

CONCLUSIE

Kliekjes vormen, eens lachen met iemand, enz.: het zijn allemaal menselijke reacties. Psychische onveiligheid creëren is dus niet per se iets dat je bewust en expres doet. Het is wel bijzonder belangrijk dat je erover waakt dat iedereen zich hier mee verantwoordelijk voelt. Vraag eens: "Zou jij dat leuk vinden als ze met jou lachten?" Elke situatie kan zich voordoen zowel bij leden als bij leiding, maar de aanpak ervan kan wel verschillen. Elke situatie van psychische onveiligheid is anders, en niets is vanzelfsprekend. Problemen tussen leiding onderling zijn vaak nog net iets moeilijker omdat je er midden in staat. Eén ding staat vast: je moet er iets mee doen. Maar wat en hoe, daarin zijn er gradaties.

HULPLIJNEN

Op zoek naar hulplijnen die je kunnen helpen bij het reageren op een situatie waarin leden of leiding zich niet op hun gemak voelen?

Neem hier zeker eens een kijkje:

- In de afdelingsboeken
- chiro.be/info-voor-leiding/veiligheid/je-veilig-voelen
- De Dubbelpunt van oktober 2016: 'De Chiro, je safehouse + Blijf van mijn lijf'
- jongenvanzin.be
- praatoverpesten.be

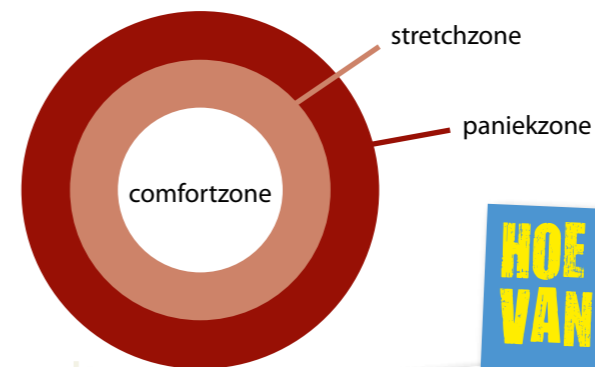
Wil je echt aan de slag? Gebruik de Pestzak! Die kun je uitlenen op het Chirosecretariaat of downloaden op de Methodiekendatabank van Chirojeugd Vlaanderen (chiro.be/methodieken).

Heb je een concrete situatie waar je geen raad mee weet? Contacteer het aanspreekpunt Pesten via pesten@chiro.be.



EEN MISSIE

Aan Chiro doen betekent *graag zien* en *rechtvaardigheid*¹. Samen hebben we de ambitie om een veilige haven te zijn voor alle kinderen en jongeren. Ieder van ons wil graag gezien worden. Dat betekent dat we aanvaarden dat iemand anders is of zich anders voelt. Pas als je graag gezien wordt en je je veilig voelt, kun je jezelf ontplooiën. Zo zal Emiel de show van het kamp pas organiseren als hij zich op z'n gemak voelt bij zijn Chirovrienden en zal Nour pas haar zotte zelf zijn als ze niet de hele tijd harde opmerkingen te horen krijgt. Bijdragen tot een fijne Chirotijd voor iedereen vraagt een engagement vanuit respect voor alle kinderen en jongeren. Geen eenvoudige ambitie, maar wel een waar we altijd aan kunnen blijven werken. Want je voelt je niet altijd veilig of op je gemak. Je op je gemak of ongemak voelen, is zeer moeilijk te beschrijven. Het gaat over een **gevoel** en dat is van persoon tot persoon anders. Ook zijn de situaties waarin een lid zich niet veilig voelt vaak anders dan voor leiding. Een gevoel is nooit fout of verkeerd. Hoe je naar zo'n gevoel handelt, daar kun je wel iemand op aanspreken. Daarnaast zijn er situaties die gewoonweg wettelijk niet kunnen.



HOE HERKEN JE EEN SITUATIE VAN PSYCHISCHE ONVEILIGHEID?

Het gevoel van psychische onveiligheid komt voor op het moment dat iemand zich in zijn of haar paniekkzone voelt. Iedereen heeft een comfortzone, een stretchzone en een paniekkzone. In de comfortzone voel je je op je gemak. In de stretchzone verleg je grenzen, maar is alles nog beheersbaar en veilig. Duw je iemand over zijn of haar grenzen, dan belandt die persoon in de paniekkzone. Op dat moment zal die persoon zich erg onveilig voelen. Dat gevoel kan zich op verschillende manieren uiten: opmerkingen die gemaakt worden, het loopt ineens niet meer vlot, er wordt plots geroddeld, enz. Die gedragingen komen meestal naar boven op informele momenten of tijdens babbels met je leden of medeleiding. Bespreek eens met je medeleiding wat je is overkomen, want je kunt uiteraard ook niet alles gezien hebben.



SITUATIES

Het is een hele opdracht om je leden zich echt psychologisch **veilig** te laten **voelen**. De sfeer in de groep heeft daar veel mee te maken: kunnen je leden ervoor uitkomen dat ze bang zijn, dat ze iets niet durven, of dat ze iets niet graag hebben? Ga je met respect om met wat iemand opbiecht?

EEN SITUATIE VAN PSYCHISCHE ONVEILIGHEID, HOE REAGEER JE DAAROP? WELKE VALKUILEN ZIJN ER?

Kliekjes

De tito's moeten bij de start van de activiteit drie teams vormen. De drie winnaars van het eerste spelletje mogen hun team samenstellen. Om beurten kiezen ze iemand uit de groep. Christina blijft als laatste over, net als de vorige keer. Met een verborgen droevig gezicht sluit ze aan bij het team waar ze aan wordt toegewezen.

→ Probeer zulke situaties te vermijden. Als laatste overblijven zorgt vaak voor een gevoel van minderwaardigheid, zeker als je al een aantal keer als laatste gekozen werd. Christina zal zich dus niet goed in haar vel voelen. Tegelijk leert de groep niet om goed met elkaar om te gaan. Ze kiezen immers vaak dezelfde medeleden om samen een team te vormen. Als je zelf de teams verdeelt of daar een andere methodiek voor gebruikt, waardoor alle leden telkens in andere teams zitten, leren ze elkaar beter kennen en kunnen ze dus beter met elkaar omgaan. Iedereen is even 'populair' en belangrijk. Daardoor creëer je een veilige basis voor je groep.

Pesten afdoen als plagen

Een van de rakwi's wordt systematisch door medeleden gepest. Als leiding zie je niet altijd alles gebeuren en de rakwi komt af en toe vertellen dat hij gepest wordt. Aangezien het een 'zwak manneke' is, denk je dat hij nogal overdrijft. Je zegt: "Het zal wel meevallen, je moet wat sterker zijn." Of: "Komaan hé, ze waren gewoon wat onnozelen aan het doen. Kan jij niet tegen een grapje of zo?"

→ Je weet en ziet als leiding niet alles. Het feit dat de rakwi het als pesterijen ervaart, creëert voor hem of haar een situatie van psychische onveiligheid. Probeer naar de rakwi te luisteren en samen met hem of haar op zoek te gaan naar een manier om iets aan de situatie te doen waar de rakwi zich goed bij voelt.

Geef je iedereen voldoende aandacht en bevestiging?

Naast de psychische veiligheid van je leden sta je ook in voor die van je medeleiding. Niet simpel, vaak zelfs moeilijker, maar minstens even belangrijk!

Nieuw in de groep

Oskar is nieuw in de groep en voelt zich zeer onwennig. Niemand praat met hem, heel de namiddag loopt hij er verloren bij.

→ Maak als leiding werk van de verwelcoming van je leden, ook al sluiten ze pas halverwege het werkjaar aan. Zorg ervoor dat jij hen leert kennen en omgekeerd. Maar zorg er ook voor dat de leden die al even meedraaien het nieuwe lid mee opnemen in de groep. Want iemand die zich niet welkom voelt, zal zichzelf niet rap tonen of zichzelf kunnen zijn.

De eerstejaars leiding durft niets te zeggen op vergaderingen. Telkens als ze toch iets willen zeggen, roept er wel iemand van de leidingsploeg 'ssst, ons nieuwke gaat iets zeggen' of 'hoe kan jij dat nu weten met 'al' je leidingservaring?'

→ Zorg ervoor dat iedereen de kans krijgt om zichzelf te worden en zich te uiten in een ploeg. Mensen afblokken kan ervoor zorgen dat iemand zich niet welkom voelt en dus zichzelf niet kan ontplooiën.

Angst

Een van de leden durft niet alleen het bos in te lopen tijdens het nachtspel. Ze kruipt telkens achteraan in de rij en komt met een excuus om niet te moeten meedoen met het nachtspel.

→ Neem elke angst ernstig. Stel je leden gerust en wees je er ook van bewust dat er vaak een achterliggende reden is voor angst. Je kunt hiernaar polsen. Maak tijd voor je leden in dit geval: luister naar hen, maar geef hen ook tijd om aansluiting te vinden. Moedig hen aan om zich in hun *stretchzone* te begeven, maar push ook niet te hard. Zorg ervoor dat de persoon zelf nog altijd de keuze krijgt om iets al dan niet te

doen. Druk zetten op iemand kan namelijk een averechts effect hebben.

Schaamte

Een speelclubber plast op weekend in zijn bed. Je ontdekt het wanneer je de speelclubbers komt wekken.

→ Speelclubbers die nog in hun bed plassen, hebben liever niet dat iemand weet wat hen overkomen is. Ga daar dus discreet mee om. Stel het kind gerust, zorg dat het zich kan wassen en aankleden zonder dat het nagekeken wordt, en vraag bijvoorbeeld aan de kookploeg om de slaapzak uit te wassen en ergens te drogen te hangen waar niemand het ziet. Geef duidelijk het signaal dat het niet erg is: het kind kan er niets aan doen. Ook kun je tegen de groep zeggen dat ze je wakker mogen maken als er iets is, wat dan ook (bv. dringend naar de wc moeten). Dat is een hele geruststelling voor leden die ergens mee zitten.

Niet iedereen is even blij met zijn of haar lichaam. Sommigen kleden zich dus liever om in hun slaapzak of achter een gordijn. Anderen vinden het moeilijk om zomaar in bikini of badpak over het terrein te lopen. Nog anderen snappen hier niets van en trekken in het bijzijn van de medeleden of leiding gewoon hun broek uit om zich om te kleden.

→ Heb respect voor onzekerheden en vraag dat ook van anderen. Je kunt niet in de plaats van iemand anders beslissen of die persoon zich moet generen of angstig zijn of niet. Het zou natuurlijk beter zijn voor hun zelfbeeld als ze zich niet schaamden, maar dat verhelp je niet door hen extra in de kijker te zetten – integendeel.

Groepsdruk

Als traditie krijgt iedereen van de leiding een doop. Een van de nieuwe leidsters vindt dat echt een slechte traditie en wil hier niet aan meedoen. De hele leidingsploeg, inclusief de andere nieuwe leiding, zet de leidster onder druk om toch mee te doen. Hoewel ze normaal gezien geen alcohol drinkt, moet ze die avond een beker met zes verschillende soorten sterkedrank drinken.

→ Probeer je te distantiëren van de groepsdruk. Zo ontstaat er een 'tegenkamp' en kan de druk afnemen. Zo krijgt iedereen de kans om te kiezen wat hij of zij wil. Besef dat groepsdruk vaak onbewust ontstaat en dat het iets enorm krachtigs is.

Soms merk je aan een van de leden of aan je medeleiding dat ze ergens mee zitten en zich niet op hun gemak voelen, zonder dat je weet wat de oorzaak hiervan juist is. Laat het niet passeren en probeer met hen in gesprek te gaan. Benoem het ('ik merk dat je...') en stel vragen. Ben je misschien niet de juiste persoon? Zorg ervoor dat de vertrouwenspersoon van de persoon in kwestie het gesprek kan aangaan. Wie kan zo'n vertrouwenspersoon zoal zijn? Misschien een broer of zus? Of iemand van de kookploeg of gewoon de beste vriend(in)? Iemand anders van de leidingsploeg?

Weet je wat er scheelt? Doe er iets mee! Dat hoeft niet altijd groots te zijn, maar doe iets. Doe dat voor je lid of medeleiding, maar ook voor je groep. Leden die zich niet veilig voelen, zullen immers niet blijven.

