroon in je relatie met je kind / jouw jongere? Ervaar je dat jullie soms "tegenover elkaar" staan terwijl er misschien gemeenschappelijke doelen zijn?

Conclusie: het is perfect mogelijk om verschillende taken succesvol uit te voeren wanneer we het 'wij tegen zij' vergeten en samenwerken. Er was geen concurrentie in de taak, maar het kan zijn dat we al beginnen vanuit de veronderstelling dat het 'wij tegen zij' is. Als dat niet het geval is, beginnen deze groep of sommige deelnemers niet met de veronderstelling dat het 'wij tegen zij' is.

VOORBEELD: In een voetbalmatch zijn er twee groepen die tegen elkaar moeten werken. De competentiegeest en een vorm van positieve agressie tegenover de andere groep zijn perfect aanvaardbaar hier. Na een match kunnen de spelers en de fanclubs elkaar vreedzaam ontmoeten.

Soms kan een agressieve aanpak en een tegenstelling irrelevant en onaanvaardbaar zijn. Bijvoorbeeld, twee fanclubs die in gevecht gaan na een voetbalmatch. Het 'wij tegen zij-denken' wordt negatief.

Tips voor de trainer

Suggereer bij de instructies niet dat het om een competitieve oefening gaat. Vertel de groep gewoon wat ze moeten realiseren.

Wanneer de deelnemers de taken uitvoeren, observeert de trainer de deelnemers. Competitiedrag en samenwerking kunnen in de nabespreking worden opgenomen.

In de nabespreking moet je focussen op de voor- en nadelen van het 'wij tegen zij-concept'.

Varianten

Gebruik blokken, kledij of andere voorwerpen in de plaats van stoelen.

Er worden twee groepen gevormd. Elke groep krijgt dezelfde taak zonder te weten dat het om dezelfde taak gaat. 'Probeer de deelnemers van de andere groep naar jouw kant van de lijn te krijgen.' De groepen staan tegenover elkaar. De oplossing bestaat erin van plaats te verwisselen maar de meeste groepen beginnen ruzie te maken met de anderen of eraan te trekken. (In de beschrijving staat niets over dat de deelnemers aan hun kant moeten blijven).

Rollenspel

Doelstellingen

- ▮ De deelnemers zijn zich bewust van hun manier van reageren.
- ▮ De deelnemers ervaren hoe het is als je niet veerkrachtig bent.
- ▮ De deelnemers ervaren wat veerkracht is.
- ▮ De deelnemers treden in interactie over veerkracht.
- ▮ De deelnemers zijn zich ervan bewust hoe een veerkrachtstraining jongeren kan versterken.

Instructies

De begeleider vraagt de deelnemers om na te denken over situaties waarin ze veerkracht hebben moeten tonen of voorbeelden van situaties waarin deelnemers moeite hadden om veerkracht te tonen. De begeleider verzamelt deze voorbeelden.

Deelnemers zitten naast elkaar. De begeleider leest één situatie en vraagt aan de deelnemers "Hoe zou iemand die niet genoeg veerkracht heeft reageren op deze situatie?"

Daarna vraagt hij aan de deelnemers "Hoe zou iemand die wel veerkrachtig is reageren op deze situatie?"

Nabespreking

De nabespreking begint wanneer de deelnemers hun taken hebben uitgevoerd, ermee stoppen of als de trainer de oefening afbreekt na een paar minuten.

- ▮ Heb je persoonlijke ervaringen met situaties waarin je "niet voldoende veerkrachtig" was? Hoe was deze ervaring voor jou?
- ▮ Heb je persoonlijke ervaringen met situaties waarin je "wel voldoende veerkrachtig" was? Hoe was deze ervaring voor jou?
- ▮ Wat betekent "veerkrachtig zijn" volgens jou?

Tips voor de trainer

Afhankelijk van de groep laat je de voorbeelden uit de groep komen of zorg je als begeleider zelf voor enkele voorbeeldsituaties.

Onder druk¹⁹

Doelstellingen

- De deelnemers zijn zich bewust van druk en invloeden van 'peers'.
- De deelnemers zijn zich bewust van positieve en negatieve druk en invloeden van 'peers'.
- De deelnemers ervaren druk en invloeden van 'peers'.
- De deelnemers experimenteren met alternatieven als reactie op druk en invloeden van 'peers'.
- De deelnemers zijn zich ervan bewust hoe het werken met druk van 'peers' de veerkracht van jongeren kan versterken.

Materialen

- Bal
- Materiaal om twee lijnen te tekenen

Vorbereiding

Teken twee lijnen op twee meter van elkaar.

Instructies

Deelnemer A staat achter een van de lijnen en kijkt naar de rest van de groep die achter de andere lijn staat. Tussen hen en binnen het bereik van A ligt een bal. De groep probeert A te beïnvloeden om de bal weg te trappen. Ze bouwen de druk op met woorden, zoeken naar argumenten, proberen A te overtuigen. A krijgt van de trainer de orders om de bal niet weg te trappen en niet toe te geven aan de druk. Hij zal proberen om veerkrachtig te reageren op hun invloed.

Herhaal de oefening met telkens een andere deelnemer.

Nabespreking

- Hoe sterk was de druk of invloed op je?
- Hoe gemakkelijk of moeilijk was het voor de anderen om druk op je uit te oefenen of je te beïnvloeden?
- Hoe heb je gereageerd op de druk en de pogingen om je te beïnvloeden? Wat waren veerkrachtige en minder veerkrachtige reacties? Welke reacties zijn bruikbaar in dergelijke situaties? Welke zijn alternatieve veerkrachtige reacties?
- Hoe reageer je meestal wanneer anderen druk op je uitoefenen of je proberen te beïnvloeden?
- Wie beïnvloedt jou? Hoe reageer je op druk of invloed van anderen?
- Welke redenen zijn er om toe te geven aan druk van anderen? Welke redenen zijn er om dat niet te doen?
- Zijn druk en invloed altijd negatief? Kunnen druk en invloed positief zijn? Welke druk en invloeden waardeer je, welke druk en invloeden apprecieer je niet? Wie beslist of een situatie met druk positief of negatief is?
- Heb je persoonlijke ervaringen waarbij je onder druk gezet werd / beïnvloed werd door anderen?
- Was dat positieve of negatieve druk? Hoe heb je daarop gereageerd?

¹⁹ Deze oefening is overgenomen van het BOUNCE ^{young} programma, training 'Informatie en invloed', en lichtjes aangepast om te werken met ouders en eerstelijnswerker.

- ▮▮▮ Heb je persoonlijke ervaringen waar je druk zet op anderen / probeerde anderen te beïnvloeden? Hoe? Met welk resultaat? Was deze druk positief of negatief?
- ▮▮▮ Is onder druk gezet zijn een excuus voor je acties? Kun je minder verantwoordelijk worden gehouden voor je acties omdat je onder druk stond?
- ▮▮▮ Heb je persoonlijke ervaringen waar er druk was om dingen te doen of je gedrag te veranderen om in de groep te passen?
- ▮▮▮ Ben je ervan bewust hoe het werken met druk van 'peers' de veerkracht van jongeren kan versterken?
- ▮▮▮ Oefen je soms druk uit op jouw kind / jouw jongere om iets te verkrijgen of te voorkomen? Hoe beïnvloedt dit jullie relatie?
- ▮▮▮ Hoor je soms van jouw kind / jouw jongere dat hij onder druk van anderen staat? Of dat hij iets gedaan heeft onder druk van anderen?

Tips voor de trainer

In de oorspronkelijke oefening in het BOUNCE ^{young} trainingsprogramma worden een aantal tips voor jongeren als mogelijke reacties op druk van 'peers' gegeven.

Varianten

De trainer kan even weggaan terwijl de deelnemers de druk opbouwen en daarna terugkomen om te evalueren.

Na enige tijd en op het teken van de trainer kan de groep de lijn oversteken en dichterbij A komen om de druk op te bouwen. Ze kunnen zelfs fysieke druk gebruiken, bijvoorbeeld trekken aan de arm of licht duwen tegen de schouder (in de nabespreking kan je vragen naar de ervaring van dit fysieke aspect).

Gebruik andere druksituaties in plaats van het wegschoppen van een bal (bijvoorbeeld een sigaret aanbieden, overtuigen om een portefeuille van de tafel te stelen, ...).

De veerkrachtige persoon

Doelstellingen

- De deelnemers beoordelen de training.
- De deelnemers treden in interactie over hun ervaringen in de training.
- De deelnemers staan stil bij hoe ze elementen uit de training in hun dagelijks leven kunnen gebruiken.

Materialen

- Overzicht van de oefeningen gebruikt bij deze training
- Bijlage 12 van BOUNCE ^{young}: De veerkrachtige persoon²⁰
- Groene en rode post-its
- Stiften

Instructies

Benoem de hoofddoelen van de training om duidelijk te maken wat er geëvalueerd moet worden:

- Het psychofysisch bewustzijn en de veerkracht van de deelnemers in sociaal moeilijke situaties op deze niveaus versterken:
 - Fysiek bewustzijn en veerkracht
 - Emotioneel bewustzijn en veerkracht
 - Sociaal bewustzijn en veerkracht
 - Mentaal bewustzijn en veerkracht

Actieve nabespreking:

- Kijk eens naar het overzicht van de oefeningen die in deze training werden gebruikt. De deelnemers sommen kort op waarover elke oefening ging.
- Gebruik het overzicht van de oefeningen in deze sessie om de tekening af te maken.
- Alle deelnemers krijgen groene en rode post-its om op de veerkrachtige persoon te kleven.
 - Elementen, plaatsen, concepten en oefeningen die nuttig zijn in sociale (moeilijke) situaties en waar de veerkracht wordt versterkt: groene post-its.
 - Elementen, plaatsen, concepten en oefeningen die moeilijk te gebruiken zijn of die je verder wil ontwikkelen om je veerkracht te versterken: rode post-its.

Vragen:

- Kun je de groep iets vertellen over de groene en rode post-its?
- Heb je nieuwe dingen geleerd over jezelf / anderen?
- Denk je dat de veerkracht van de 'Veerkrachtige persoon' nuttig is voor jou?
- Kun je dagelijkse sociaal moeilijke situaties bedenken waarin je de elementen kan gebruiken die geschreven / getekend is op de 'Veerkrachtige persoon'?
- Hoe kan je deze oefening gebruiken wanneer je met jongeren werkt?

²⁰ Zie ook de BOUNCE ^{up} train-de-trainer-handleiding, hoofdstuk 'BOUNCE ^{young} training', paragraaf 'BOUNCE ^{young} uitrusting', subparagraaf 'De veerkrachtige persoon'.

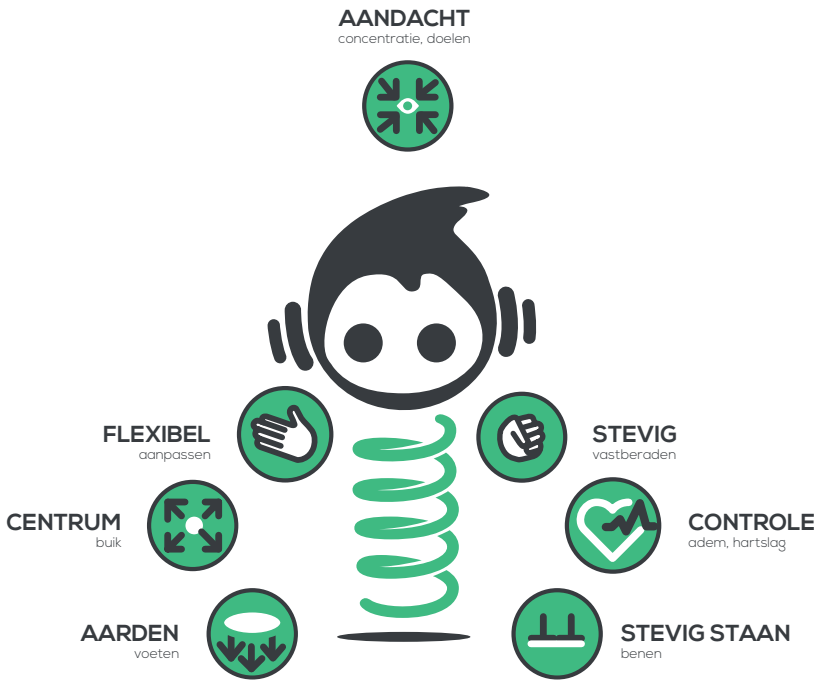
Tips voor de trainer

De hoofddoelen en concepten kunnen soms moeilijk te begrijpen zijn voor de deelnemers. Pas de moeilijkheid van deze doelen en concepten aan het niveau van de deelnemers aan.

Varianten

- Laat de deelnemers individueel, of per twee, hun eigen versie van de veerkrachtige persoon met de concepten tekenen en hier hun post-its op plakken. De tekeningen kunnen dan met de groep bekeken worden.
- Gebruik de verschillende versies van 'De veerkrachtige persoon' om variatie in de oefening te brengen.

VOORBEELD: Gebruik het beeld van 'De veerkrachtige persoon' en laat de deelnemers de tekening met de concepten van de training aanvullen.



De veerkrachtige persoon

Afsluiter

Evaluatie en feedback

Check out

Alle deelnemers staan in een cirkel. De begeleider vraagt aan de deelnemers om antwoord te geven op volgende vraag:

“Welk nieuw inzicht dat je vandaag hebt opgedaan ga je gebruiken in de relatie met jouw kind/jouw jongere?”



**Een preventief en
positief perspectief**

Een preventief en positief perspectief

Thema

Hoe kijken wij naar jongeren en naar hun gedrag?

Inleiding

Zich bewust zijn van de manier waarop we²¹ kijken naar jongeren en de preventie van risicogedrag in een vroegtijdig stadium, vanuit een positief perspectief, is een belangrijke stap in het bewustmakingsproces. Dit deel is bedoeld om ouders en eerstelijnsverkers te doen nadenken over hun eigen gezichtspunten en eerstelijnsverkers ertoe aan te zetten om bewustmakingsinitiatieven op te zetten.

VOORBEELD: Negatieve onderwerpen herkaderen: Hoe kunnen we een negatieve visie op herkaderen naar een positieve? Beschouwen we de BOUNCE tools als instrumenten 'tegen polarisering' of als instrumenten voor de 'versterking van veerkrachtige jongeren in een bewuste omgeving'? Kunnen we 'extreme overtuigingen' herkaderen als 'het ontwikkelen van een sterke mening'? Kunnen we het hebben van een sterke mening of idealen beschouwen als een gezonde manier van betrokkenheid in de samenleving, of als een teken van de bereidheid om iemand te zijn, om een identiteit te hebben, om een actieve burger te zijn?

Overzicht

Start

- Check in
- Energizer

Oefeningen

- Associatie - oefening 1 (cultuur)
- Een breder perspectief
- Associatie - oefening 2 (radicalisering vs. sterke idealen)
- Waar ben ik wie? Meervoudige identiteit
- De preventiepiramide

Afsluiter

- Evaluatie en feedback
- Check out

²¹ 'We' verwijst naar alle ouders en eerstelijnsverkers die in contact komen met jongeren van 12 tot 18 jaar.

Start

Check in

De begeleider vraagt aan de deelnemers volgende zin aan te vullen: "Mijn beste herinnering aan mijn schooltijd is ..."

Energizer: klappen in een kring

Sta of zit in een kring. Deelnemer A klapt één keer in zijn handen en kijkt naar B (links of rechts), B klapt in de richting van C en het tempo wordt opgedreven.

Breng nu één variant per keer in en voeg combinaties toe:

- ☺ Het klappen kan veranderen van richting: draai je naar de deelnemer die naar jou klapt en klap terug.
- ☺ Klap voorwaarts naar iemand anders in de groep en wijs al klappend naar iemand.
- ☺ Tweemaal klappen: het klappen slaat een deelnemer over. Driemaal klappen: het klappen slaat twee deelnemers over.

Oefeningen

Associatie - oefening 1 (cultuur)

Doelstellingen

- De deelnemers zijn zich bewust van verschillen.
- De deelnemers verbreden hun blik.
- De deelnemers vergroten hun bewustzijn.
- De deelnemers zijn zich bewust van de invloed van positieve taal op het aanpakken van uitdagende kwesties.

Materialen

Groot vel papier

Instructies

De groep krijgt de opdracht om te brainstormen rond de vraag: "Wat is cultuur?". Ze schrijven associaties met de term op het blad.

Nabespreking

- Staan er verrassende associaties op het blad?
- Kan iedereen het eens zijn met de verschillende associaties?
- Heeft iedereen de kans gehad om zijn associaties op het blad te zetten?
- Wat bepaalt 'onze cultuur'?
- Welke gelijkenissen vallen je op?
- Welke verschillen zie je?

Bijkomende tips voor ouders/eerstelijnswerkers

Aanvaard dissensus: In een democratische samenleving is een diversiteit aan meningen normaal. Verschillende meningen krijgen een forum, interactie en discussie over verschillende gezichtspunten is mogelijk en waardevol. Zelfs conflicten die ontstaan door de verschillende perspectieven, kunnen worden bekeken vanuit een positieve invalshoek.

(Super-) diversiteit²²⁻²³ als een uitdaging: hoe kijken we naar diversiteit, super-diversiteit en verschillen tussen mensen? Zijn deze verschillen problemen of uitdagingen? Kunnen we de aanwezigheid van verschillende culturen, nationaliteiten, geloofsovertuigingen en religies, subculturen, sociale achtergronden en de complexe mix daarvan in de maatschappij aanvaarden? Deze kwesties zien als uitdagingen die we samen moeten aangaan, creëert openheid en stimuleert de creativiteit om positieve, constructieve antwoorden te vinden.

Geef feedback: bevestig wat jongeren goed doen en doe dit op een consequente manier. Besteed aandacht aan wat jongeren goed doen en grijp de kans om dit te bevestigen. Dit kan met woorden en met non-verbale signalen. Richt je meer op de gelegenheden om positieve feedback te geven dan op corrigerende reacties. Wanneer je jongeren moet corrigeren, doe dat dan op een constructieve manier.

Niet enkel feedback geven aan jongeren is belangrijk. Feedback geven aan collega's, ouders, leerkrachten, jongerenwerkers, ... is ook belangrijk. Dit zorgt voor een open communicatie waarbij iedereen kan groeien.

²² Superdiversiteit is een term die voor het eerst wordt gebruikt door Steven Vertovec en is bedoeld om een niveau en vorm van complexiteit te benadrukken die alles wat eerder werd ervaren in een bepaalde maatschappij overtreft.

²³ Zie ook de BOUNCE ⁴⁰ train-de-trainer-handleiding, hoofdstuk 'BOUNCE handvaten', paragraaf 'De rol van de trainer', punt 'Interculturele vaardigheid'.

Tips voor de trainer

Er is geen 'juist of fout' in de associaties die de deelnemers maken met de termen. Wees je als trainer bewust van je eigen perspectief op de termen en verwijst niet naar associaties als 'de juiste'.

Wees je bewust dat het verschil in de manier waarop we naar dingen kijken (omkaderen) duidelijk is in de taal die we gebruiken.

Een breder perspectief

Doelstellingen

- De deelnemers verbreden hun kijk op negatief gedrag.
- De deelnemers zoeken bedoelingen, idealen, context en gevoelens achter negatief gedrag.
- De deelnemers zoeken positieve resultaten van negatief gedrag.
- De deelnemers treden in interactie over verschillende aspecten van negatief gedrag.

Materialen

- Een groot vel papier
- Een stift
- Bijlage 8 van BOUNCE ^{UP}: Een conflictsituatie

Instructies

Maak een kring. De conflictsituatie (zie bijlage) wordt uitgelegd.

De deelnemers beschrijven het gedrag van beide jongeren in het midden van het blad. Er wordt telkens één aspect toegevoegd op het blad en besproken. De antwoorden en reacties van de deelnemers worden genoteerd, voor zowel jongere A als B.

- Gedrag: wat is (negatief) gedrag?
- Aan de deelnemers wordt gevraagd om zich te verplaatsen, zich in te leven in de jongeren A en B voor de volgende vragen.
- Idealen: welk(e) ideaal/ideal(en) en waarden kunnen achter het gedrag zitten?
- Bedoelingen: welke bedoeling(en) kan (kunnen) achter het gedrag zitten? Wat zouden ze hiermee proberen te bereiken?
- Context: welke contextuele (sociale omgeving, groep, familie, ...) factoren zouden deze situatie en het gedrag van beiden kunnen beïnvloeden?
- Gevoelens: welke gevoelens zitten misschien achter dit gedrag? Welke gevoelens kunnen het gedrag beïnvloeden?
- Positieve resultaten: welke positieve effecten kan dit gedrag met zich meebrengen voor de jongeren?
- Andere: de deelnemers noteren andere factoren die de situatie zouden kunnen beïnvloeden.

Nabespreking

- Verbreedt deze oefening en de interactie met de andere deelnemers over deze situatie jouw visie op dergelijke situaties?
- Hoe kunnen wij als ouders en eerstelijns werkers profiteren van dit brede perspectief op negatief gedrag (hier: het gebruik van geweld)?
- Zijn we geneigd om ons te richten op al de verschillende aspecten die ten grondslag liggen aan gedrag? Op welke aspecten zijn wij geneigd ons te richten?
- Hoe kunnen jongeren baat hebben bij ouders en eerstelijns werkers die een breder perspectief op negatief gedrag hebben?
- Kan je / zal je of spreek je al met jongeren over deze aspecten achter het gedrag? Is dit gemakkelijk?

- ''' Zou deze oefening jouw perspectief op dit soort situaties en gedrag verbreden de volgende keer dat een dergelijke situatie zich voordoet?

Tips voor de trainer

Het doel van deze oefening is niet om negatief gedrag goed te keuren, maar om het perspectief te verbreden, om interactie vanuit een open visie mogelijk te maken. Alle antwoorden op de vragen zijn veronderstellingen, geen zekerheden. De volgende stap zou zijn om in interactie te treden met de jongeren over deze aspecten achter het gedrag.

Wat zit er achter gedrag? Negatief gedrag betekent niet noodzakelijk dat er ook een onderliggende negatieve bedoeling of een negatief ideaal is. Vanuit het gezichtspunt van de jongere op zijn eigen gedrag zal er een positieve bedoeling, een positieve kern zijn²⁴. Zoek die positieve wens, bedoeling of dat positieve ideaal dat schuilt achter verontrustend of negatief gedrag. Zich bewust zijn van het onderscheid tussen gedrag en wat er achter zit, kan een nieuw perspectief geven en leiden tot een andere en positievere benadering.

Deze oefening kan ook gedaan worden wanneer de deelnemers (ouders / eerstelijns werkers) zelf sterke idealen hebben. Zij kunnen hun eigen perspectief, en het perspectief van anderen over hen, verbreden.

Deze oefening en andere situaties van conflict en geschonden grenzen kunnen gelinkt worden aan herstelgericht werken²⁵. Binnen herstelgericht werken staan niet het gedrag en de tegenstelling tussen dader en slachtoffer centraal. Het gaat hierbij om de relaties, de emoties, de eventuele schade die werd berokkend en de wederzijdse verantwoordelijkheid om de situatie te herstellen.

Varianten

- ''' Doe deze oefening rond andere uitdagende situaties met betrekking tot risicogedrag (Bijvoorbeeld een jongere die sympathiseert met extremistische en gewelddadige extreemrechtse groeperingen, symbolen draagt, zich positief uitspreekt over racistisch geweld, ...). In dit geval kan de oefening worden gebruikt als een bewustmakingsactie gelinkt aan de paragraaf 'Zorgen en uitdagende situaties - bewustmakingsacties'.
- ''' Doe deze oefening rond uitdagende situaties die de deelnemers aanbrengen vanuit hun eigen ervaring. Ze kunnen bijvoorbeeld een situatie zoeken waarvan ze vonden dat zij er geen positieve kijk op hadden.
- ''' Een kortere versie van deze oefening: 'Gedrag en bedoeling'. De deelnemers geven een voorbeeld van een conflictsituatie of uitdagende situatie met negatief gedrag. Voor elk conflict of elke situatie zoeken zij de bedoelingen en waarden van beide partijen.

²⁴ Gebaseerd op de 'Waarderende benadering', COOPERRIDER, D. Zie ook de BOUNCE ⁴⁰ train-de-trainer-handleiding, hoofdstuk 'BOUNCE handvaten', paragraaf 'Handvaten voor communicatie', subparagraaf 'Waarderende benadering'.

²⁵ Zie ook het hoofdstuk 'BOUNCE ^{190/193} training', paragraaf 'BOUNCE ^{190/193} uitrusting', subparagraaf 'Herstel'.

Associatie - oefening 2 (radicalisering vs. sterke idealen)

Doelstellingen

- De deelnemers zijn zich bewust van hun opvattingen over radicalisering²⁶ en sterke idealen.
- De deelnemers treden in interactie over opvattingen over radicalisering en sterke idealen.
- De deelnemers stellen hun opvattingen en de opvattingen van anderen over radicalisering en sterke idealen in vraag.
- De deelnemers verbreden hun opvattingen over radicalisering en sterke idealen.
- De deelnemers zijn zich bewust van de invloed van positieve taal op het aanpakken van uitdagende kwesties.

Materialen

- Twee grote vellen papier
- Twee stiften

Instructies

Vorm twee groepen van dezelfde grootte. Elke groep krijgt één term: 'radicalisering' of 'sterke idealen'. Ze weten niet welke term de andere groep heeft. Ze schrijven afzonderlijk associaties met de term op, zonder de term letterlijk op het blad te schrijven.

Na een tijdje komen de twee groepen samen en tonen de bladen aan elkaar.



²⁶ In de BOUNCE-tools zijn 'radicalisering' en 'gewelddadige radicalisering' twee verschillende termen. De notie 'gewelddadig' voegt het gebruik, de goedkeuring of de aanmoediging van geweld toe aan de term 'radicalisering'. Vanuit dat perspectief hoeft radicalisering op zich niet per definitie problematisch te zijn.

Nabespreking

- ''' Wat zijn de overeenkomsten tussen de associaties op beide bladen?
- ''' Wat zijn de verschillen tussen de associaties op beide bladen?
- ''' Wat zijn de oorzaken van de verschillen tussen de associaties?
- ''' Wat zou de term zijn waarvoor de andere groep associaties heeft gezocht?
- ''' Kunnen radicalisering en het hebben (of ontwikkelen) van sterke idealen als hetzelfde of als gelijkaardig worden beschouwd? In welke mate? Wat is het verschil?
- ''' Kan een sterk ideaal deel uitmaken van radicalisering?
- ''' Heeft deze oefening je besef van je opvattingen over radicalisering en sterke idealen versterkt?
- ''' Hoe heb je de interactie over radicalisering en sterke idealen ervaren?
- ''' Heb je je opvattingen over radicalisering en sterke idealen in vraag gesteld en/of verbreed?
- ''' Ben je je bewust van de invloed van positieve taal op uitdagende kwesties?

Tips voor de trainer

Benadruk het verschil tussen 'radicalisering' en 'gewelddadige radicalisering'²⁷

Er is geen 'juist of fout' in de associaties die de deelnemers maken met de termen. Wees je als trainer bewust van je eigen perspectief op de termen en verwijz niet naar associaties als 'de juiste'.

Het nieuws, de media en de tijdsgeschiedenis over radicalisering, gewelddadige radicalisering, extremisme, activisme, ... zijn belangrijke beïnvloedende factoren voor de manier waarop mensen naar radicalisering kijken. Het kan nuttig zijn om zich bewust te zijn van hoe ze persoonlijke gezichtspunten kunnen beïnvloeden.

VOORBEELD²⁸: De geschiedenis toont ons voorbeelden van vrijheidsstrijd, contraspeech, rebellie, ... Figuren zoals Martin Luther King, Mahatma Gandhi, Nelson Mandela en Che Guevara waren allemaal radicalen in hun tijd en worden nu gezien als figuren die een positieve invloed hadden door hun 'strijd'. Deze personen kunnen de huidige gezichtspunten op radicalisering beïnvloeden.

Bijkomende tips voor ouders/eerstelijns werkers

Geloof in het potentieel van jongeren en hun omgeving. Een hardnekkig geloof in het potentieel van jongeren, in de eigen capaciteiten als ouder of als eerstelijns werker, en in het potentieel van andere bronnen van steun is een eerste stap op weg naar een positief perspectief.

Treed in dialoog en stel vragen: dit toont je belangstelling voor wat een jongere denkt en voelt. Wanneer een jongere een sterke mening geeft, stel dan goede vragen zodat hij zijn gezichtspunt kan verduidelijken en verklaren. Door de dialoog open te houden en het positieve van de dialoog te ervaren (ook bij moeilijke onderwerpen), is er een goede kans dat de situatie ook op een minder problematische manier bekeken kan worden. Het is ook goed om in groep ruimte te laten voor deze sterke meningen, en om het gesprek tussen jongeren te laten plaatsvinden. Alle betrokkenen kunnen leren van deze momenten. Tevens is het mogelijk dat de tijd en energie besteed aan deze sterke mening geen negatieve invloed hebben op de groep of de organisatie. Het welzijn van allen moet in aanmerking worden genomen bij de beslissing om de dialoog al dan niet voort te zetten.

²⁷ Gewelddadige radicalisering is het proces [van een individu of groep] van de aanname van een extremistisch overtuigingsysteem [geïnspireerd door filosofische, religieuze, politieke of ideologische opvattingen], met inbegrip van de bereidheid om geweld [of ondemocratische middelen] te gebruiken, te ondersteunen of te bevorderen, als een middel om [drastische] maatschappelijke veranderingen te bewerkstelligen. (Euer *et al.*, 2013).

²⁸ Dit voorbeeld wordt ook gebruikt in het hoofdstuk 'Veerkrachtige relaties en communicatie'.

Confronteer: Sterke meningen kunnen uitgedaagd worden, maar de uitdaging moet constructief en gevoelig zijn. Spiegelen, een denkwijze uitdagen, een alternatieve visie geven, dit alles kan jongeren doen nadenken over hun sterke meningen. Om dit te kunnen doen, is een relatie van vertrouwen en dialoog noodzakelijk. Benadruk dat jongeren verantwoordelijk zijn voor hun eigen keuzes in de uiteindelijke analyse, en ook voor de gevolgen van hun meningen en keuzes. Confrontatie kan ook bestaan uit het geven van correcte informatie aan de jongeren. Wanneer het duidelijk is dat de mening gebaseerd is op verkeerde informatie, kan het geven van de juiste informatie zeer nuttig zijn.

Varianten

- ▮▮▮ Doe de associaties met de hele groep door eerst associaties te zoeken voor één term en daarna voor een andere term.
- ▮▮▮ Gebruik de termen 'meningsverschil' en 'polarisering' om associaties mee te maken.
- ▮▮▮ Gebruik de termen 'drugs' en 'genotsmiddel' om associaties mee te maken.
- ▮▮▮ Gebruik de termen 'radicalisering' en 'gewelddadige radicalisering' om associaties mee te maken.

Waar ben ik wie?

Doelstellingen

- ▮ De deelnemers zijn zich ervan bewust dat identiteit en rollen verschillen op verschillende plaatsen en momenten.
- ▮ De deelnemers zijn zich bewust dat identiteit kan veranderen.
- ▮ De deelnemers zijn zich bewust van hun meervoudige identiteit.

Materialen

- ▮ Bijlage 28 van BOUNCE ^{young}: Waar ben ik wie - Wereldkaart: één exemplaar per paar.
- ▮ Bijlage 29 van BOUNCE ^{young}: Waar ben ik wie - Kaart van Europa: één exemplaar per paar.
- ▮ Een kaart van het land waar de training plaatsvindt: één exemplaar per paar.
- ▮ Een kaart van de stad waar de training plaatsvindt: één exemplaar per paar.
- ▮ Stiften

Instructies

Vorm groepjes van twee. Elk paar krijgt vier kaarten en enkele stiften. De vraag luidt "Waar ben ik wie?"

- ▮ 'Waar': De deelnemers duiden de plaatsen aan waar ze geweest zijn, waar ze een band mee hebben, plaatsen die een betekenis hebben, die ze kennen, waar ze komen, nu, in het verleden en in de toekomst. Het kunnen ook plaatsen zijn waar ze van dromen, waar ze plannen mee hebben of die belangrijk zijn voor mensen uit hun nabije omgeving.
- ▮ 'Wie?': De deelnemers geven de rollen aan die ze op deze plaatsen hebben (één of meer aspecten van hun identiteit). Dat kunnen rollen zijn die ze hebben, waar ze van dromen of die ze gehad hebben. (Bijvoorbeeld: in Marokko was ik toerist, in Brussel ben ik werknemer, in het voetbalstadion ben ik een supporter, enzovoort.)

De partners werken samen over de betekenis van de plaatsen en hun rollen daar.

Daarna stellen de deelnemers kort enkele van de plaatsen en rollen voor van hun partner aan de groep.

Nabespreking

Actieve nabespreking:

- ▮ Wie heeft plaatsen en/of rollen ontdekt waar je je niet bewust van was?
- ▮ Wie vond verschillende rollen op één plaats?

Vragen:

- ▮ Welke plaatsen heb je aangeduid? Welke rollen heb je opgeschreven?
- ▮ Zijn er plaatsen waar je meer dan één rol hebt? Zijn er plaatsen waar slechts één rol belangrijk is? Zijn er rollen die je overal hebt?
- ▮ Zijn er rollen die je in het verleden had, maar nu niet meer? Zijn er rollen die je in de toekomst zult hebben?
- ▮ Welke aspecten van je identiteit veranderen op deze verschillende plaatsen bij deze verschillende rollen? (Bijvoorbeeld: zichtbare aspecten van de identiteit: uitzicht, gedrag, enz. en onzichtbare aspecten: hoe je denkt of hoe je je voelt, enz.).

Uitgebreide nabespreking

Het kan interessant zijn om na te gaan welke rollen je hebt en met welke plaatsen deze rollen verbonden zijn. Verschillende aspecten van je identiteit kunnen meer of minder zichtbaar zijn, belangrijk, nuttig op verschillende plaatsen en situaties. Dit is een 'meervoudige identiteit'.

We kunnen het beeld gebruiken van een ui met verschillende lagen. De schil van de ui is zichtbaar en kan ons iets vertellen over onze identiteit. De buitenkant van de ui kan ook veranderen doorheen de tijd en plaats, maar onder de schil zijn er meerdere lagen. Deze zijn op het eerste zicht niet zichtbaar, we kennen ze soms zelf niet eens. Via deze oefeningen kunnen we meer leren over deze verschillende lagen. In het midden van de ui zit een kern, een deel van de identiteit dat erg sterk is en onze kernwaarden bevat, waar we in geloven, waarnaar we streven, delen van de identiteit die erg sterk zijn en nooit veranderen.

Jongeren en adolescenten zijn hun identiteit aan het ontwikkelen en zijn op zoek naar hun identiteit. Dit betekent dat verscheidene aspecten van hun persoon kunnen veranderen. Identiteit is een dynamisch iets. Experimenteren, veranderen van look, interesses, ideeën, idealen en gedrag is meestal normaal en moet niet te veel zorgen wekken. Het dynamische aspect van identiteit kan een positief licht werpen op de manier waarop we naar jongeren kijken. Gedrag (ook radicaal afwijkend gedrag) kan leeftijdsgebonden en tot op zekere hoogte normaal zijn in het opgroeien, zoeken naar en creëren van een identiteit.

OPMERKING: Weten dat identiteit dynamisch is, betekent niet dat we onverschillig moeten zijn voor wat jongeren doen of dat we onze bezorgdheden moeten negeren.

De preventiepiramide

De uitgebreide uitleg van de preventiepiramide is terug te vinden in de BOUNCE ^{4P} tool.

Deze opdracht is vooral geschikt voor organisaties. Indien je groep enkel bestaat uit ouders raden wij aan om de andere oefeningen uit dit thema te doen.

Doelstellingen

- De deelnemers kennen de preventiepiramide.
- De deelnemers kunnen voor ieder niveau acties benoemen.
- De deelnemers kunnen de preventiepiramide toepassen op hun eigen organisatie.

Materialen

- Voorbeeld van de preventiepiramide
- Flappen
- Pennen

Instructies

De deelnemers krijgen de opdracht om na te denken hoe de preventiepiramide wordt ingevuld in hun eigen organisatie.

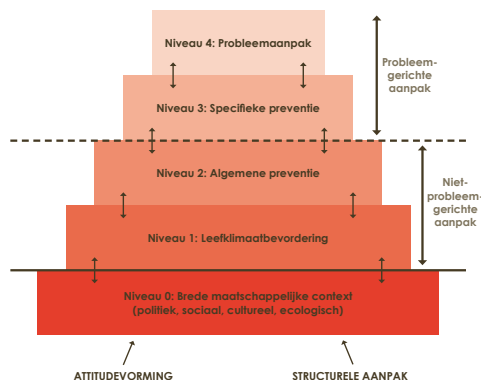
Voor ieder niveau van de preventiepiramide noteren de deelnemers acties die in hun organisatie gehanteerd worden.

Welke acties en afspraken zijn reeds aanwezig?

Op welke niveaus ontbreken er acties?

Nabespreking

- Was het mogelijk om op ieder niveau een actie of afspraak te noteren?
- Kloppen de verhoudingen binnen jouw organisatie? Dit wil zeggen: zijn er meer acties op de lagere niveaus en minder op de hogere niveaus?
- Indien de verhoudingen niet kloppen, welke bijkomende acties of afspraken zijn er mogelijk binnen jouw organisatie?
- Weet je op welke manier de acties en afspraken in jouw organisatie tot stand zijn gekomen? Was hier samenspraak in, of werd dit van hogerhand opgelegd?
- Is er voldoende gedragenheid binnen jouw organisatie mbt de gemaakte afspraken?



Afsluiter

Evaluatie en feedback

Check out

Alle deelnemers staan in een cirkel. De begeleider vraagt aan de deelnemers om antwoord te geven op volgende vraag:

“Wat deed je als kind graag, dat je nu niet meer doet?”



**Veerkrachtige relaties
en communicatie**

Veerkrachtige relaties en communicatie

Thema

Hoe kunnen we een goede relatie opbouwen en onderhouden met jongeren?

Inleiding

Een relatie wordt vaak spontaan opgebouwd, gelukkig maar. Zeker een ouderlijke relatie wordt opgebouwd door middel van overwegend spontane interacties. Het benaderen van jongeren kan uitdagend zijn, zeker wanneer jongeren in de puberteit en adolescentie zijn. Deze benadering kan dus meer vereisen dan alleen maar spontaan zijn. Een vraag die ouders en eerstelijns werkers geneigd zijn te stellen is: "Hoe kunnen we een goede relatie en communicatie opbouwen en onderhouden met jongeren?" Een sterke relatie en goede communicatie kunnen ongetwijfeld de veerkracht van jongeren versterken. Ze beïnvloeden ook de veerkracht van de volwassenen in hun sociale omgeving op een positieve manier. Het is de basis om op voort te bouwen bij het reageren op bezorgdheden of uitdagende situaties²⁹.

De positieve perspectieven en de bewustmaking van veerkracht en veerkrachttraining, die in de voorgaande hoofdstukken werden voorgesteld, kunnen al zeer nuttig zijn voor het opbouwen en onderhouden van een relatie van vertrouwen en dialoog met de jongeren. In volgend hoofdstuk ervaren we hoe onze communicatie met jongeren onze relatie met hen beïnvloedt.

Overzicht

Start

- Check in
- Energizer

Oefeningen

- Een burenkwestie
- Lichaamstaal
- 4D-cyclus
- Uitsluiting
- Grenzen

Afsluiter

- Evaluatie en feedback
- Check out

²⁹ Zie de specifieke tips in het hoofdstuk 'Bezorgdheden en uitdagende situaties'.

Start

Check in

De begeleider vraagt aan de deelnemers volgende zin aan te vullen: "Hoe ben je hier vandaag naar toe gekomen?"

Energizer: stoelendans

Zet evenveel stoelen als er deelnemers zijn, willekeurig in de ruimte met wat tussenruimte. Alle deelnemers behalve A zitten op stoelen, één stoel blijft vrij. A wandelt naar de vrije stoel en probeert erop te gaan zitten. Wanneer A de lege stoel nadert, kan een willekeurige andere deelnemer B verhinderen dat A er gaat zitten, door zijn stoel te verlaten en op die lege stoel te gaan zitten. Nu wandelt A naar de nieuwe lege stoel, een andere deelnemer kan dit opnieuw verhinderen, en zo voort. Als A op een lege stoel kan gaan zitten vóór een andere deelnemer, moet deze laatste proberen op de vrije stoel te gaan zitten terwijl anderen proberen dat te voorkomen.

Oefeningen

Een burenkwestie

Doelstellingen

- De deelnemers treden in interactie over alternatieven in het benaderen van jongeren.
- De deelnemers vergroten hun bewustwording van relaties en communicatie met jongeren.

Instructies

Leg het volgende geval voor aan de deelnemers:

Een bewoner van een wijk komt elke dag langs een straathoek waar een groepje jongeren regelmatig samenkomt. Er is nooit echt interactie tussen de jongeren en de bewoner geweest. Op een dag spreekt de bewoner een groepje jongeren op de hoek van de straat aan en doet zijn beklag over het vuilnis dat overal rondslingert en geeft hen de schuld. De jongeren reageren brutaal en vijandig. De situatie leidt bijna tot een gevecht totdat een andere bewoner tussenbeide komt en iedereen kalmeert.

Vragen: Welke elementen in de communicatie van de betrokken personen zou de situatie anders hebben kunnen doen uitpakken? Hoe zou deze situatie misschien anders hebben uitgepakt?

Nabespreking

- Hoe is het om in interactie te treden over de verschillende mogelijkheden die wij hebben in het benaderen van jongeren?
- Hebben wij altijd een keuze in de manier waarop wij jongeren benaderen?
- Zijn er in het dagelijks leven situaties waarin je een andere keuze kan maken in het benaderen van jongeren met het oog op veerkrachtige relaties en communicatie?
- Heeft deze oefening je bewustwording van het benaderen van jongeren vergroot?

Bijkomende tips voor ouders/eerstelijns werkers

Veiligheid eerst: bij het benaderen van jongeren moet je je afvragen of de situatie veilig is voor hen: 'Zijn er andere jongeren, broers of zussen in de buurt?', 'Lijkt de plek veilig?', 'Kan ik dat nu van hem vragen?' ...

Als jongeren zich veilig voelen, is er meer kans op positieve communicatie en op het opbouwen of onderhouden van een goede relatie. Een onveilige situatie kan de situatie blokkeren of zelfs vijandigheid veroorzaken. Jongeren, zowel in groepen als alleen, zijn gevoelig voor psychologische veiligheid.

Positieve interacties met jongeren bouwen een relatie op en versterken een relatie. Neem de tijd om regelmatige, positieve contacten te hebben met de jongeren. Dit schept een veilige ruimte voor dialoog, ook wanneer de situaties meer uitdagend zijn. Enkele tips voor hoe je dit kan doen:

Toon belangstelling en waardering: Laat zien dat je geïnteresseerd bent, dat je nieuwsgierig bent. Ontdek en waardeer hoe jongeren hun leven leiden.

Speel: Schep een speelse sfeer wanneer dat mogelijk is. Samen lachen, jezelf kunnen relativeren en humor gebruiken kunnen een groot verschil maken in de relatie en communicatie. Het kan de druk wegnemen, de zwaarte van een onderwerp verlichten en motivatie opwekken.

Rolmodel: Jongeren leren onder meer door rolmodellen te imiteren. Wees je bewust van en vertrouwd op de impact van je eigen boodschappen en gedrag. Vaak ligt de positieve, versterkende invloed in de kleine dingen die we doen. Jongeren kunnen zelf gesterkt worden om als positief rolmodel te fungeren voor hun leeftijdsgenoten.

Open agenda: Wanneer jongeren en ouders begrijpen waarom ze worden aangesproken, of wat het doel van de interactie is, is er een goede kans dat ze zich ook gemakkelijker openstellen. Informeer jongeren en ouders over het beleid van de organisatie: hoe de ouders worden bereikt en geïnformeerd, hoe de eerstelijns werkers samenwerken, hoe de ouders en de eerstelijns werkers met elkaar in contact staan, ... Laat de jongeren weten dat deze contacten bestaan en hoe ze worden gebruikt.

Erken alle rollen in een conflict: Om een conflict te hebben, zijn er altijd ten minste twee partijen. Durf de verschillende rollen van de betrokkenen in het conflict in vraag stellen. Indien je als ouder of eerstelijns werker sterk betrokken bent bij het conflict, kan de aanpak een derde partij vereisen die het herstellend werk kan begeleiden.

Focus op wat de betrokkenen met elkaar verbindt in plaats van op wat hen verdeelt: Wanneer meningen sterk zijn en dit tot een conflict leidt, zullen de partijen niet altijd een consensus bereiken, maar er kunnen andere kansen zijn om hen met elkaar te verbinden.

VOORBEELD: Wat twee ruzie makende personen met elkaar kan verbinden, is het benadrukken van het feit dat ze verschillende, maar beide sterke meningen hebben, die elk gebaseerd zijn op een positieve waarde.

Kies je gevechten: Bij een schending van grenzen of een conflict is het mogelijk dat ouders of eerstelijns werkers twijfelen of ze moeten ingrijpen. "Is het goed om te reageren? Moeten we bij elk conflict of elke schending van grenzen reageren?" Ja, het is belangrijk om tenminste het signaal te geven dat je merkt wat er gaande is en dat je het niet goedkeurt. Het is niet mogelijk om in elke situatie in te grijpen, maar probeer het niet gewoon te laten gebeuren. Gebrek aan een reactie kan stilzwijgende goedkeuring van de situatie inhouden. Je gevechten kiezen betekent kiezen hoe je ingrijpt en de situaties uitkiezen die extra aandacht vereisen.

Tips voor de trainer

Mogelijke antwoorden naast de inbreng van de deelnemers met betrekking tot welke elementen in de communicatie de situatie anders hadden kunnen doen uitpakken:

- ☺ Als de jongeren en de bewoner voordien andere, positieve contacten hadden (bijvoorbeeld: elkaar groeten in het voorbijgaan wanneer er geen problemen zijn, oppervlakkige communicatie en communicatie over feiten³⁰), dan zou de situatie waarschijnlijk niet zo vijandig uitpakken.
- ☺ Als de bewoner een andere manier had gekozen om de jongeren aan te spreken over het afval.
- ☺ Als de jongeren hadden toegegeven dat ze inderdaad verantwoordelijk waren voor het rondslingerende afval.
- ☺ Als de tweede bewoner dezelfde manier van communicatie had gekozen als de eerste.

Varianten

Deelnemers kunnen persoonlijke ervaringen aanbrengen van situaties waarin de communicatie en relatie met jongeren moeilijk was. Deze gevallen kunnen het vertrekpunt vormen voor het zoeken naar alternatieven in de communicatie met en het benaderen van jongeren.

³⁰ Zie ook de BOUNCE ^{along} handleiding, hoofdstuk 'Veerkrachtige relaties en communicatie', 'Communicatie in verschillende lagen'.

Lichaamstaal

Doelstellingen

- De deelnemers zijn zich bewust van het verband tussen emoties en lichaamstaal.
- De deelnemers zijn zich bewust van hun lichaamstaal in sociale situaties.
- De deelnemers versterken de controle over hun lichaamstaal.
- De deelnemers oefenen verschillende soorten gedrag in sociale situaties.
- De deelnemers treden in interactie over oplossingen voor sociaal moeilijke situaties.
- De deelnemers zijn zich bewust van alternatieven in de lichaamstaal in sociaal moeilijke situaties.
- De deelnemers versterken het vertrouwen in sociaal moeilijke situaties.

Vorbereiding

Baken een zone af waar de oefening zal plaatsvinden.

Instructies

De deelnemers wandelen rond binnen een afgebakende zone, ze kiezen hun eigen weg en gebruiken de volledige beschikbare ruimte. De trainer geeft instructies over hoe je de manier van wandelen moet aanpassen.

- Eerste reeks aanpassingen: neem kleinere stappen, laat je schouders hangen, buig wat voorover, laat je hoofd hangen en kijk naar beneden.
- Tweede reeks aanpassingen: neem grotere stappen, verbreed je schouders, maak je borstkas groter, maak je rug wat holler, houd je armen breed, kijk iets boven de andere deelnemers.
- Derde reeks aanpassingen: kijk in de richting waarin je gaat, kijk naar de hoogte van de ogen van de andere deelnemers, laat je armen los naast je lichaam hangen, trek je schouders wat achteruit, neem normale maar zekere stappen.

Varieer de eerste, tweede en derde houding.

Nabespreking

(De nabespreking kan gebeuren na elke voltooiing van een andere houding en een manier van wandelen.)

Actieve nabespreking:

- Blijf in die houding staan terwijl we dit deel beoordelen.

Vragen:

- Hebben deze veranderingen in je lichaam een invloed op hoe je je voelt? Hoe?
- Hebben deze veranderingen in je lichaam een invloed op het contact met anderen? Hoe?
- Welke kenmerken / emoties / gemoedstoestand zou je toeschrijven aan iemand die die houding inneemt?
- Toont deze houding vertrouwen? Welke houding toont het meest vertrouwen?
- Wat zijn de voor- en nadelen van deze houdingen?
- In welke situaties zijn deze drie al dan niet nuttig? Welke van deze houdingen gebruik je in alledaagse situaties? Ben je je bewust van het gebruik van deze houdingen?
- Welke houding is nuttig in sociaal moeilijke omstandigheden (bijvoorbeeld: jezelf voorstellen, spreken voor een groep, enz.) of meer bedreigende sociale situaties (een dreigende groep voorbijwandelen, enz.)? Je bewust zijn van je houding en deze aanpassen, kan dit je helpen in deze situaties? Wat zijn de voor- en nadelen van het veranderen van houding?

Uitgebreide nabespreking

We kunnen namen zoeken die de houdingen beschrijven. De deelnemers kunnen deze namen kiezen. We stellen voor:

- ▮ Eerste houding: de gesloten houding: stel je voor dat je ergens loopt waar je niet kunt rechtstaan en waar er geen contact is met anderen.
- ▮ Tweede houding: machohouding: beeld je in dat je boven de anderen staat, je kijkt op anderen neer, je voelt je erg sterk en wil met je kracht uitpakken.
- ▮ Derde houding: de casual houding (wandeling door het park): bewust van jezelf, niet bang om contact te maken met anderen, jezelf tonen aan anderen, op een ontspannen manier.

Welke houding kun je linken aan de stevige houding? (De machohouding, maar het risico is het nadeel van de stevige houding: te veel vertrouwen of een verkeerd beeld van vertrouwen tonen, of agressie uitstralen / of agressie bewust of onbewust uitlokken.) Welke houding kun je linken aan de flexibele houding? (De gesloten houding, maar het risico is het nadeel van de flexibele houding: geen vertrouwen tonen.)

Conclusie: de casual houding combineert de positieve elementen van beide houdingen: flexibiliteit, omdat deze houding rekening houdt met anderen en een vriendelijke open houding toont. Stevigheid, omdat de richting duidelijk is, het tempo vaststaat, er een sterke focus en veel vertrouwen is.

Tips voor de trainer

Bij het praten over houdingen is het belangrijk geen oordeel te vellen. Sommige deelnemers nemen deze houdingen (al dan niet bewust) aan en de instructies of nabespreking kunnen confronterend zijn. Het is daarom belangrijk dat de opgesomde voordelen, nadelen, gevolgen, ... vermeld worden door de deelnemers. Als trainer kun je suggereren wat volgens jou het beste werkt, maar de deelnemers kunnen kiezen hoe ze zich gedragen en welke houding ze willen gebruiken. Het is ook belangrijk om duidelijk te maken dat de interpretatie van hoe iemand beweegt en loopt niet meteen overeenstemt met zijn bedoeling: het feit dat iemand een houding aanneemt die vrees inboezemt, betekent niet dat dat ook zijn bedoeling is.

Tips voor gespreksvoering met jongeren (ook op uitdagende momenten en tijdens moeilijke gesprekken)

- ▮ Neem zelf (terug) een open en ontspannen houding aan, bv. het zitten met armen gekruist of spreken met een lichaam dat niet ontspannen is, kan bij de gesprekspartner (onbewust) spanning oproepen.
- ▮ Voer een gesprek in een comfortabele zetel of stoel, zonder tafel tussen jullie. Bij het gebruik van een tafel, vermijd om recht tegenover een jongere te zitten. Schuin tegenover elkaar of elk aan een aaneensluitende zijde van een tafel zitten, geeft minder het gevoel van confrontatie, tenzij confronteren net je bedoeling is.
- ▮ Voer een gesprek al wandelend of bv. tijdens een autorit. Dit kan voor extra veiligheid zorgen.
- ▮ Zorg voor privacy, neem een jongere even apart, voer het gesprek op een veilige plek. Jongeren zijn extra gevoelig voor het bijzijn van leeftijdsgenoten en gedragen zich hierdoor mogelijk anders in het gesprek.
- ▮ Je kan een gesprek op het 'eigen terrein' van de jongere laten doorgaan: een plek die deze zelf kiest, waar deze het veilig vindt. Het bureel van een professional is vaak niet een plek die jongeren veilig vinden. Of richt jouw bureel aangenaam in.

Varianten

- ▮ De deelnemers oefenen de drie vormen van wandelen in een zone en veranderen op commando van houding.

4D-cyclus³¹

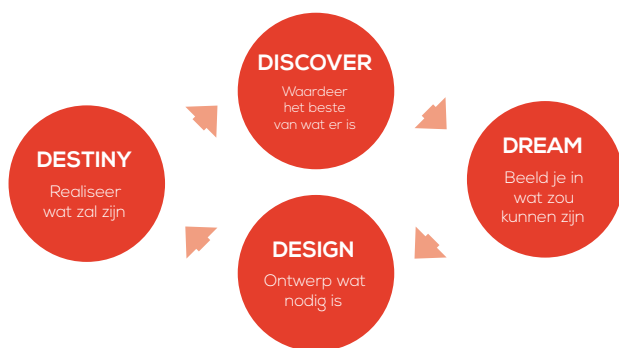
De uitgebreide uitleg van de 4D-cyclus en de waarderende benadering is terug te vinden in de BOUNCE up tool.

Doelstellingen

- De deelnemers treden in interactie over positieve relaties en communicatie die zij ervaren met jongeren.
- De deelnemers experimenteren met de 4D-cyclus³²-methode om toekomstplannen te maken voor hun communicatie en relatie met jongeren.
- De deelnemers vergroten hun bewustwording van relaties en communicatie met jongeren.

Materialen

- Bijlage 9 van BOUNCE ^{up}: 4D-cyclus: een afdruk voor elk groepje van twee.
- Pennen



Instructies

Maak groepjes van twee. Elk groepje gaat apart zitten en beslist over de rollen: A wordt geïnterviewd door B. Zie bijlage voor gerichte vragen voor elk deel van het interview. B maakt een verslag van de antwoorden van A.

Discover:

- B: 'Vertel me over een persoonlijke situatie waarin je een goede, sterke, veerkrachtige relatie met (een) jongere(n) ervaart/hebt ervaren. Deze situatie kan in het heden of in het verleden zijn.'

Dream:

- B: 'Stel je voor dat je in de toekomst 'de ideale relatie' en 'ideale communicatie' met jongeren hebt, hoe zou die ideale relatie en communicatie dan zijn?'

Design:

- B: 'Wat zou je kunnen waarmaken van deze droom van de ideale relaties en communicatie?'

Destiny:

- B: 'Wat zijn je eerste stappen in de richting van deze toekomst?'

³¹ The center for Appreciative Inquiry, 1990's, Principles of appreciative inquiry, <http://www.centerforappreciativeinquiry.net/more-on-ai/principles-of-appreciative-inquiry/>; Cooperrider, D.L., Whitney, D. & Stavros, J.M., 2008. Appreciative Inquiry Handbook (2nd ed.). Brunswick, OH: Crown Custom Publishing.

³² Bij deze oefening wordt gebruik gemaakt van de Waarderende Benadering met behulp van de 4D-cyclus. Zie het hoofdstuk 'BOUNCE handvaten', paragraaf 'Handvaten voor communicatie', subparagraaf 'Waarderende Benadering'.

De groep komt terug samen en interviewer B vat het gesprek samen voor de groep, waarbij hij de antwoorden van A op de vier soorten vragen samenvat.

De trainer maakt een samenvatting van de elementen uit de verschillende verhalen die gebruikt kunnen worden bij de communicatie met jongeren en het opbouwen van een veerkrachtige relatie met jongeren.

Nabespreking

- ▮▮▮ Hoe was het om in interactie te treden over de positieve relaties die je hebt met jongeren?
- ▮▮▮ Hoe ging het werken met de 4D-cyclus-methode?
- ▮▮▮ Hoe zeker ben je dat je zult handelen volgens de gemaakte afspraken?
- ▮▮▮ Kan deze oefening je bewustwording van het benaderen van jongeren vergroten?

Tips voor de trainer

Deze oefening kan ingewikkeld zijn voor de deelnemers. Het is mogelijk hem in een eenvoudigere vorm te gieten.

Varianten

Eenvoudigere vorm: doe alleen de 'Discovery'-fase: 'Wat is/was goed?', en ga dan naar de 'Destiny': 'Wat zijn de stappen die je kunt ondernemen om meer van deze positieve ervaringen te hebben in de toekomst'. Bedenk wel dat een deel van de kracht van het ontwikkelingsproces verloren gaat door de fasen 'Dream' en 'Design' over te slagen.

VOORBELD: Een gemengde groep van leerkrachten, schoolpersoneel en ouders namen deel aan een vergadering rond veerkrachtige relaties en communicatie met en over jongeren. De '4D-cyclus'-methode werd toegepast. De ervaring van de deelnemers vormde de basis voor het vergroten van de bewustwording van de manier waarop ze elkaar en jongeren op een positieve manier kunnen benaderen.

Tips voor eerstelijns werkers en ouders

'**Wat werkt?**' in plaats van 'Wat gaat er mis?' Bij het zoeken naar antwoorden op onze vragen vertrekken we vaak van een probleem en proberen we op te lossen wat er mis ging. Een andere, meer creatieve manier om antwoorden te vinden is door de vraag te stellen: 'Wat werkt?' Om dit te doen, zoeken en ontdekken we positieve persoonlijke herinneringen en dingen die goed werkten.

Geef keuzes: bied alternatieven aan jongeren, laat hen deelnemen en beslissingen nemen in allerlei situaties. Zoek actief naar gelegenheden waarin jongeren creatieve oplossingen kunnen vinden, een keuze maken en zich gehoord kunnen voelen. Een kans om een keuze te maken voelt beter dan een voor hen gemaakte keuze. Het daagt hen uit en geeft energie. Het maakt jongeren sterker, het stimuleert probleemoplossende vaardigheden en emancipeert jongeren.

Uitsluiting

Doelstellingen

- De deelnemers ervaren emoties.
- De deelnemers zijn zich bewust van hun emoties.
- De deelnemers wisselen uit over de fysieke gewaarwording van emoties.
- De deelnemers zijn zich bewust van de fysieke gewaarwording van emoties.
- De deelnemers wisselen uit over het controleren van de uitdrukking van emoties.
- De deelnemers ervaren hoe het is om uitgesloten te worden.
- De deelnemers wisselen uit over hoe het voelt om uitgesloten te worden.

Materialen

Geen specifiek materiaal nodig.

Instructies

Twee deelnemers verlaten het lokaal.

De rest van de groep wordt opgedeeld in twee groepen. Deze twee groepen krijgen de opdracht om over een onderwerp te communiceren en de twee deelnemers die uit het lokaal gegaan zijn niet op te nemen in hun conversatie.

De twee deelnemers die het lokaal verlaten hebben, krijgen de opdracht om elk in een groep deel te gaan uitmaken van de groep.

Nabespreking

Actieve nabespreking:

- Is het gelukt om aansluiting te vinden bij de groep?
- Wat heb je gedaan om opgenomen te worden in de groep?
- Wat voelde je tijdens de oefening?
- Heb je positieve of negatieve emoties gevoeld?
- Heb je een gelijkaardige situatie al eens meegemaakt? Wat deed dit met jou?

Vragen:

- Welke emoties heb je ervaren? Kun je ze benoemen?
- Hoe heb je deze emoties getoond? Had je controle over deze emoties?
- Wat was de trigger voor deze emotie?
- Heeft de emotie reacties losgemaakt? Hoe? Welke acties volgden op je emoties?
- Hoe reageer je in dagelijkse situaties op negatieve emoties (zoals frustratie, uitsluiting, discriminatie)?
- Welke zijn succesvolle en veerkrachtige strategieën om deze situaties op te lossen? Kun je een voorbeeld geven?

Uitgebreide nabespreking

Het doel van de oefening was om de deelnemers uitsluiting te laten ervaren zonder goede redenen.

De deelnemers kunnen ervaringen delen over uitsluiting, discriminatie, stigmatisering, racisme en ongelijke behandeling en hun emoties en reacties in deze situaties.

Tips voor de trainer

- ▮ Deze oefening kan confronterend werken voor de deelnemers. Zorg voor een veilige ruimte voor dialoog en waardeer de input van alle deelnemers. Reageer op respectloze of gewelddadige uitdrukkingen of situaties door te verwijzen naar de basisregels en ook met begrip voor hun sterke reacties/emoties.

Grenzen

Doelstellingen

- De deelnemers ervaren sociaal moeilijke situaties.
- De deelnemers oefenen verschillende soorten gedrag in sociaal moeilijke situaties.
- De deelnemers zijn zich bewust van hun gedrag (houding, emotie, reacties) in contact met anderen.
- De deelnemers treden in interactie over alternatieven voor sociaal moeilijke situaties.
- De deelnemers zijn zich bewust van alternatieven in sociaal moeilijke situaties.
- De deelnemers zijn zich meer bewust van de grenzen tussen zichzelf en anderen.
- De deelnemers oefenen het stellen van en reageren op grenzen.
- De deelnemers zijn zich bewust van hun lichaamstaal.
- De deelnemers versterken het vertrouwen in sociaal moeilijke situaties.

Vorbereiding

Teken twee lijnen op ongeveer 15 stappen (8 tot 10 meter) afstand.

Instructies

Vorm groepjes van twee. Elke deelnemer A staat tegenover een deelnemer B.

- Eerste handeling: alle deelnemers A stappen langzaam vooruit in de richting van de deelnemers B, zonder oogcontact. Wanneer B vindt dat A te dicht komt, geeft B een duidelijk en luid stopsignaal gebruikmakend van sterk staan, een luide stem, een ernstige blik en een stopteken met de arm naar voren naar A. Dan stopt A onmiddellijk. Wissel om.
- Tweede handeling: A stapt vooruit, maakt oogcontact en loopt sneller en met grotere stappen. Wissel om.
- Derde handeling: A stapt op dezelfde manier naar voren maar negeert het stopsignaal van B. A komt erg dicht en stopt erg dicht bij B. Op dat moment zegt B opnieuw, krachtiger stop en zet een stap terug. A stopt. Wissel om.

Nabespreking

(De nabespreking kan worden uitgevoerd na elke nieuwe uitvoering van de oefening, wissel de nabesprekingsvragen af).

Vragen:

- Welke gelijkenissen en verschillen zijn er in de posities na de stopsignalen? Is de plaats waarop het stopsignaal werd gegeven dezelfde voor alle deelnemers? Zijn ieders grenzen dezelfde? Waren alle stopsignalen dezelfde?
- Hoe voel je je wanneer je benaderd wordt? Waarom heb je de persoon tegengehouden? (Ongemakkelijk gevoel, dreigend, lachen, enz.) Was er een signaal waaruit bleek dat je A wou tegengehouden? Kun je aangeven hoe en waar je dat voelde?
- Hoe voelt het om tegengehouden te worden? Was de boodschap duidelijk? Waarom (niet)? Wat is de rol van lichaamstaal bij het tonen van grenzen?
- Kun je voelen wanneer je te dicht komt bij anderen? Hoe kun je op een sterke, veerkrachtige manier reageren?
- Kun je voelen wanneer de anderen te dicht komen bij jou? Hoe kun je op een sterke, veerkrachtige manier reageren?

- 🍴 Wat zijn de verschillen in de manieren van benadering? Hoe voelt het om een stopsignaal te geven in deze situatie?
- 🍴 Welke zijn de verschillen in de manieren waarop een stopsignaal werd gegeven? Wat is het effect van het stopsignaal?
- 🍴 Wat zijn sterke, veerkrachtige reacties? Waarom? Kan het tonen van je grens je vertrouwen geven?
- 🍴 Zijn er alledaagse situaties waarin je dit stopsignaal kan gebruiken om je grenzen te tonen?
- 🍴 Zijn er alledaagse situaties waarin je een dreigende benadering hebt ervaren? Hoe heb je daarop gereageerd? Wat zijn sterke, veerkrachtige reacties?
- 🍴 Wat zijn grenzen?³³

Uitgebreide nabespreking

Het is goed als we aanvoelen wat er gebeurt: ons lichaam geeft ons signalen en we kunnen leren om daarnaar te luisteren. Als we tijdig signalen oppikken over onze persoonlijke grenzen, kunnen we ook tijdig reageren.

We hebben allemaal onze grenzen en we kunnen ze op een rustige, respectvolle manier tonen. In dreigende situaties kan een sterk stopsignaal nuttig zijn.

Bij het tonen van onze grenzen kunnen we volgende regels gebruiken:

- 🍴 Maak oogcontact.
- 🍴 Sta sterk zonder agressie te tonen.
- 🍴 Adem rustig met de buikademhaling.
- 🍴 Zeg hardop wat je niet leuk vindt en wat je wilt.

In alledaagse situaties kunnen stopsignalen die niet duidelijk zijn of niet stroken met de lichaamstaal verkeerd geïnterpreteerd of genegeerd worden. Zorg ervoor dat de boodschap duidelijk is voor de ontvanger door te zorgen dat de verbale en niet-verbale boodschappen op elkaar afgestemd zijn.

Benaderd worden door anderen is slechts één manier om je grenzen te ervaren. Grenzen kunnen ook op andere manieren bereikt worden: fysiek, emotioneel, mentaal, enz. Kun je voorbeelden geven van andere situaties waarin grenzen gegeven kunnen worden? Hoe kun je in die situaties reageren?

³³ In de BOUNCE-tools kan een grens een wet zijn, een regel, een overeenkomst, een persoonlijke grens, fysieke integriteit, een mentale grens, enz.

Afsluiter

Evaluatie en feedback

Check out

Alle deelnemers staan in een cirkel. De begeleider vraagt aan de deelnemers om antwoord te geven op volgende vraag:

“Wat heeft je verrast tijdens deze sessie?”



**Bezorgdheden en
uitdagende situaties**

Bezorgdheden en uitdagende situaties

Thema

Hoe kunnen ouders en eerstelijnsverleners reageren op bezorgdheden en uitdagende situaties

Inleiding

Terwijl de vorige drie hoofdstukken handelden over meer algemene bewustmaking van onze visie op jongeren, de versterking van veerkracht en de relaties en communicatie met jongeren, richt dit hoofdstuk zich op een meer specifiek niveau. Ouders en eerstelijnsverleners kunnen geconfronteerd worden met bezorgdheden en allerlei uitdagende situaties. De perspectieven en tips van de vorige hoofdstukken vormen de basis om met deze meer specifieke situaties om te gaan. Ze kunnen al enige bezorgdheden in perspectief plaatsen op de bereidheid tot een veerkrachtige reactie versterken.

Dit hoofdstuk heeft enkele oefeningen voor ouders en eerstelijnsverleners over hoe zij kunnen omgaan met vragen zoals:

- ▮ 'Hoe kunnen we normaal gedrag onderscheiden van verontrustend gedrag?'
- ▮ 'Hoe kunnen we omgaan met onze eigen bezorgdheden (Bijvoorbeeld verandering van gedrag, sterke meningen, veranderende interesses en tijdsbesteding, zorgwekkend online gedrag, teruggetrokkenheid, conflicten, agressieve taal, ...)
- ▮ 'Hoe kunnen we omgaan met moeilijke situaties in relatie met de jongere (Bijvoorbeeld negatieve druk van 'peers', pesterijen, herhaalde conflicten over meningen, discriminatie, racisme, vandalisme, geweld, provocatie, polarisatie, haat, extremisme,)

Overzicht

- ▮ Start
 - Check in
 - Energizer
- ▮ Oefeningen
 - De case van Pieter
 - Mijn bezorgdheden
 - Slechtst denkbare / meest wenselijke
 - Foto's van mensen
 - De ijsberg
 - Een eerlijke behandeling
- ▮ Tips
- ▮ Afsluiter
 - Evaluatie en feedback
 - Check out

Start

Check in

De begeleider vraagt aan de deelnemers volgende zin aan te vullen: "Naar welke persoon keek je op toen je een puber was?"

Energizer: rijenrace

Ga zo snel mogelijk in één lijn staan in alfabetische volgorde (bijvoorbeeld, de groep krijgt 30 seconden hiervoor). Wanneer je denkt dat je op de juiste plaats staat, ga je zitten. Wanneer iedereen neerzit, controleert de groep of dit correct is. Geef nieuwe taken (bijvoorbeeld: grootte, leeftijd, huisnummer, geboortedag en maand). Met elke nieuwe taak wordt de tijd voor de groep gereduceerd.

Oefeningen

De case van Pieter

Doelstellingen

- De deelnemers zijn er zich van bewust dat hun beeld gekleurd kan zijn.
- De deelnemers ervaren dat verschillende partijen over verschillende info beschikken.
- De deelnemers kennen de valkuilen van een overleg met verschillende partijen.
- De deelnemers weten dat het belangrijk is om te checken bij hun gesprekspartner of hun bezorgdheden gedeeld worden.

Materialen

3 scenario's over 'Pieter' (thuis, school, politie)

Instructies

De groep wordt in 3 groepen opgedeeld. Alle deelnemers krijgen een verslag over Pieter. De deelnemers weten niet dat iedere groep een lichtjes ander verhaal over Pieter krijgt.

De deelnemers moeten een antwoord geven op de vraag "Op een schaal van 0 tot 100, in welke mate denk je dat Pieter geradicaliseerd is?"

Iedere deelnemer geeft zijn score. Begeleider noteert de scores. Als er grote verschillen zijn tussen bepaalde mensen (al dan niet uit verschillende groepen) wordt er een groeps gesprek gestart om na te gaan waarom mensen een bepaalde score gaven.

Na enige tijd zullen de deelnemers merken dat er in de andere groepen andere informatie op het verslag stond.

Nabespreking

- Wat vond je er van dat andere mensen een score gaven die ver af stond van jouw score?
- Had je de neiging om de anderen te overtuigen van jouw score / jouw gelijk?
- Was je geneigd om, op basis van argumenten, jouw score te herzien.

Bijkomende tips voor ouders/eerstelijns werkers

Let op veranderingen: jongeren kunnen geleidelijk aan of soms heel plots veranderen, en hebben de neiging om te experimenteren met gedrag, uiterlijk, taal, meningen, enzovoort. Deze veranderingen kunnen en moeten in de eerste plaats worden gezien als normale, gezonde tekenen dat de jongeren op zoek zijn naar een identiteit³⁴. Soms worden de veranderingen verontrustend (bijvoorbeeld: niet naar school gaan, slechte schoolresultaten, agressiviteit, afzondering, ...). Ouders en eerstelijns werkers zijn meestal de eersten die deze veranderingen opmerken en kunnen zich zorgen maken. Ze zijn ook de eersten die kunnen inspelen op deze veranderingen. Hoe ze dat doen is van belang.

Tips voor de trainer

Het is niet de bedoeling dat de deelnemers door lang discussiëren tot een consensus komen over Pieter. Indien nodig stel je een paar gerichte vragen waardoor de verschillende groepjes ontdekken dat ze ieder een andere versie van Pieter hebben.

Variatie

Deze case is aan te passen naar andere vormen van risicogedrag zoals bijvoorbeeld druggebruik, automutilatie, ...

³⁴ Zie ook het hoofdstuk 'Een positief perspectief'.

De case van Pieter - scenario 1: politie

Pieter is geen brave jongen. Hij is 17 jaar en is alleen maar bezig met voetbal en bier drinken, school interesseert hem niet. In de laatste 18 maanden werd hij drie keer gearresteerd door de politie. De laatste arrestatie gebeurde nadat hij onder invloed gevochten had met een man met een Roma achtergrond. Pieter verklaarde hierover zelf dat de man hem probeerde te bestelen en dat hij enkel zichzelf verdedigde.

De afgelopen jaren werd Pieter buiten gegooid op verschillende scholen. Als hij samenkomt met zijn vrienden gebeurt het regelmatig dat ze te veel alcohol drinken en overlast veroorzaken. Ook thuis loopt het moeilijk. Een jaar geleden zijn zijn ouders gescheiden, zijn vader was vaak dronken en sloeg zijn moeder. Sinds de scheiding wonen Pieter en zijn moeder in bij de nieuwe vriend van de moeder. Deze man drinkt niet, maar heeft geen job. Hij kijkt de hele dag tv en geeft daarbij commentaar op alles wat hij ziet. Hij wijt veel van de problemen in de wereld aan de regering, Europa, Roma's en zigeuners.

Pieters moeder is wanhopig. Ze weet niet wat ze nog kan doen om Pieter op het rechte pad te houden. Ze is vaak boos op hem, maar durft ook niet té streng zijn uit schrik dat Pieter gaat wegllopen. Als Pieter ruzie heeft met zijn moeder sluit hij zich nadien op in zijn kamer. Pieters moeder gaat niet akkoord met zijn vijandige en gewelddadige ideeën. Ze spraken af dat Pieter in zijn kamer mag doen wat hij wilt, maar in de rest van het huis wordt er niet over zijn ideeën en opvattingen gesproken.

Pieter houdt van zijn vrienden, voetbal en bier. De laatste drie jaar is hij lid van een club hardcore hooligans. Tegenover buitenstaanders zal hij altijd zijn club verdedigen, hij ziet hen als familie.

Volgens de politie zijn enkele van de leidersfiguren uit Pieters club ook lid van Blood and Honour. Een agent was ervan getuige hoe Pieter benaderd werd door enkele Blood and Honour leiders. Via een infiltrant weet de politie dat Pieter opgedragen werd om een lokale jongengroep voor Blood and Honour op te starten.

Wanneer Pieter op het nieuws hoort dat een oudere vrouw in zijn dorp overvallen werd door een groep immigranten, wilt hij naar een betoging gaan waar voor wraakacties gepleit wordt. Hij overtuigt nog enkele vrienden om mee te gaan.

De case van Pieter - scenario 2: school

Pieter is geen brave jongen. Hij is 17 jaar en is alleen maar bezig met voetbal en bier drinken, school interesseert hem niet. In de laatste 18 maanden werd hij drie keer gearresteerd door de politie. De laatste arrestatie gebeurde nadat hij onder invloed gevochten had met een man met een Roma achtergrond. Pieter verklaarde hierover zelf dat de man hem probeerde te bestelen en dat hij enkel zichzelf verdedigde.

De afgelopen jaren werd Pieter buiten gegooid op verschillende scholen. Als hij samenkomt met zijn vrienden gebeurt het regelmatig dat ze te veel alcohol drinken en overlast veroorzaken. Ook thuis loopt het moeilijk. Een jaar geleden zijn zijn ouders gescheiden, zijn vader was vaak dronken en sloeg zijn moeder. Sinds de scheiding wonen Pieter en zijn moeder in bij de nieuwe vriend van de moeder. Deze man drinkt niet, maar heeft geen job. Hij kijkt de hele dag tv en geeft daarbij commentaar op alles wat hij ziet. Hij wijt veel van de problemen in de wereld aan de regering, Europa, Roma's en zigeuners.

Pieters moeder is wanhopig. Ze weet niet wat ze nog kan doen om Pieter op het rechte pad te houden. Ze is vaak boos op hem, maar durft ook niet té streng zijn uit schrik dat Pieter gaat wegllopen. Als Pieter ruzie heeft met zijn moeder sluit hij zich nadien op in zijn kamer. Pieters moeder gaat niet akkoord met zijn vijandige en gewelddadige ideeën. Ze spraken af dat Pieter in zijn kamer mag doen wat hij wilt, maar in de rest van het huis wordt er niet over zijn ideeën en opvattingen gesproken.

Pieter houdt van zijn vrienden, voetbal en bier. De laatste drie jaar is hij lid van een club hardcore hooligans. Tegenover buitenstaanders zal hij altijd zijn club verdedigen, hij ziet hen als familie.

Op zijn huidige school komen ze erachter dat de schoolcomputers de laatste 6 maanden gebruikt worden om naar racistische websites en websites van hooligans, skinheads en blood and honour clubs te surfen. De directie maakt zich ook zorgen over de haatboodschappen die met graffiti aangebracht werden op de schoolpoort. Afgelopen maand vond er op de speelplaats ook een gevecht plaats tussen enkele autochtone en allochtone leerlingen. De school heeft geen duidelijkheid over Pieters rol hierin.

Wanneer Pieter op het nieuws hoort dat een oudere vrouw in zijn dorp overvallen werd door een groep immigranten, gaat hij naar een betoging waar voor wraakacties gepleit wordt.

De case van Pieter - scenario 3: school

Pieter is geen brave jongen. Hij is 17 jaar en is alleen maar bezig met voetbal en bier drinken, school interesseert hem niet. In de laatste 18 maanden werd hij drie keer gearresteerd door de politie. De laatste arrestatie gebeurde nadat hij onder invloed gevochten had met een man met een Roma achtergrond. Pieter verklaarde hierover zelf dat de man hem probeerde te bestelen en dat hij enkel zichzelf verdedigde.

De afgelopen jaren werd Pieter buiten gegooid op verschillende scholen. Als hij samenkomt met zijn vrienden gebeurt het regelmatig dat ze te veel alcohol drinken en overlast veroorzaken. Ook thuis loopt het moeilijk. Een jaar geleden zijn zijn ouders gescheiden, zijn vader was vaak dronken en sloeg zijn moeder. Sinds de scheiding wonen Pieter en zijn moeder in bij de nieuwe vriend van de moeder. Deze man drinkt niet, maar heeft geen job. Hij kijkt de hele dag tv en geeft daarbij commentaar op alles wat hij ziet. Hij wijt veel van de problemen in de wereld aan de regering, Europa, Roma's en zigeuners.

Pieters moeder is wanhopig. Ze weet niet wat ze nog kan doen om Pieter op het rechte pad te houden. Ze is vaak boos op hem, maar durft ook niet té streng zijn uit schrik dat Pieter gaat wegllopen. Als Pieter ruzie heeft met zijn moeder sluit hij zich nadien op in zijn kamer. Pieters moeder gaat niet akkoord met zijn vijandige en gewelddadige ideeën. Ze spraken af dat Pieter in zijn kamer mag doen wat hij wilt, maar in de rest van het huis wordt er niet over zijn ideeën en opvattingen gesproken.

Pieter houdt van zijn vrienden, voetbal en bier. De laatste drie jaar is hij lid van een club hardcore hooligans. Tegenover buitenstaanders zal hij altijd zijn club verdedigen, hij ziet hen als familie.

Wanneer Pieter op het nieuws hoort dat een oudere vrouw in zijn dorp overvallen werd door een groep immigranten, wilt hij naar een betoging gaan waar voor wraakacties gepleit wordt.

Mijn bezorgdheden

Doelstellingen

- ▮ De deelnemers treden in interactie over situaties die hen zorgen baren
- ▮ De deelnemers plaatsen hun zorgen in een breder perspectief.
- ▮ De deelnemers treden in interactie en beslissen over acties om te reageren op hun zorgen.
- ▮ De deelnemers zijn zich bewust van hun bereidheid en vermogen om met zorgen om te gaan.

Materialen

- ▮ Hoofdstuk 5 van deze bewustmakingstool: 'Bezorgdheden en uitdagende situaties', paragraaf 'Omgaan met bezorgdheden'.
- ▮ Papier en pennen.

Instructies

Elke deelnemer zoekt naar een voorbeeld van een situatie uit zijn eigen ervaring die hem zorgen baarde / baart of hem uitdaagde / uitdaagt om met een uitdagende situatie van geschonden grenzen of conflict om te gaan.

VOORBEELDEN: Verandering van gedrag, sterke meningen, veranderende interesses en tijdsbesteding, zorgwekkend online gedrag, teruggetrokkenheid, conflicten, agressieve taal, ... negatieve druk van 'peers', intimidatie, herhaalde conflicten over meningen, discriminatie, racisme, vandalisme, geweld, provocatie, discriminatie, polarisering, haat, extremisme, ...

Vorm groepjes van twee. Elk groepje gaat apart zitten. In elk groepje brieft elke deelnemer de ander kort over zijn situatie. Zij bepalen samen welke situatie zij zullen kiezen om verder te gaan. Daarna interviewt deelnemer A deelnemer B en noteert de antwoorden op deze vragen:

- ▮ Heb je hierover al gepraat met de jongere(n) en/of met de groep(en)?
- ▮ Heb je hierover gepraat met (een) collega(s) / andere ouders / andere ondersteunende personen?
- ▮ Hoe reageerde je op de jongere(n)? Hoe zou je reageren op de jongere(n)?
- ▮ Wat bracht deze aanpak / reactie met zich mee of zou ze met zich meebrengen voor jou / voor de jongere(n)?
- ▮ Als je een soortgelijke situatie zou tegenkomen, zou je dan hetzelfde doen?
- ▮ Zijn er nuttige tips in het hoofdstuk 'Bezorgdheden en uitdagende situaties' paragraaf 'Omgaan met bezorgdheden' om de jongere(n) en andere betrokkenen te benaderen?
- ▮ Welke toekomstige acties kun je plannen voor het omgaan met deze (dit soort) situatie?

Na het werk in groepjes van twee komt de hele groep samen. Elk groepje brengt verslag uit over de ervaring en over de tips die zij van plan zijn te gebruiken bij het omgaan met deze bezorgdheden over hun situatie en / of in de toekomst.

Nabespreking

- ▮▮▮ Wat is het effect van de vragen op je bezorgdheden? Heb je een breder perspectief erop?
- ▮▮▮ Welke acties heb je besloten te ondernemen in reactie op je bezorgdheden?
- ▮▮▮ Heeft deze oefening je bereidheid en vermogen om met bezorgdheden om te gaan versterkt?

Bijkomende tips voor ouders/eerstelijnswerkers

Houd moeilijke gesprekken: overwin persoonlijke aarzeling en laat moeilijke gesprekken plaatsvinden in plaats van ze te vermijden en de problemen in de handen van het individu te laten. Betrek alle meningen in discussies en debatten: de hoofdstroom, de zijstroom, sterke meningen, ... en geef de jongeren het gevoel dat er naar hen wordt geluisterd en dat ze begrepen worden. In de meeste gevallen zijn jongeren bereid om hun standpunten te delen en om zich te verantwoorden. Houd deze moeilijke gesprekken met jongeren en collega's, ouders en andere eerstelijnswerkers.

Toon je bezorgdheid: besteed aandacht aan deze veranderingen in de dialoog met de jongere, zeg wat je ziet, praat erover met de jongere op een open, accepterende manier. Het is een risico te denken dat het vanzelf zal voorbijgaan als je het zijn beloop laat. De aandacht die je een jongere geeft door te tonen dat je dingen die veranderen opmerkt en ze tracht te begrijpen, is belangrijk. Dit kan een mogelijke problematische situatie voorkomen of de-escaleren. Wanneer je dit doet vanuit je persoonlijk perspectief en je persoonlijke bezorgdheid zijn jongeren geneigd om te luisteren en de boodschap te accepteren.

Deel bezorgdheden³⁵: wees open over je bezorgdheden en ongerustheid, deel ze met anderen om je heen (een andere ouder, een leraar, maak gebruik van een teammoment om je zorgen te tonen, ...). In veel gevallen zal het praten over je bezorgdheden het perspectief op de situatie al verbreden en aanleiding geven tot één of meer mogelijke antwoorden. Denk, zeker in het geval van gevoelige onderwerpen, tegelijkertijd na over de gevolgen van het melden van de bezorgdheden: probeer om de risico's en voordelen te zien voor alle personen en groepen die betrokken zijn. Haal deze bezorgdheden weg uit de informele sfeer en zet ze op een officiële agenda.

Tips voor de trainer

Coach de deelnemers tijdens het werk in groepjes van twee om de juiste vragen te stellen.

³⁵ Voor meer informatie over interactie met andere volwassenen over zorgen, zie het hoofdstuk 'Informatie en ondersteuning'.

De slechtst denkbare manier / de meest wenselijke manier

Doelstellingen

- ▮ De deelnemers zijn zich bewust van valkuilen en niet-constructieve reacties op uitdagende situaties.
- ▮ De deelnemers treden in interactie over wenselijke reacties op uitdagende situaties.
- ▮ De deelnemers zijn zich bewust van hun vermogen om veerkrachtig om te gaan met moeilijke situaties.

Instructies

De trainer vraagt de deelnemers van de groep: 'Wat zijn de slechtst denkbare manieren om op een discriminerende uitspraak van een jongere te reageren?' De deelnemers geven hun antwoorden op de vraag door middel van een snelle verbale brainstorm. De trainer neemt nota van de hoogtepunten van de antwoorden.

Nadat enkele 'slechtst denkbare manieren' zijn gegeven, vraag je aan de deelnemers: 'Wat zijn de meest wenselijke manieren om op een discriminerende uitspraak van een jongere te reageren'. Doe dit weer door middel van een snelle brainstorm.

Link de antwoorden van de deelnemers aan de tips in het hoofdstuk 'Bezorgdheden en uitdagende situaties'. Ook de tips in het hoofdstuk 'Veerkrachtige relaties en communicatie' kunnen nuttig zijn.

Nabespreking

- ▮ Heb je persoonlijke ervaringen waarin deze 'slechtst denkbare manieren' echte reacties op uitdagende situaties waren/benaderden? Hoe zijn die situaties uitgedraaid?
- ▮ Heb je persoonlijke ervaringen waarin de 'meest wenselijke manieren' werden gebruikt? Hoe zijn die situaties afgelopen?
- ▮ Hoe beïnvloedt deze oefening je bewustzijn van hoe je veerkrachtig kunt omgaan met moeilijke situaties?

Tips voor de trainer

Creëer een open sfeer waarin de deelnemers durven zeggen wat ze denken.

Merk op dat het mogelijk en begrijpelijk is dat mensen niet altijd reageren op de 'meest wenselijke manieren'. De situatie, omstandigheden, persoonlijke emoties, gewoontes, ... kunnen reacties op een positieve of negatieve manier beïnvloeden.

Varianten

Gebruik andere situaties om mee te werken in plaats van het 'reageren op een discriminerende uitspraak' of geef verschillende situaties aan de deelnemers (bijvoorbeeld: vandalisme door een jongere, verbaal geweld tegen meisjes en vrouwen door een jongere, ...).

Foto's van mensen

Doelstellingen

- De deelnemers zijn interactief bezig over vooroordelen.
- De deelnemers zijn zich bewust van hun vooroordelen.
- De deelnemers zijn zich ervan bewust dat vooroordelen twijfelachtig zijn.
- De deelnemers zijn zich ervan bewust dat vooroordelen positief of negatief kunnen zijn.

Materialen

- Bijlage 24 van BOUNCE young: Foto's van mensen
- Bijlage 25 van BOUNCE young: Kenmerken en eigenschappen

Vorbereiding

Markeer twee zones voor de oefening: een ja- en een nee-kant.

Instructie 1

Toon foto's van verschillende mensen (zie bijlage 24) en vraag telkens: "Zou je met deze persoon op reis gaan?" Na een korte blik op elke foto gaan de deelnemers naar één van de zones: ja of nee.

Nabespreking 1

Vragen:

- Waarom besliste je om naar de ja- of nee-kant te gaan?

Instructie 2

Toon de foto's opnieuw. De deelnemers beschrijven hoe ze denken dat deze persoon is, wat de eigenschappen en tekortkomingen zijn of welk karakter deze mensen volgens hen hebben.

Nabespreking 2

Vragen:

- Waarom ken je deze kenmerken toe aan deze persoon? Ben je zeker van je mening hierover? Waarom ja of nee?
- Zijn de eigenschappen die je aan de mensen toedicht positief, negatief of beide?

Instructie 3

Toon de lijst met kenmerken en eigenschappen (bijlage 25) die overeenstemmen met de foto's. De deelnemers raden welke kenmerken met de foto's overeenkomen. Vergelijk de resultaten van de deelnemers met de daadwerkelijke kenmerken en karakteristieken.

Toon twee keer dezelfde foto met telkens een andere look en verduidelijk dat het dezelfde persoon is.

Nabespreking 3

Actieve nabespreking:

- Hoe goed ging het?
- Hoe verrast ben je over de eigenschappen van deze mensen?

Vragen:

- ▮▮▮ Kun je bepaalde kenmerken aan mensen of groepen toedichten op basis van een foto?
- ▮▮▮ Zou je een ander standpunt hebben ingenomen (op de vraag "Zou je deze persoon meenemen op reis?") als je de juiste kenmerken had gekend?

Uitgebreide nabespreking

Vooroordelen zijn het onderwerp van deze oefening. De definitie die we hier gebruiken voor 'vooordeel' is: een op voorhand gevormde mening of oordeel, zonder kennis of onderzoek van de feiten.

Alle mensen hebben vooroordelen en het is de bedoeling dat we ons daarvan bewust zijn. Vooroordelen zijn de gevolgen van onze ervaringen (contacten, opvoeding, invloeden, enzovoort). Een type, kwaliteiten, tekortkomingen en kernmerken toekennen aan een groep of mensen zonder ze te kennen is een vorm van vooroordeel. Nieuwe informatie over mensen en groepen, hen leren kennen, enz. kan je oordeel veranderen en doen vooroordelen verdwijnen. Heb je persoonlijke ervaringen waarbij je vooroordelen over een individu of een groep veranderden?

Zijn vooroordelen altijd negatief? Kunnen ze positief zijn?

Tips voor de trainer

- ▮▮▮ Geef nooit de indruk dat het altijd slecht of verboden is om vooroordelen te hebben. Het is belangrijker dat de deelnemers beseffen dat ze vooroordelen hebben en dat deze fout kunnen zijn.
- ▮▮▮ Bepaal het verschil tussen een eerste indruk en een vooroordeel. Een vooroordeel kan bestaan over een persoon of groep nog voor een echte indruk gevormd is. Vooroordelen kunnen ingebeeld zijn of gevormd worden zonder echte feiten of ervaringen. Een eerste indruk is gebaseerd op een ervaring.

De ijsberg

Doelstellingen

- De deelnemers denken na over wat ze aan anderen laten zien van zichzelf
- De deelnemers zijn zich bewust van hun imago
- De deelnemers zijn zich bewust van het imago van de jongeren.
- De deelnemers beseffen dat het imago slechts een klein deel is van "wie de jongere is".

Materiaal

- Groot vel papier
- Pennen/stiften/kleurpotloden
- Afbeelding van een ijsberg (zie volgende pagina)³⁶

Instructies

Vraag aan een vrijwillige deelnemer om op het groot vel papier een ijsberg te tekenen: "Teken een ijsberg in zee". De deelnemer zal ofwel een wateroppervlak tekenen met een (top van) een ijsberg erop, of de deelnemer zal een deel van de ijsberg boven en een deel onder de waterlijn tekenen. In het eerste geval kom je via vraagstelling tot een volledig beeld van de ijsberg: "Is dit de volledige ijsberg?", "Wat zie je wel?", "Welk deel zie je niet?", "Welk deel is het grootst?", ...

Als de tekening volgens de deelnemers volledig is, kan je het beeld van de ijsberg tonen en bijkomend duiding geven: "Bij een ijsberg is vaak enkel de top zichtbaar, en zit het grootste deel van de berg onder water. Ook wij als personen laten vaak maar een klein deel van wie we zijn, zien aan anderen. Het deel dat we tonen, staat vaak voor ons 'imago' of het beeld dat we willen tonen / durven tonen / het beeld dat anderen van ons hebben.

Vraag voor de deelnemers:

- Welke kenmerken, eigenschappen, uiterlijkheden, emoties zien andere mensen van ons?
- Wat laten wij zien aan anderen?

Dit noemen we ons imago. Er is niets mis met het hebben van een imago. Je imago bepaalt voor een deel wie je bent. Je imago kan je ook helpen om aansluiting te vinden bij bepaalde (gelijkgezinde) groepen.

Naast deze uiterlijkheden, ons imago, is er echter ook zeer veel wat we niet tonen aan anderen. De zaken die we verborgen houden, de dingen die onder de waterlijn zitten.

Vraag voor deelnemers

- Welke kenmerken, eigenschappen, uiterlijkheden, emoties zien andere mensen niet van ons?
- Wat houden wij voor anderen verborgen?
- Laat iedereen even gemakkelijk 'de waterlijn zakken'? Dit wil zeggen 'meer van jezelf laten zien'.
- Heeft wat onder de waterlijn zit invloed op wat we tonen? Hoe?

³⁶ Arktoz vzw (2018). Aandacht in actie - weerbaarheid: Syllabus bij de opleiding Aandacht in Actie Leuven: Arktoz vzw

Een persoon is veel meer dan enkel zijn imago. Als je enkel en alleen je imago toont wordt dit een gevangenis. Vanuit BOUNCE stimuleren we de mensen om zichzelf open te stellen voor anderen. Het is belangrijk om dat niet zomaar te doen en alles voor iedereen zichtbaar te maken. Doe dit met mensen en in situaties waar je jezelf veilig in voelt.

De begeleider verdeelt de deelnemers in kleine groepjes (3 of 4 deelnemers per groepje). Deze groepjes krijgen als opdracht om aan elkaar volgende zin te vervolledigen: als je me echt zou kennen dan zou je weten dat ... Moedig deelnemers aan om iets te vertellen dat onder de waterlijn zit, iets wat anderen nog niet over hen weten.



Nabespreking

De begeleider bespreekt deze oefening aan de hand van volgende vragen:

- ☞ Vond je deze oefening gemakkelijk of eerder moeilijk?
- ☞ Hoe voelt het om iets van jezelf prijs te geven?
- ☞ Hoe voelt het wanneer iemand zich open stelt voor jou?
- ☞ Denk je dat het voor jouw kind / jouw jongere veilig is om zich open te stellen naar jou?

Tips voor de begeleider

Het is belangrijk dat de begeleider bij de opdracht aangeeft dat de deelnemers zelf mogen kiezen hoeveel ze over zichzelf vertellen. De begeleider vraagt ook expliciet aan alle deelnemers om het vertrouwen van elkaar niet te schaden door het gehoorde bijvoorbeeld na de sessie door te vertellen.

Een eerlijke behandeling³⁷

Doelstellingen

- De deelnemers ervaren emoties.
- De deelnemers zijn zich bewust van hun emoties.
- De deelnemers wisselen uit over de fysieke gewaarwording van emoties.
- De deelnemers zijn zich bewust van de fysieke gewaarwording van emoties.
- De deelnemers wisselen uit over het controleren van de uitdrukking van emoties.
- De deelnemers wisselen uit over gevoelens van uitsluiting, discriminatie en onjuiste behandeling.
- De deelnemers wisselen uit over het polariseren tussen groepen.

Materialen

- Beloningen: kleine beloningen (bijvoorbeeld snoepjes)
- Allerlei knutselmaterialen
- Een tafel en stoelen voor de helft van de groep.

Vorbereiding

Zet een tafel en stoelen in het midden van de ruimte voor de helft van de groep.

Instructies

Vorm een kring. Zet bij de helft van de deelnemers een kruis op de hand. Elke deelnemer zonder merkteken op zijn hand krijgt een beloning, de andere niet. Als een deelnemer vraagt waarom hij niets krijgt en de anderen wel, of als hij vragen stelt bij andere verschillen in behandeling tussen de twee groepen, dan is het antwoord "omdat je geen merkteken hebt" of "omdat zij een merkteken hebben".

Elke groep moet een zo hoog mogelijke toren maken:

- De ongemarkeerde groep gaat rond de tafel zitten en krijgen heel veel materiaal. De deelnemers krijgen een beloning en mogen onmiddellijk beginnen met het oplossen ervan.
- Even later krijgt de gemarkeerde groep "rest materiaal" / veel minder materiaal, zonder verdere uitleg. De deelnemers krijgen geen beloning en moeten op de grond zitten.

De begeleider geeft eerste groep veel complimenten en mag zelfs hier en daar wat helpen. De tweede groep wordt door de begeleider gekleineerd. De begeleider is ook veel kritischer naar de 2e groep.

Nabespreking

Actieve nabespreking:

- Was dit een positieve of negatieve ervaring?
- Heb je positieve of negatieve emoties gevoeld?
- Was de emotie aanwezig, tastbaar in je lichaam? Geef aan waar de emoties spanning of andere veranderingen veroorzaakten.

³⁷ Bij het begin van de training kreeg de helft van de groep een merkteken op de hand. In deze oefening wordt duidelijk waarom.

Vragen

- 🔍 Welke emoties heb je ervaren? Kun je ze benoemen?
- 🔍 Hoe heb je deze emoties getoond? Had je controle over deze emoties?
- 🔍 Hoe kon je de emoties van anderen zien?
- 🔍 Wat was de trigger voor deze emotie?
- 🔍 Wat heeft ervoor gezorgd dat dit een positieve / negatieve ervaring was? Welke fysieke gewaarwordingen hangen samen met een emotie? Hoe heb je daarop gereageerd?
- 🔍 Heeft de emotie reacties losgemaakt? Hoe? Welke acties volgden op je emoties?
- 🔍 Hoe reageer je in dagelijkse situaties op negatieve emoties (zoals frustratie, uitsluiting, discriminatie)?
- 🔍 Hoe hebben de twee groepen zich tegenover elkaar gedragen? Was er polarisatie? Heb je ervaring met polarisatie tussen groepen?
- 🔍 Hoe waren de interacties binnen je groep?
- 🔍 Welke zijn succesvolle en veerkrachtige strategieën om deze situaties op te lossen? Kun je een voorbeeld geven?

Uitgebreide nabespreking

Het doel van de oefening was om de deelnemers een ongelijke behandeling te laten ervaren zonder goede reden (omdat je een merkteken op je hand hebt) en om te proberen om emoties los te weken bij de deelnemers. Bv. negatieve emoties (frustratie, woede, enz.) bij deelnemers die benadeeld werden en positieve emoties bij de groep die bevoordeeld werd.

De deelnemers kunnen ervaringen delen over discriminatie, stigmatisering, racisme en ongelijke behandeling en hun emoties en reacties in deze situaties.

Tips voor de trainer

- 🔍 De verschillen in behandeling van de groepen zijn zichtbaar, maar worden niet toegelicht. De trainer doet alsof deze verschillen normaal zijn. Indien de deelnemers vragen stellen over het verschil in behandeling, is het enige antwoord: "Omdat het ene deel van de groep een merkteken op zijn handen heeft en het andere niet".
- 🔍 Het spelen en beoordelen van deze oefening kan confronterend werken voor de deelnemers. Zorg voor een veilige ruimte voor dialoog en waardeer de input van alle deelnemers. Reageer op respectloze of gewelddadige uitdrukkingen of situaties door te verwijzen naar de basisregels en ook met begrip voor hun sterke reacties/emoties.
- 🔍 Na de nabespreking wordt de ongelijke behandeling van de twee groepen rechtgezet door de ongemarkeerde groep elk twee beloningen te geven en hen te danken om dit kleinschalige discriminatie-experiment te ondergaan. Benadruk dat de verdeling tussen gemarkeerde en ongemarkeerde mensen volledig willekeurig verliep.

Varianten

- 🔍 De trainer kan de ongelijke behandeling van de twee groepen nog sterker maken: **VOORBEELD:** de trainer kan vragen beantwoorden van deelnemers uit de ongemarkeerde groep, hen helpen, positieve feedback geven en vragen negeren uit de andere groep.

Tips

Omgaan met uitdagende situaties

Reageren op sterke meningen

Geef aandacht aan de emotionele laag³⁸: er is altijd een emotionele laag in een mening. Treed in interactie over de emotie en de persoonlijke ervaring van de jongere die een sterke mening uit. We kunnen communiceren over de emotie die we denken te herkennen bij de jongere, zoals onrecht of frustratie. Ook kunnen wij onze eigen emoties herkennen en zelfs uiten als ontvanger, en eerlijk uitleggen wat het effect van de sterke mening is.

Blokkeer: Stop de interactie over een probleem. Wanneer sterke meningen worden gedeeld in een groep, en de sfeer verhardt tot een punt waarop er geen zicht meer is op een positief resultaat, kan de trainer de situatie blokkeren. Indien mogelijk kan de dialoog later worden hervat met de groep of op individueel niveau.

Betrek: Blijf jongeren betrekken, ook al zoeken zij confrontatie op of proberen ze verdeeldheid te creëren tussen groepen. Wanneer deze jongeren betrokken kunnen blijven bij een gemeenschap en kunnen blijven deelnemen aan activiteiten, zijn er kansen op een kritische dialoog door deze contacten. Houd hier zoveel mogelijk aan vast, in plaats van degenen met sterke idealen uit te sluiten en te verwerpen.

VOORBEELD: In een school hielden de leerkrachten een groepje jongeren waarover men bezorgd was dat ze radicaliseerden in het oog en gingen tegelijkertijd een aanhoudende dialoog met hen aan waarin hun extremistische visie werd uitgedaagd op een onderzoekende en positieve manier.

Geschonden grenzen³⁹ en conflicten

In tegenstelling tot alle bovenstaande punten, waarin er een vroegtijdige preventieve aanpak is, is er hier sprake van een probleem dat moet worden aangepakt. Het probleem kan inhouden dat het respect en de veiligheid van anderen en/of het zelfrespect op het spel staan als de sterke mening verschuift naar een situatie van geweld. We geven tips om met twee soorten problematische situaties om te gaan:

▮ **Grenzen** van jongeren, volwassenen, anderen, de organisatie, ... staan op het spel of worden niet gerespecteerd, wat betekent dat individuen, groepen of systemen beschermd moeten worden en/of de grenzen getoond, hersteld of vervangen.

▮ Er is een **conflict** tussen jongere(n) op individueel of groepsniveau, of tussen jongere(n) en ouder(s) en/of eerstelijns werkers.

In al deze situaties zijn de tips van de vorige hoofdstukken van deze BOUNCE^{along} handleiding nuttig. Een belangrijke tip om hier te herhalen, is 'Aanvaard dissensus': een conflict als zodanig moet niet altijd als problematisch worden gezien.

Zie het hele plaatje: Een situatie kan verschillende achtergronden hebben. Investeer in het ontdekken van die achtergrond om te beslissen hoe deze te benaderen. Maak een onderscheid tussen de persoon, zijn gedrag en wat er achter het gedrag zit⁴⁰: vermijd persoonlijke opmerkingen. Wanneer we betrokken zijn bij of getuige zijn van een conflict, of wanneer we geconfronteerd worden met onze eigen waarden, kunnen we daartoe geneigd zijn. Wanneer je een grens of conflict probeert te herstellen, probeer dan te werken aan zowel het gedrag als wat er achter zit, zonder te oordelen over de persoon. Het gedrag kan leiden tot een sanctie, maar het gesprek over wat de persoon beweegt (waarden, idealen, persoonlijke problemen, ...), is het belangrijkste.

38 Zie ook het hoofdstuk 'Veerkrachtige relaties en communicatie', punt 'Communicatie in verschillende lagen'.

39 In de BOUNCE tools kan een 'grens' een wet, een regel, een gemaakte afspraak, een persoonlijke grens, lichamelijke integriteit, een mentale grens, ... zijn.

40 Zie ook het hoofdstuk 'Een positief perspectief', paragraaf 'Positieve perspectieven', tip 'Wat zit er achter gedrag'.

Stel grenzen en communiceer erover. Wees duidelijk over wat de grenzen zijn en leg uit waarom ze er zijn. Elke familie, organisatie of andere context heeft zijn grenzen, die vastgelegd zijn in (geschreven of ongeschreven) regels en afspraken. Gebruik het kader van de grenzen van de context, en wees duidelijk over deze grenzen. Leg zo mogelijk de oorsprong van deze grenzen uit. Voor alle goede grenzen bestaat er een degelijke verklaring. Het overtreden van grenzen zal gevolgen hebben of zelfs tot een sanctie leiden.

VOORBEELD: Gebruik 'rode lijnen' en 'groene lijnen' om te communiceren over grenzen. Rode lijnen behoren tot een kader waarover niet onderhandeld kan worden. Er moet verwezen worden naar dit kader. Er zijn geen excuses en duidelijke gevolgen bij overschrijding van deze grenzen. Na het instellen van de 'rode lijnen', kun je kijken hoe je kunt werken aan de persoonlijke kwestie. Groene lijnen zijn bespreekbaar, ze hangen af van de groep en de situatie of omstandigheden, worden in dialoog met alle betrokkenen gemaakt, en kunnen veranderen naar wat aanvaardbaar is voor een groep of situatie op een gegeven moment. Consensus over deze groene lijnen is cruciaal. Wanneer deze lijnen worden overschreden, moet er reactie zijn, maar er zijn geen duidelijke gevolgen.

Pik later weer op: wanneer een conflict te groot of niet beheersbaar op het moment dat het zich voordoet, of de invloed van de groep in een conflict te groot is, kies er dan voor om de kwestie op een later tijdstip opnieuw op te nemen. Indien de aanpak nadien op individueel niveau gebeurt, moeten alle betrokkenen hun rol spelen. Het kan ook goed zijn om de rest van de groep te informeren over de ondernomen acties. Op die manier beseffen ze dat de situatie ernstig wordt genomen en dat er iets mee gedaan wordt.

Houd vol: wanneer een schending van een grens of een conflict heel ernstig was, kan het gebeuren dat sommige personen of organisaties alle mogelijkheden hebben uitgeput en niet verder kunnen investeren in de betrokken jongere(n). In dergelijke gevallen is het belangrijk om na te gaan op welke manieren andere bronnen van steun een rol kunnen opnemen. Zij kunnen een contact herstellen of zoeken naar mogelijkheden om de relaties te herstellen, indien dat mogelijk is. Het doel is de jongere niet het gevoel te geven dat hij aan zijn lot wordt overgelaten en dat er geen kansen meer zijn. Laat de jongere niet volledig vallen of geef hem niet op. Probeer er altijd voor te zorgen dat er enig perspectief is.

Herstel⁴¹: na een schending van een grens of een conflict, en bij een sanctie moet je investeren in herstel. Herstel doet een beroep op de verantwoordelijkheid van iedereen die betrokken is bij een conflict. De focus ligt op de schade die wordt veroorzaakt door het conflict of door de schending van grenzen, en op het herstel van die schade. De feiten, emoties en wederzijdse verwachtingen van de partijen in het conflict krijgen aandacht. Het doel is dat alle partijen in staat zijn om voort te gaan zonder frustratie of andere aanhoudende negatieve emoties.

⁴¹ Zie ook de BOUNCE ⁴⁰ train-de-trainer-tool, hoofdstuk 'BOUNCE ^{young} training', paragraaf 'BOUNCE ^{young} uitrusting', subparagraaf 'Herstel'.

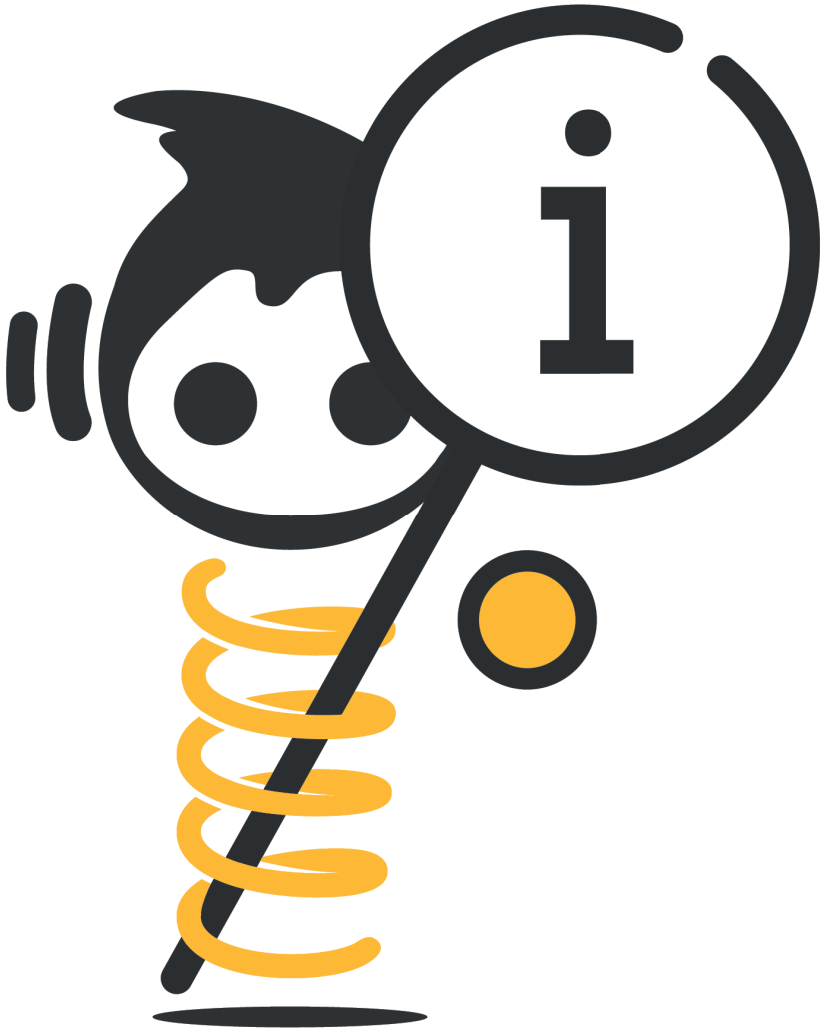
Afsluiter

Evaluatie en feedback

Check out

Alle deelnemers staan in een cirkel. De begeleider vraagt aan de deelnemers om antwoord te geven op volgende vraag:

“Wat neem je mee uit deze sessie?”



**Informatie en
ondersteuning**

Informatie en ondersteuning

Thema

Waar kan ik terecht voor informatie en ondersteuning?

Inleiding

Als we willen dat jongeren veerkracht en een kritische geest ontwikkelen moeten we als ouders ook bewust zijn hoe we met informatie en media omgaan. Hiervoor is het belangrijk dat ouders en eerstelijns werkers ook kritisch durven kijken naar informatie die ze ontvangen en die ze opnemen vanuit de media.”

Een vraag waarmee ouders en eerstelijns werkers geconfronteerd kunnen worden, is: “Waar kunnen we de informatie en ondersteuning vinden die ons helpen om met onze bezorgdheden en met uitdagende situaties om te gaan?”. Deze vraag rijst vaak wanneer situaties op dat moment zorgwekkend of uitdagend zijn.

Uiteraard kan deze BOUNCE ^{along} bewustmakingstool als zodanig een nuttige bron van informatie en ondersteuning zijn, naast de andere BOUNCE tools. Maar we moeten proberen verder te kijken, en dit BOUNCE pakket zien als één bron van informatie en ondersteuning, naast vele andere. Wanneer het om meer specifieke preventieve of curatieve kwesties gaat, is het mogelijk dat dit BOUNCE pakket niet de juiste antwoorden geeft op de bezorgdheden of de uitdagende situaties.

Dit hoofdstuk geeft tips voor de manier waarop je informatie kan vinden en gebruiken, ondersteuningsnetwerken kan betrekken en opzetten in de vroegtijdige preventieve en positieve aanpak van risicogedrag en thema's in verband daarmee (bijvoorbeeld: negatieve druk van peers, intimidatie, herhaalde conflicten over meningen, racisme, vandalisme, geweld, provocatie, discriminatie, polarisatie, haat, extremisme, ...).

Overzicht

Start

- Check in
- Energizer

Oefeningen

- Blind tekenen
- Headline
- Het netwerk

Tips

Afsluiter

- Evaluatie en feedback
- Check out

Start

Check in

De begeleider stelt aan de deelnemers volgende vraag: "Waarover ging het laatste krantenartikel dat je gelezen hebt?"

Energizer: zin doorzeggen

De deelnemers vormen een rij. De begeleider fluistert een zin in de oor van de eerste deelnemer. Deze zegt de zin door in de oor van de volgende persoon in de rij. Zo gaat dit verder tot bij de laatste deelnemer. De laatste deelnemer zegt luidop wat hij gehoord heeft.

Is de zin hetzelfde gebleven of is hij veranderd?

Oefeningen

Blind tekenen

Doelstellingen

- De deelnemers communiceren duidelijk met elkaar.
- De deelnemers ervaren dat informatie verloren kan gaan of fout kan aankomen.

Materiaal

Bijlage 10 van BOUNCE young: Afbeeldingen

Instructies

De begeleider verdeelt de deelnemers in duo's, en geeft volgende instructie:

Elk duo bestaat uit een zender en een ontvanger. De ontvanger krijgt een blad papier en een pen. De zender neemt een kaartje met een tekening en omschrijft deze tekening, zonder te zeggen waarvan de tekening is. De zender mag aan de ontvanger enkel instructies geven om de afbeelding te tekenen. De ontvanger tekent op basis van deze instructies de afbeelding en raadt wat er op het kaartje van de zender staat.

Je mag enkel vormen beschrijven, geen benamingen, bijvoorbeeld:

- "Teken een cirkel" = ok
- "Teken een wiel" = niet ok

De begeleider laat hierna de deelnemers van rol wisselen.

De begeleider kan deze oefening herhalen in verschillende versies:

- De deelnemers zitten rug aan rug. Er is enkel verbale communicatie mogelijk.
- De zender zit tegenover de ontvanger. Alleen de zender mag praten. Er is non-verbale communicatie mogelijk tussen beide.
- Zender en ontvanger mogen praten. Er is zowel non-verbale als verbale communicatie tussen beiden.

Variatie

- Zelfde oefening, maar met 1 zender en 2 of meerdere ontvangers.
- Zelfde oefening. De ontvanger wordt zender naar een derde persoon. Hiervoor baseert hij zich op de informatie die hij gekregen heeft van de oorspronkelijke zender en de tekening die hij gemaakt heeft.

Nabespreking

De begeleider bespreekt deze oefening aan de hand van volgende vragen:

- Wat is moeilijk? Wat ging goed, wat liep fout?
- Wat vond je van de uitleg van je partner?
- Kon je telkens raden wat er op het kaartje stond?
- Gebeurt het soms nog dat je informatie verkeerd interpreteert of dat deze onduidelijk is?
- Kan het soms tot conflict leiden als informatie verkeerd geïnterpreteerd wordt of onduidelijk gegeven wordt?
- Is er iemand "schuldig" aan het verkeerd doorgeven of interpreteren van informatie?

Bijkomende tips voor ouders en eerstelijnsverleners

- ▮ **Duiding:** Dit is een belangrijk aspect van een begeleidershouding die een positieve relatie en communicatie met jongeren wil opbouwen en voor het creëren van omstandigheden waarbij jongeren kunnen leren: bij afspraken, regels, instructie ... zorgen we ervoor dat jongeren ons zo goed mogelijk begrijpen. We mijden dubbelzinnigheden, humor die jongeren moeilijk begrijpen, complexe en abstracte uitleg als dat te moeilijk is voor deelnemers. We gebruiken heldere taal en zijn bereid om uitleg te geven over de redenen van afspraken of doelen van opdrachten, oefeningen, wees je bewust van mogelijke misverstanden, stel jezelf in de plaats van jongeren die jouw info krijgen, vanuit 'niet weten' ...
- ▮ **Wees zelfkritisch:** Volwassenen missen ook informatie: we komen vaak tussen bij situaties waar we niet alles van weten. Wees ervan bewust dat ook wij informatie missen, soms foute conclusies kunnen trekken, onze eigen interpretatie geven aan wat we zien en horen, en dat dit niet steeds de juiste zijn.
- ▮ **Gebruik 'niet weten' (vanuit de socratische gespreksvoering) als gesprekstechniek:** stel vragen aan jongeren die verduidelijkend zijn, die omstandigheden bevragen, die interesse tonen: verken en verhelder zaken met hen zodat je beeld en begrip van situaties beter wordt.

Wees kritisch voor informatie en kanalen: wees zelf kritisch voor informatie die je krijgt en voor de kanalen, bijvoorbeeld wanneer het over actualiteit gaat. Stel je eigen bronnen in vraag, geloof niet alles blindelings wat in de media komt, en wees tegelijk bewust van de valkuil van een overdreven kritische geest: geloven in complottheorieën, aannemen van fake news, gebruik van (sociale) media voor beïnvloeding ... en coach hier jongeren in.

Headline

Doelstellingen

- De deelnemers weten dat er verschillende soorten media zijn.
- De deelnemers weten dat verschillende media verschillende visies / meningen kunnen hebben volgens hun achtergrond.
- Deelnemers kennen het verschil tussen informatie en interpretatie.
- De deelnemers ervaren dat feiten op verschillende manieren worden geïnterpreteerd.

Materialen

- Bijlage 20 van BOUNCE ^{young}: Feiten en mediatypes
- Vellen papier
- Stiften

Vorbereiding

Maak kopieën van de fiche in bijlage 20 voor elk paar.

Leg de kaarten met mediatypes uit zodat de bedrukking niet zichtbaar is.

Instructies

Vorm groepjes van twee. Elk paar kiest een willekeurige mediakaart en krijgt een fiche, een kort en beknopt informatiefel over een gewelddadige gebeurtenis. Een van de deelnemers leest de feiten voor.

Elk paar neemt een pen en een blad en krijgt tijd om na te denken en een titel op te schrijven die gebruikt zou kunnen worden voor een artikel over de feiten dat via het medium op hun kaart verspreid zal worden.

De verschillende titels van elk paar worden aan de hele groep gepresenteerd.

Nabespreking

Actieve nabespreking:

- Welke titel staat het dichtst bij wat je persoonlijk zou rapporteren over de feiten?
- Welke titel staat het verst van je persoonlijke mening over de feiten?

Vragen:

- De titels die je bedacht zijn anders: zouden de artikelen ook anders zijn? Wat zou anders zijn? Welke feiten zouden benadrukt worden en welke interpretaties zouden er komen?
- Kan een medium, een titel en de manier van verslaggeven je mening over een thema beïnvloeden?
- Zijn alle media neutraal in hun rapportering? Moeten alle media neutraal zijn? Heb je voorbeelden van echte gebeurtenissen die anders behandeld worden door verschillende media of bronnen?
- (Bijvoorbeeld: bij een demonstratie vermeldt de politie vaak minder deelnemers dan de organisatoren van de demonstratie.)
- Hoe kunnen we veerkrachtig zijn tegenover informatie en de invloed van verschillende media in ons eigen leven?

Uitgebreide nabespreking

- ¶¶¶ Het is goed te weten dat de manier waarop informatie wordt voorgesteld mensen kan beïnvloeden om informatie als de waarheid te beschouwen. Wanneer er een doel achter de informatie zit (zoals mensen overtuigen) zal er waarschijnlijk andere informatie worden ingehouden of zal er, erger nog, informatie worden aangepast. Wanneer iets er te goed uitziet om waar te zijn, is een kritische aanpak aangewezen. Advertenties, media-artikels, enz. kunnen met een gezonde kritische geest benaderd worden.
- ¶¶¶ Link de oefening aan extremistische of polariserende propaganda waarbij informatie gebruikt wordt om anderen te beïnvloeden. Vaak kunnen de keuze van het beeld, de titels en de manier waarop de uitleg wordt gegeven erg overtuigend zijn, maar niet altijd juist.

Bijkomende tips voor ouders/eerstelijns werkers

Versterk mediawijsheid: de combinatie van de media (televisie, kranten, tijdschriften, internet, smartphones, forums, websites, sociale media, radio, ...) en de toegankelijkheid van de media voor jongeren biedt hen een breed scala van mogelijkheden om te worden geïnformeerd, om nieuwe dingen te ontdekken, om te communiceren met anderen, ... Dus ook hier is het positieve aspect belangrijk. Ouders en eerstelijns werkers kunnen zich zorgen maken over de invloed van de media (en meestal het internet) op jongeren. Communiceren over deze media en hierdoor de mediawijsheid van jongeren versterken, versterkt de veerkracht in relaties en communicatie. De kritische houding die jongeren online nodig hebben, verschilt niet echt van die in het echte leven of die ten aanzien van de 'klassieke' media⁴². Zo bieden heel wat dagelijkse situaties leermogelijkheden om de (online) kritische zin te versterken.

Varianten

- ¶¶¶ Gebruik een ander thema dat beroep doet op de deelnemers en geef hen andere feiten.
- ¶¶¶ De deelnemers denken na over / proberen een beeld te vinden dat ze met hun titels kunnen linken. Bij het werken met beelden moet ook de invloed van beelden in de nabespreking worden vermeld.
- ¶¶¶ Elk paar kiest twee mediakaarten en denkt aan twee alternatieve titels voor hun mediatype.

⁴² In het BOUNCE ^{young} veerkrachttrainingsprogramma wordt een gezonde kritische zin ten aanzien van informatie en invloed uitgebreid behandeld in de trainingssessie 'Informatie en invloed'.

Het netwerk⁴³

Doelstellingen

- ▮ De deelnemers zijn zich bewust van de personen en organisaties bij wie zij terecht kunnen voor informatie en ondersteuning met betrekking tot jongeren.
- ▮ De deelnemers wisselen uit over de personen en organisaties op wie zij een beroep doen met betrekking tot jongeren.
- ▮ De deelnemers zijn zich bewust van de mogelijkheden van de ondersteunende personen en organisaties met betrekking tot jongeren.
- ▮ De deelnemers plannen hoe zij zich tot personen en organisaties kunnen richten voor informatie en ondersteuning.

Materialen

- ▮ Bijlage 10 van BOUNCE ^{up}: Levensdomeinen⁴⁴: A4 afdruk van elk levensdomein voor elke groep
- ▮ Pennen en papier

Instructies 1

Vorm groepjes van 3 tot 5 deelnemers. Elke groep krijgt een vel met de 'levensdomeinen'. Elke groep maakt een lijst van:

- ▮ Personen in de persoonlijke sociale omgeving.
- ▮ Organisaties bij wie zij terecht kunnen bij problemen of uitdagingen met betrekking tot jongeren.
- ▮ Organisaties die informatie en ondersteuning kunnen bieden bij problemen of uitdagingen met betrekking tot jongeren.

Oriënterende vragen bij het opstellen van deze lijst zijn:

- ▮ In wie geloof je / naar wie kijk je op in je persoonlijke netwerk als het om jongeren gaat?
- ▮ Welke organisaties ken je waarbij je informatie en ondersteuning kunt krijgen als het om jongeren gaat?
- ▮ Wie in je persoonlijke netwerk kan informatie en ondersteuning bieden met betrekking tot jongeren?
- ▮ Wie / welke organisatie weet veel over jou en jouw leef-/werkomstandigheden met jongeren?
- ▮ Wie / welke organisatie is of kan een bron voor steun / hulp / advies / informatie / troost zijn als...:
 - Je een probleem hebt met betrekking tot een jongere?
 - Je een moeilijke situatie meemaakt met betrekking tot (een) jongere(n)?
 - Je een belangrijke keuze moet maken met betrekking tot (een) jongere(n)?
 - Je een emotionele gebeurtenis hebt meegemaakt met betrekking tot (een) jongere(n)?
- ▮ Heb je al ooit beroep gedaan op een bepaalde bron voor advies, hulp, steun...? Wat was het resultaat?
- ▮ Ben jij een bron voor informatie en steun voor anderen in je omgeving met betrekking tot jongeren?

⁴³ Deze oefening is een variant van de BOUNCE ^{young} oefening 'Voorbeelden en bronnen' in de training 'Verbonden identiteit'.

⁴⁴ Van Dooren, G. (Red.), 2014, Missing link. Een integrale begeleiding voor moeilijk bereikbare jongeren, ACCO, 147 p.

De afdrukken van de levensdomeinen kunnen gebruikt worden om de verschillende antwoorden van de deelnemers te groeperen (bijvoorbeeld: wanneer een deelnemer 'mijn broer' antwoordt, wordt dit genoteerd op het blad 'Familie').

Instructies 2

Kies een persoon of organisatie uit de lijst van het informatie- en ondersteuningsnetwerk. Bereid voor hoe je deze persoon zou contacteren en proberen te betrekken om je te helpen met informatie en ondersteuning.

Oriënterende vragen:

- ▮▮▮ Hoe zou je contact opnemen?
- ▮▮▮ Hoe zou je de vraag om informatie en ondersteuning stellen?
- ▮▮▮ Welke ondersteuning kun je verwachten van deze organisatie?

Nabespreking

- ▮▮▮ Heb je voordeel gehaald uit de interactie over informatie- en ondersteuningsnetwerken?
- ▮▮▮ Heb je een betere en bredere visie op welke informatie- en ondersteuningspersonen er bestaan voor jou?
- ▮▮▮ Ben je van plan om nu of in de toekomst acties te ondernemen om ondersteunende organisaties te betrekken om te helpen bij het omgaan met problemen of uitdagingen in verband met jongeren?
- ▮▮▮ Ben je je meer bewust van de mogelijkheden binnen je persoonlijke netwerk- en informatiebronnen met betrekking tot jongeren?

Tips voor de trainer

Wijs erop dat een andere versie van deze oefening behandeld wordt in de BOUNCE young veerkrachttrainingssessie voor jongeren: training 'Verbonden identiteit', oefening 'Voorbeelden en bronnen'.

Ga na of de jongeren zelf als mogelijke bron voor informatie worden vermeld. Jongeren kunnen betrokken worden bij het zoeken naar informatie en ondersteuning, dit wordt soms vergeten.

Varianten

Splits de oefening in twee delen, of doe slechts een ervan:

- ▮▮▮ Uitwisseling over mensen uit de persoonlijke sociale omgeving van deelnemers die informatie en ondersteuning kunnen bieden.
- ▮▮▮ Uitwisseling over organisaties die informatie en ondersteuning kunnen bieden.

Vertrek vanuit een praktijkgeval: een situatie waarin de deelnemers informatie en/of ondersteuning kunnen gebruiken met betrekking tot jongeren. Ze zoeken naar bronnen voor informatie en ondersteuning voor dit praktijkgeval.

Tips

Informatie vinden

Er is veel informatie beschikbaar voor ouders en eerstelijnswerkers. Maar het is niet altijd gemakkelijk om geschikte informatie te vinden. De informatie is vaak niet gecentraliseerd en er is weinig of geen overzicht. Enkele tips voor hoe je relevante informatie kunt vinden:

Abonneer je op literatuuren nieuwsbrieven of op publicaties voor ouders en eerstelijnswerkers: veel organisaties bieden regelmatige updates over relevante onderwerpen of initiatieven met betrekking tot jongeren. Dit kan interessant zijn om tips en trucs te vinden, om te experimenteren met nieuwe methoden, om op de hoogte te zijn van ontwikkelingen op het gebied van jongeren, preventie, onderwijs, enzovoort.

Actualiteitsbewustzijn⁴⁵: het nieuws geeft een goed beeld van wat er in de maatschappij en in het leven van jongeren gebeurt. Elke dag is er een stroom van informatie, artikelen, nieuwsfeiten, ... over allerlei onderwerpen. Combineer verschillende media en benader ze tegelijkertijd met een gezonde kritische zin. Dit kan helpen om verschillende meningen te zien en te begrijpen, om een oordeel te vormen, en om informatie door te geven aan jongeren, ouders en andere eerstelijnswerkers.

OPMERKING: Niet alle informatie is betrouwbaar: zin voor relativering is raadzaam om te bepalen welke informatie relevant is. Houd hier rekening mee wanneer je communiceert over de actualiteit. Een gezonde kritische zin kan anderen ertoe aanzetten om ook kritisch te zijn.

Zoek om te vinden: het internet, bibliotheken, gespecialiseerde organisaties en personen kunnen informatie verstrekken. Onderzoek, literatuur, websites, ... geven informatie over allerlei onderwerpen. Blijf op de hoogte door verschillende bronnen te mixen en matchen. Door informatie te zoeken, te ontdekken, te lezen en te verwerken kan een ouder of eerstelijnswerker in vrij korte tijd een 'selfmade' specialist in allerlei onderwerpen worden.

OPMERKING: Een neveneffect van geïnformeerd zijn is dat we 'over-geïnformeerd' kunnen zijn, en overdreven kunnen reageren of te bezorgd zijn. Het is raadzaam om informatie te selecteren, verschillende betrouwbare bronnen te combineren en kritisch te zijn ten aanzien van de beschikbare informatie.

Verspreid informatie: wanneer je informatie vindt die interessant is voor jou en voor anderen, of wanneer je een succesvolle ervaring hebt, geef dit dan door aan ouders, collega's en anderen die ook op zoek kunnen zijn naar deze informatie. Er zijn talloze manieren om informatie te verspreiden.

Weten: wees je ervan bewust dat sommige referentiekaders sterke handvaten kunnen zijn in de preventie van risico gedag en aanverwante thema's. Gebruik deze referentiekaders om ernaar te verwijzen wanneer dat mogelijk is, ten aanzien van jongeren, ouders en de sociale omgeving, kan nuttig zijn.

VOORBEELDEN:

¶¶¶ *Het Europees Verdrag voor de Rechten van de Mens, door het Europees Hof van de Rechten van de Mens, van de Raad van Europa*⁴⁶

¶¶¶ *Het VN-Verdrag inzake de Rechten van het Kind*⁴⁷

45 Zie ook het hoofdstuk 'Veelkrachtige relaties en communicatie', paragraaf 'Relatie- en communicatietips', tip 'Versterk mediawijsheid.'

46 The Council of Europe, The European Convention on Human Rights, by the European Court of Human Rights, 2010, http://www.echr.coe.int/Documents/Convention_Eng.pdf

47 The UN Convention on the Rights of the Child: <http://www.ohchr.org/en/professionalinterest/crc.aspx>

Bijtscholen: opleiding en ervaring zijn belangrijk en bieden een stevige basis om te werken met jongeren en hun sociale omgeving. De terreinen van jeugdwerk, onderwijs en jongerenwelzijn veranderen snel, samen met maatschappelijke veranderingen. Een breed spectrum van degelijke en nieuwe methoden en visies rond het werken met jongeren is beschikbaar. Training, infoavonden, educatieve programma's, studiedagen en begeleiding zijn raadzaam voor degenen die met jongeren werken die antwoorden willen vinden op de uitdagingen die ze tegenkomen in hun werk.

Ondersteuning vinden, gebruiken en opzetten

Ouders en eerstelijns werkers kunnen initiatieven nemen om ondersteuningsnetwerken te vinden, maar ook deelnemen aan netwerken en ze samen creëren. Tips⁴⁸ voor het vinden, gebruiken en creëren van een ondersteuningsnetwerk:

Erken de waarde van netwerken: een intern (binnen een familie, organisatie, gemeenschap, ...) en extern (met andere organisaties, families, gemeenschappen, ...) gericht ondersteuningsnetwerk kan zeer relevant zijn om verzamelde informatie te bundelen, te bespreken, perspectieven te verbreden, een strategie te kiezen en acties op te zetten. Ouders, eerstelijns werkers en organisaties die een team vormen, en openstaan voor andere bronnen, kunnen samen omgaan met bezorgdheden en uitdagende situaties. Een netwerk biedt een interdisciplinair perspectief. Ook, en nog beter, voordat er bezorgdheden zijn, kan een dergelijk netwerk zijn vroegtijdige preventieve waarde bewijzen. Door het vroegtijdig opzetten van dergelijke netwerken, is de basis voor interactie en samenwerking al aanwezig wanneer er zich zorgwekkende of uitdagende situaties voordoen.

Durf anderen te benaderen: familie, vrienden, vertrouwde mensen, eerstelijns werkers, sociale diensten, ... kunnen allemaal bronnen voor ondersteuning zijn. Durf bezorgdheden te delen en te vragen om ondersteuning. Eerstelijns sociale diensten zijn er om te werken met ouders en andere eerstelijns werkers. Probeer eventuele gevoelens van schaamte, wantrouwen, ... die irrationeel kunnen zijn, opzij te zetten.

OPMERKING: Vraag indien nodig of vertrouwelijkheid gegarandeerd wordt bij het praten over gevoelige onderwerpen met ondersteunende personen of organisaties.

VOORBEELD: In België vormden de ouders van de jongeren die het land verlieten om in Syrië te gaan strijden een groep en organiseerden samen bijeenkomsten. Ze vonden troost en steun bij elkaar, konden hun ervaringen bespreken en zochten samen naar manieren om met deze moeilijke situaties om te gaan.

Leer van elkaar: informeer collega's, andere ouders, jongeren over gevonden informatie, media-informatie, bijgewoonde studiedagen, educatieve benaderingen, ... Verspreid nieuwe informatie in de beschikbare netwerken, en plaats zo mogelijk punten op de formele agenda's van organisaties.

Zet een ondersteuningsstructuur op: als er geen geschikte ondersteuningsstructuur is, probeer dan om dit tekort te signaleren en zo personen en/of organisaties aan te zetten om de vereiste ondersteuning zelf te organiseren. Dit betekent dat de informatie, bezorgdheden, uitdagingen, enzovoort een forum krijgen. Nogmaals, het is aan te raden om dit te doen voordat de bezorgdheden of uitdagende situaties zich voordoen.

OPMERKING: Een ondersteuningsstructuur hoeft niet nieuw te zijn. Ze kan gebaseerd zijn op bestaande initiatieven en forums.

VOORBEELD: In een wijk wordt een wekelijks 'familiesalon' georganiseerd door een sociale dienst. Tijdens de namiddag kunnen ouders, kinderen en andere inwoners langskomen voor een drankje, een praatje, informele bijeenkomsten en advies over allerlei situaties. Een professionele eerstelijns werker is aanwezig en kan ondersteuning verlenen en doorverwijzen naar andere diensten indien dat nodig is.

⁴⁸ Sommige tips zijn nuttiger voor eerstelijns werkers dan voor ouders, omdat zij alleen bestemd zijn voor gebruik binnen organisaties.

Intervisie of oudergroepen: bestaande forums gebruiken of interne of gemengde forums voor discussie en intervisie opzetten: interactie op een betrouwbare en open basis over visie, zorgen, vragen, ideeën, ... kan heel verrijkend zijn. Het biedt kansen om te praten over zorgen, ze te bekijken met anderen, en problemen samen te analyseren om een meer objectief en kwalitatief beeld te hebben van de situatie en de mogelijke benaderingen. Dit past in een cultuur waarin collega's of ouders op gelijke voet met elkaar kunnen discussiëren en feedback kunnen geven in een veilige omgeving.

Maak afspraken over rollen: in organisaties kan het interessant zijn om verschillende rollen toe te wijzen en duidelijk te zijn over de inhoud van deze rollen naar alle betrokkenen toe.

VOORBEEELD: Een jongerenwelzijnsorganisatie heeft een medewerker die tussenbeide komt in situaties van herstel⁴⁹ en die een herstelgericht proces kan begeleiden. Een andere medewerker is de contactpersoon voor de ouders. Een vrijwilliger is de 'buddy' en de vertrouwenspersoon bij klachten en zorgen van de jongeren.

OPMERKING: Deze afspraken over de rollen mogen niet leiden tot het negeren van een situatie die niet in de rol past.

Netwerk van sleutelfiguren: denk na over welke sleutelfiguren betrokken kunnen worden bij het werken rond moeilijke thema's. Mogelijke sleutelfiguren zijn ouders, publieke figuren, mensen in de netwerken van de jongeren, ...

OPMERKING: Leg en maak gebruik van banden tussen organisaties, eerstelijnswerkers, ouders en andere sleutelfiguren op momenten dat er geen zorgen, conflicten of andere uitdagingen zijn. Leg en onderhoud deze banden wanneer de dingen goed gaan.

Netwerk van organisaties: maak gebruik van de bestaande netwerken, of wanneer deze niet aanwezig zijn of de bestaande netwerken niet voldoende zijn, organiseer dan de netwerken die je nodig hebt. Zoek en sluit aan bij lokale en bovenlokale initiatieven en diensten die informatie kunnen geven en ondersteuning kunnen bieden. Tracht ook te weten te komen welke partners en ondersteunende volwassenen betrokken kunnen worden bij de jongeren en wie een rol kan spelen.

VOORBEEELD: Maak een lijst van mogelijke organisaties om banden mee te sluiten en neem initiatieven om contacten te leggen. Zorg ervoor dat de verwachtingen, vragen of redenen voor contact duidelijk zijn.⁵⁰ Dit kunnen sociale diensten, sportclubs, religieuze organisaties, enzovoort zijn.

Een integrale preventieve aanpak: bij het werken met jongeren in preventieve initiatieven moet je hun omgeving betrekken. Zoek naar mogelijkheden om initiatieven integraal te ondersteunen. De boodschap voor eerstelijnswerkers is: 'Aarzel niet om ouders te betrekken wanneer dat mogelijk is'. De boodschap voor ouders is: 'Aarzel niet om eerstelijnswerkers te betrekken wanneer je steun zoekt'. Denk ook na over welke ondersteunende personen of diensten je kan informeren, betrekken en om ondersteuning kan vragen, naast de ouders en de eerstelijnswerkers.

Creëer specialisten: in organisaties is het mogelijk dat medewerkers de 'interne specialisten' in bepaalde zaken worden. Zij kunnen de kennis, ervaring, tips en trucs binnen en buiten de organisatie verspreiden. Zij kunnen deelnemen aan trainingen, studiedagen, lezingen, enzovoort.

49 Zie ook de BOUNCE ⁴⁹ train-the-trainer-tool, hoofdstuk 'BOUNCE ^{young} training', paragraaf 'BOUNCE ^{young} uitrusting', subparagraaf 'Herstel'.

50 Zie ook het hoofdstuk 'Bewustmakingsacties', paragraaf 'Informatie en ondersteuning: bewustmakingsacties', oefening 'Ondersteuningsnetwerk'.

Organiseer informatiebijeenkomsten, debatten, voorlichtingssessies: Ouders en eerstelijnsworkers kunnen, individueel of gezamenlijk, informatiesessies, debatten en voorlichtingssessies organiseren voor andere ouders en/of eerstelijnsworkers. Dergelijke sessies kunnen bijvoorbeeld de stilte en de verlegenheid om over gevoelige onderwerpen te praten, doorbreken. Ze kunnen ook verdere acties initiëren.

VOORBEELD: Een informatiesessie over de identiteit van jongeren en risicogedrag kan georganiseerd worden voor ouders, met een brede focus op allerlei vormen van risicovol gedrag en allerlei uitingen van identiteit. Wanneer dit wordt benaderd vanuit een positieve invalshoek en met een focus op alledaagse situaties, is er een goede kans dat dit banden, begrip en meer betrokkenheid zal scheppen om positieve acties op te zetten.

Betrek specialisten: soms is de eigen expertise niet genoeg, en zijn specifieke kennis en ervaring van buitenaf noodzakelijk. Een derde partij die actie kan ondernemen (informereren, begeleiden, training geven, ...), kan zeer waardevol, ondersteunend en versterkend zijn.

Afsluiter

Evaluatie en feedback

Check out

Alle deelnemers staan in een cirkel. De begeleider vraagt aan de deelnemers om antwoord te geven op volgende vraag:

“Welke organisatie of persoon die je voor vandaag niet kende wil je beter leren kennen?”

