

# LEIDEN ZONDER LIJDEN

## POSITIEF OMGAAN MET JE SCOUTS & GIDSEN

Om je tak draaiende te houden is niet enkel de organisatorische kant van de zaak belangrijk. Naast het ontwikkelen van leuke, interessante en afwisselende activiteiten, moet je ook een band opbouwen met je leden en hen een heel jaar lang begeleiden. Een goede begeleidershouding kan mee aan de basis liggen van een sterke band. Je zal merken dat je veel problemen kan vermijden of eenvoudig kan oplossen.

In dit artikel gaan we dieper in op de kenmerken van een goede begeleidershouding. We bespreken de grenzen tussen gewenst en ongewenst gedrag en belichten verschillende mogelijkheden om problemen op te lossen. Tot slot werpen we een blik op de edele kunst van het belonen en straffen.

# 1 Begeleidershouding

## Positief omgaan met je scouts & gidsen

Om een goede band met je leden op te bouwen, is je eigen houding erg belangrijk. Je kan op verschillende manieren omgaan met je scouts & gidsen. Een goede leid(st)er ben je niet van de ene dag op de andere. Je leert het met vallen en opstaan en vooral door veel ervaring op te doen. Bovendien heeft elke leid(st)er een eigen stijl: streng of flexibel, meer afstandelijk of eerder open, uitbundig of rustig, eerder creatief of eerder verzorgend. Elke leid(st)er binnen je ploeg heeft zo zijn of haar eigen sterktes. Toch zijn er een aantal elementen die elke goede begeleidershouding kenmerken:

### FOS Open Scouting

In een federatie die zichzelf "open" noemt, vinden we het belangrijk dat omgangsvormen getuigen van **respect** voor de andere persoon. We kiezen dan ook voor omgangsvormen die uitgaan van **gelijkwaardigheid** in de relatie, zodat iedereen zichzelf kan zijn en kan groeien.

### Een positief zelfbeeld stimuleren

Kinderen groeien op en ontwikkelen een beeld van zichzelf. Dit zelfbeeld omvat zowel positieve als negatieve ideeën over zichzelf, wat heel bepalend is voor hun gevoelsleven en hun gedrag. Het is dan ook erg belangrijk dat kinderen en jongeren een positief beeld van zichzelf ontwikkelen. Dit beeld wordt bepaald door alle ervaringen die ze hebben, dus ook door de manier waarop je als leiding met hen omgaat. Je kan een positieve invloed hebben op het zelfbeeld van je leden door:

- warmte naar hen uit te stralen;
- hen het gevoel te geven dat ze heel erg welkom zijn en dat je het leuk vindt om met hen te werken en te spelen;
- je in te leven in hun leefwereld, te luisteren naar hun verhalen en hen een enthousiast of troostend woordje te geven als dat nodig is;
- hen te tonen dat je hen vertrouwt en dat ze heel wat in hun mars hebben;
- hen aan te moedigen in hun sterke kanten en de nadruk te leggen op die aspecten van hun gedrag die je waardeert;
- oog te hebben voor iedereen en ervoor te zorgen dat iedereen zich betrokken voelt.

### Jezelf zijn

Binnen FOS Open Scouting mag iedereen zichzelf zijn ... en dat geldt ook voor jou! Je hebt je eigen persoonlijkheid, waarden en normen en die hoeft je niet te verstoppen. Je hoeft als leiding geen rolletje te spelen. Als jij **eerlijk en echt** bent, weten je leden waar ze aan toe zijn. Anderzijds hebben ook je leden het recht om zichzelf te zijn. Wees je er dus van bewust dat jouw mening de jouwe is en dat iemand anders er een andere opinie op na kan houden. Probeer je mening en ideeën te delen zonder ze op te dringen.

### Scouting da's fun

Scouting is in de eerste plaats een enorm plezierige vrijetijdsbesteding! Je maakt het voor je leden nog plezieriger met een creatief en origineel aanbod en door zelf **enthousiast en actief** deel te nemen aan de activiteiten. Probeer je leden structuur te bieden zonder hen daardoor af te remmen in hun enthousiasme.

### Scouts & gidsen doen groeien

Met scouting hebben we ook een doel voor ogen. We willen kinderen en jongeren stimuleren om zich zo volledig mogelijk te ontplooiën. Zo groeien ze op tot zelfstandige jongeren met een eigen mening. Het is dan ook belangrijk dat je hen – volgens leeftijd en kunnen – de **verantwoordelijkheid geeft** om dingen waar te maken en uit te proberen. Betrek hen – op maat van hun leeftijd – zoveel mogelijk bij beslissingen en stel je gelijkwaardig aan hen op. Je geeft het goede voorbeeld, komt je eigen engagementen na en houdt je aan de afspraken.

Het woord "begeleidershouding" zegt het zelf: het is de houding die je aanneemt bij het begeleiden van je leden. Probeer deze houding dan ook voortdurend aan te nemen, zowel in alledaagse situaties als in probleemsituaties.

## Objectief waarnemen

Positief omgaan met kinderen en jongeren heeft alles te maken met je reactie op hun gedrag. En jouw reactie op hun gedrag wordt dan weer bepaald door de manier waarop je dat gedrag waarneemt.

### Verschil tussen observeren, interpreteren & beoordelen

Je neemt voortdurend de werkelijkheid waar, ook tij-

dens de scoutsactiviteiten. Maar waarnemen is een veel ingewikkelder proces dan het op het eerste zicht lijkt. Een waarneming bestaat eigenlijk uit drie verschillende processen, namelijk **observeren, interpreteren en beoordelen**. Deze processen zijn vaak sterk verweven in je hoofd. Meestal beseft je amper of je nu aan het observeren, interpreteren of beoordelen bent. Nochtans is er een belangrijk onderscheid tussen deze drie:

- observeren: ik zie, ik hoor, ik ruik, ik tast, ik smaak
- interpreteren: ik denk hierover, ik voel hierbij, ik besluit hieruit, ...
- beoordelen: dit is goed of slecht, juist of fout, normaal of abnormaal, gewoon of ongewoon, ...

Uiteraard zal je reactie beïnvloed worden door de interpretatie en beoordeling die jij aan het gedrag van je leden koppelt.

Aangezien je waarneming zo'n grote invloed heeft op je reactie, is het goed om je ervan bewust te zijn wanneer je 'puur' observeert en wanneer je interpreteert en beoordeelt. Door een onderscheid te maken tussen wat je observeert en wat je daarbij denkt, krijg je een beter en betrouwbaarder zicht op de kinderen en op de situatie.

## Filters in je hersenen

Je zintuigen en hersenen moeten voortdurend informatie opnemen en verwerken. Het gaat om zo'n grote hoeveelheden informatie dat ze er niet in slagen alle prikkels te verwerken. Je waarneming wordt dan ook op verschillende manieren gefilterd. Je hersenen zoeken allerlei manieren om observatie, interpretatie en beoordeling sneller en eenvoudiger te doen verlopen.

### Selectie

Bewust of onbewust wordt er een selectie gemaakt in de prikkels die je wel en niet opneemt en verwerkt.

### Referentiekader

Zelfs indien verschillende mensen hetzelfde observeren, zullen zij dit dikwijls op een verschillende manier interpreteren en beoordelen. Je maakt deze sprong op basis van jouw kijk op de wereld. Dit noemen we het referentiekader. Iedereen heeft een eigen uniek kader, een bril waardoor je naar de werkelijkheid kijkt. Deze bril wordt bepaald door een aantal elementen, zoals je kennis, vroegere ervaringen, je gevoelens, je stemming, je waarden, normen en overtuigingen, vooroordelen, je opleiding en dergelijke meer.

<b>OBSERVATIE</b>	Je ziet Timon over de beek springen.	Je ziet Timon over de beek springen.	Je ziet Timon over de beek springen.
<b>INTERPRETATIE</b>	Je denkt "Timon wil weglopen".	Je denkt "er is waarschijnlijk iets gebeurd".	Je denkt "die gaat volledig op in zijn spel".
<b>BEOORDELING</b>	Dit mag niet, want we hebben afgesproken dat niemand wegloopt van de groep.	Dit is niet normaal, er is iets aan de hand.	Dit is leuk, Timon amuseert zich te pletter.
<b>REACTIE</b>	Je beslist Timon te straffen.	Je roept de rest van de leiding en snelt naar de beek om te helpen.	Je speelt gewoon verder.



## Enkele voorbeelden




### Je stemming op dat moment

Als je kwaad of verdrietig bent, zal je eerder denken dat Timon kwade bedoelingen heeft, dan wanneer je vrolijk en gelukkig rondloopt.




### Je vroegere ervaringen



Wat je observeert zal je steeds toetsen aan je vroegere ervaringen. Als een van je leden bijvoorbeeld al eens eerder in de beek is gevallen, zal je sneller denken dat dit ook bij Timon het geval is.




### Je opvoeding




Dingen die jij anders geleerd hebt, zullen je misschien meer opvallen of je zal ze eerder beoordelen als 'fout'. Als je zelf steeds geleerd hebt dat het belangrijk is om stipt op tijd te komen, zal je je sneller ergeren aan leden en leiding die te laat komen.



### Je waarden & normen




Iedereen heeft eigen waarden en normen. Iets wat indruist tegen jouw waarden en normen zal je sneller opvallen, je zal dit anders interpreteren en beoordelen. De ene leider vindt een leugentje om bestwil wel kunnen, een andere leider vindt dit helemaal fout.



Dit referentiekader zal ervoor zorgen dat jij meer aandacht zal hebben voor bepaalde gedragingen of dat je bepaalde situaties eerder zal opmerken. Het zal je interpretatie en beoordeling van deze gedragingen en situaties ook sterk beïnvloeden.




### De eerste indruk



Bovendien is dit een proces dat zichzelf versterkt. De eerste indruk die je je van iemand vormt, is vaak bepalend voor het beeld dat je daarna van die persoon hebt en verder opbouwt. De eerste indruk vormt een referentiepunt waarrond je alle verdere informatie probeert te groeperen. Al je latere interpretaties van iemands gedrag, zullen beïnvloed worden door het eerste beeld dat je je van die persoon gevormd hebben.



### Halo- & Horneffect



Doorgaans probeer je ook een samenhangend beeld van iemand op te hangen. Als je een Aspirant leuk vindt, overschat je dikwijls ook al zijn talenten. Je vindt hem intelligenter, eerlijker, sportiever en handi-

ger dan hij in werkelijkheid is. Dit noemen we het halo-effect. Het tegengestelde komt ook voor, namelijk het horneffect. Dit effect houdt in dat je op basis van een negatief kenmerk ook de rest van de persoon als negatief beoordeelt.

### Mogelijke gevolgen

Indien je je er niet bewust van bent dat je gedrag interpreteert en beoordeelt op basis van je persoonlijk referentiekader, kan het gebeuren dat je je eigen waarheid als algemene waarheid aanziet. Je ziet dan over het hoofd dat jouw interpretatie en beoordeling grondig kunnen verschillen van de betekenis die het kind of de jongere aan de situatie geeft. Op langere termijn kan dit je band met je leden erg schaden, doordat:

- je een **negatieve invloed** hebt op het zelfbeeld van het kind:

Steeds als Kaat opgaat in het spel en enthousiast roept naar de tegenspeler, zeg je dat ze teveel lawaai maakt. Kaat dacht dat het goed was om flink mee te spelen, maar begint "lawaaierig" steeds meer als een negatief aspect van zichzelf te zien en durft na een tijd niet meer zo enthousiast te spelen.

- je een **"selffulfilling prophecy"** (zichzelf waar- makende voorspelling) veroorzaakt:

Jorne moet de glazen naar de bar brengen. Vorige keer heeft hij een glas laten vallen. Je zegt: "Jorne, laat het niet vallen hé. Straks maak je wéér iets kapot." Als je dit steeds herhaalt zal Jorne onzeker worden en aarzelen om nog dingen te doen. Door de onzekerheid wordt hij onhandiger en je onbedoelde voorspelling is dus uitgekomen.



### TIP!

#### Tips

- Probeer je steeds bewust te zijn van bovenstaande filters.
- Probeer je eerste indruk regelmatig bij te stellen op basis van nieuwe informatie.
- Toets je eigen observaties en interpretaties bij andere mensen.
- Probeer je beoordeling steeds zoveel mogelijk te baseren op objectieve gegevens.
- Om zeker te zijn dat je het gedrag van je leden juist inschat is het belangrijk om na te gaan of jouw interpretatie wel overeenstemt met wat de ander bedoelt alvorens je zijn of haar gedrag beoordeelt. Een goede communicatie is daar-

bij erg belangrijk. Als je je interpretaties eerst toetst, kan je de situatie beter inschatten en een correctere beoordeling maken. Dit is een goede basis om op een juiste wijze te reageren.

## Communicatie

Door middel van communicatie kan je informatie uitwisselen, gedrag van personen beïnvloeden, mensen motiveren en je gevoelens uiten. Ook in je scoutswerking wissel je voortdurend informatie uit. Je geeft een speluitleg, je maakt afspraken, je vraagt aan je leden hoe het met hen gaat, je toont je leden dat je hen waardeert, ... Een goede communicatie kan er mee voor zorgen dat er minder misverstanden en dus minder conflicten ontstaan.

### Beschrijving

#### Communicatieproces

Eigenlijk is communicatie tussen twee mensen niets meer dan dat iemand (de **zender**) een boodschap met een bepaalde bedoeling uitzendt naar iemand anders (de **ontvanger**).

#### Boodschap

Communicatie is meer dan de uitwisseling van woorden. Naast de woordtaal brengt ook je lichaamstaal heel wat informatie over. De woordtaal of **verbale communicatie** bestaat uit woordsymbolen die een afgesproken betekenis hebben. De lichaamstaal of **non-verbale communicatie** verwijst naar het volledige arsenaal van lichamelijk gedrag, zoals gezichtsuitdrukkingen, intonatie van de stem, oriëntatie van

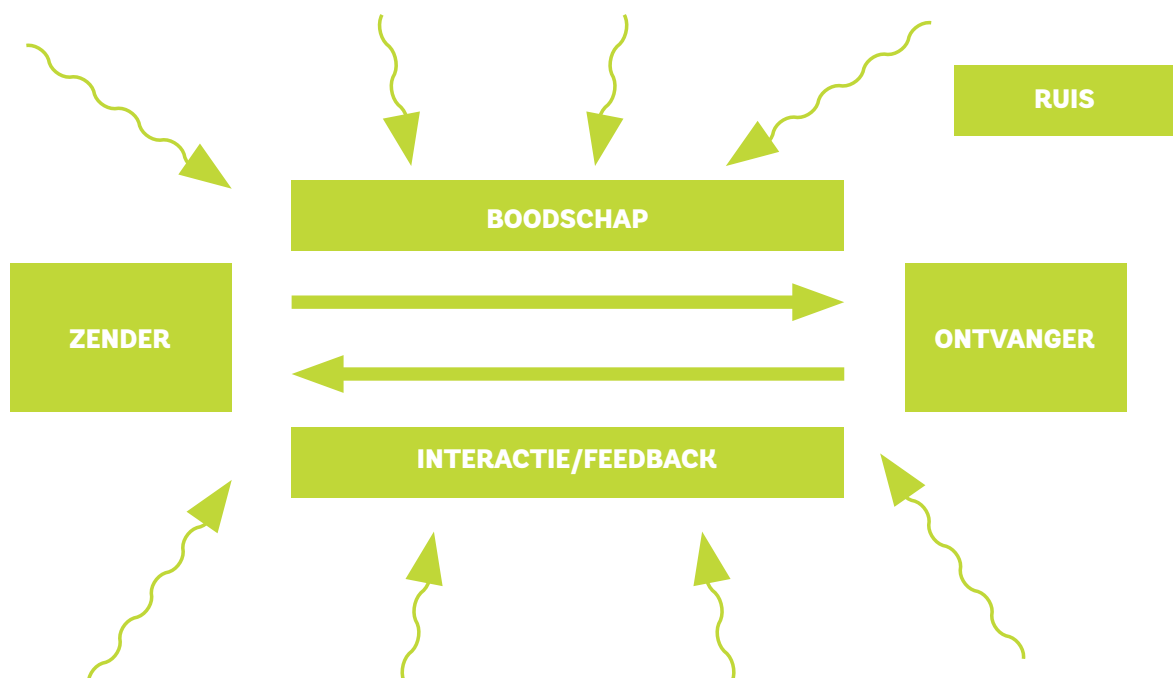
ons lichaam, hand- en armbewegingen, het al dan niet aanraken van de gesprekspartner. Mensen communiceren zeer veel op non-verbale wijze. Vaak ben je je er niet van bewust dat je non-verbale signalen uitzendt of ontvangt. Deze vorm van communicatie is vaak eerlijker dan de verbale communicatie, omdat we er minder controle over hebben. Wanneer woorden en lichaamstaal elkaar tegenspreken, zullen mensen dan ook eerder vertrouwen op de lichaamstaal. Zowel in je spreek- als luistergedrag zal je hiermee rekening moeten houden.

#### Ruis

Je communicatie is geslaagd als de boodschap begrepen wordt zoals je die bedoeld had. Bij het uitwisselen van boodschappen kan er echter heel wat storing of ruis optreden. Hoe meer ruis er aanwezig is, hoe moeilijker de communicatie zal verlopen. Ruis kan op verschillende plaatsen in de communicatie zitten: bij de zender, bij de ontvanger, op de boodschap of op de interactie.


#### Voorbeelden

- achtergrondlawaai,
- ongeschikt taalgebruik of spraakproblemen,
- de ontvanger is bezig met eigen emoties,
- vermoeidheid, warmte, enz,
- information overload: vb. teveel spelregels in één keer willen uitleggen,
- verschillen in referentiekader kunnen ervoor zorgen dat de ontvanger de boodschap anders interpreteert dan de zender ze bedoeld had.






## Misverstanden vermijden



Om te controleren of ruis je communicatie niet verstoord heeft, moet je nagaan of je boodschap goed begrepen is. Hierdoor kunnen heel wat misverstanden vermeden worden.



## Duidelijke boodschappen geven



Als leid(st)er ben je regelmatig de zender van boodschappen, bijvoorbeeld wanneer je een speluitleg geeft, de regels duidelijk maakt of feedback op iemands gedrag geeft. Je zal er als zender voor moeten zorgen dat je boodschap zo duidelijk mogelijk overkomt.




### Tips


- Denk goed na over de boodschap die je wilt geven.
- Pas de boodschap aan aan de leeftijd en de leefwereld van de ontvanger.
- Hou je boodschap kort en laat de belangrijkste dingen duidelijk naar voor komen.
- Gebruik een verstaanbaar stemvolume en spreek niet te snel.
- Zorg dat je lichaamstaal je woorden ondersteunt en niet tegenspreekt.
- Breng je boodschap in een geschikte omgeving: niet teveel achtergrondlawaai of dingen die de aandacht afleiden.
- Trek de aandacht van de ontvanger.
- Controleer of de boodschap begrepen is. Laat de ontvanger(s) de boodschap in eigen woorden herhalen. Let hierbij ook op de non-verbale communicatie van de ontvanger(s). Als je boodschap niet goed begrepen werd, herhaal ze dan in andere woorden of met meer voorbeelden.



## Actief luisteren



Ook je leden zenden heel wat boodschappen uit, bijvoorbeeld wanneer ze je komen vertellen dat ze ruzie hebben, waarom ze kwaad zijn of welke activiteiten ze graag doen. Als leid(st)er zal je op dat moment een goede ontvanger van hun boodschap moeten zijn. Dit doe je door actief te luisteren naar hun verhaal.



**Actief luisteren** is nagaan of je de boodschap goed begrepen hebt. Het is niet zozeer luisteren naar wat anderen zeggen, maar wel naar wat ze bedoelen. Met vragen en feedback geef je actief mee vorm aan het

gesprek. Door op die manier te luisteren help je je leden om hun verhaal goed te formuleren en vermijd je foute interpretaties van jouw kant.

Als je naar iemand wil luisteren, maak je dit best duidelijk door een bepaalde **luisterhouding** aan te nemen: richt je op de ander, bijvoorbeeld door naar de ander toe te lopen, te kijken, instemmende geluiden maken, een arm om de schouder slaan, ... Nodig je gesprekspartner uit om te praten door vragen te stellen zoals "zit je iets dwars?", "wil je over iets praten?", "scheelt er iets?". Dring jezelf niet op als het antwoord negatief is. Toon dat je luistert en geïnteresseerd bent: oogcontact, hummen, knikken, lachen, fronsen, ... (dit doe je natuurlijk alleen maar indien je ook echt geïnteresseerd bent. Met onecht gedrag val je meteen door de mand).

Het is belangrijk dat je de **volledige boodschap** oppikt. Luister dus niet enkel naar wat je leden zeggen, maar let ook op de manier waarop ze iets zeggen en op hun lichaamstaal. Vraag eventueel om meer informatie aan de hand van open vragen. Zorg ervoor dat je eigen mening niet doorschemert in je vragen.

Ga steeds na of je het verhaal **juist begrepen** hebt. Vat in je eigen woorden samen wat er volgens jou gezegd is en controleer of dit ook de bedoelde boodschap was. Dit kan je doen door vragen te stellen zoals "Zeg je nu dat ...?", "Begrijp ik je goed als ...?", "Bedoel je dat ...?".

Je hoeft geen oordeel te vellen over de boodschap. Probeer er alles aan te doen om de boodschap vanuit het standpunt van je leden te bekijken. Je hoeft het niet eens te zijn met wat ze je vertellen. Op dit moment doet jouw mening er niet zo toe. Het gaat erom dat zij hun verhaal kunnen vertellen en jij op een **neutrale manier** begrip toont.

Wees je ervan bewust dat het onmogelijk is om niet te communiceren. Indien je kiest om niet te reageren op de boodschap van je leden, geef je daarmee ook een boodschap. Die boodschap kan bijvoorbeeld zijn dat je hen niet interessant vindt of dat je boos bent, maar ook dat je goedkeurt wat ze doen of zeggen (bijvoorbeeld als je niet reageert op pestgedrag).

## 2

# Gewenst & ongewenst gedrag

## Grenzen

Gedrag kan je eenvoudig opsplitsen in gedrag dat je aanvaardbaar of gewenst vindt en gedrag dat je onaanvaardbaar of ongewenst vindt. Dit is niet hetzelfde als 'stout' of 'braaf' zijn. Onder ongewenst gedrag verstaan we elk gedrag dat je om één of andere reden wil veranderen. Je hebt waarschijnlijk liever een Welp die plezier heeft, dan een Welp die huilend aan de kant zit. Je vindt het leuker als een Senior mee aan tafel zit, dan wanneer hij stiekem om de hoek een sigaret zit te roken.



De scheidingslijn tussen die twee wordt bepaald door verschillende grenzen.

### Formele & informele grenzen

**Formele grenzen** zijn de grenzen die uitdrukkelijk vastliggen, zoals regels en afspraken. Regels bepaal je met de leiding en leg je op aan je leden. Afspraken bepaal je samen met je leden. Deze grenzen zijn voor iedereen duidelijk omdat je ze uitgesproken of neergeschreven hebt (bijvoorbeeld in een reglement of charter).

**Informele grenzen** bepalen het gedrag dat je verwacht omdat het volgens jou 'logisch' is. Deze grenzen zijn niet uitgesproken of neergeschreven. Je verwacht dat iedereen er zich aan houdt uit gezond verstand. Verschillende referentiekaders en leefwerelden kunnen echter tot erg verschillende verwachtingen leiden. Je loopt dus het gevaar dat deze onuitgesproken verwachtingen niet voor iedereen even logisch of duidelijk zijn.

### Voorbeeld

**Formeel:** In je eenheidsboekje vraag je aan iedereen om stipt op tijd te komen voor de activiteiten.

**Informeel:** Je vindt het logisch dat iedereen stipt op tijd komt en herhaalt dit dus niet meer uitdrukkelijk.

### Eenheids-, tak- & persoonlijke grenzen

Binnen je eenheid en tak bestaan er meestal heel wat grenzen, regels en afspraken. Deze gelden over het algemeen voor iedereen en in alle situaties.

Daarnaast heb je ook je eigen persoonlijke grenzen, die verschillen van persoon tot persoon.

### Voorbeelden

#### Eenheids- & takgrenzen:

- Je hebt met je Seniors de afspraak gemaakt dat ze op kamp aan het kampvuur twee pintjes mogen drinken.

- Je verwacht dat iedereen elke week in perfect uniform komt.

#### Persoonlijke grenzen:

- Je zegt tegen je Zeehonden duidelijk dat ze niet op je rug mogen springen, omdat je een zwakke rug hebt.

- Je bent laat gaan slapen en reageert door je vermoeidheid erg kort op je leden die tijdens een vrij moment aan het roepen zijn.

## (In)consequentieprincipe

Bij het stellen van grenzen ben je tegelijkertijd consequent en inconsequent. Het **consequentieprincipe** houdt in dat je steeds hetzelfde reageert op hetzelfde gedrag van hetzelfde kind in de dezelfde omstandigheden. Dit brengt met zich mee dat je goede afspraken moet maken binnen je leidingsploeg.

In de praktijk zal je echter merken dat het zelden voorkomt dat alle factoren hetzelfde zijn. Zelfs als je probeert om consequent te zijn, merk je dat wat je vandaag nog aanvaardt, volgende week in een andere situatie onaanvaardbaar is. Heel wat zaken zorgen ervoor dat de grens tussen aanvaardbaar en onaanvaardbaar regelmatig verschuift. Deze verschuiving kan te maken hebben met (of veroorzaakt worden door) jezelf, je leden of de situatie.

## VOORBEELDEN

GEDRAG	AANVAARDBAAR ALS	ONAAANVAARDBAAR ALS
Een Welp roept luid.	je buiten vrij spel hebt.	je binnen een gesprek met de ouders probeert aan te knopen.
Een Jonggids maakt al lachend een opmerking over de activiteit die je georganiseerd hebt.	je uitgeslagen bent en zelf tevreden bent over je programma.	je nog moe bent en je niet goed voelt bij de uitwerking van je programma.

Wees dan ook eerlijk tegen je leden en leg hen uit waarom je soms inconsequent bent.

## Bepalen van de probleemzone

Als je leden gedrag vertonen dat jij aanvaardbaar vindt, is er geen probleem. Indien je het gedrag van je leden niet aanvaardbaar vindt, heb je wel een probleem. We spreken dan ook van de “geen-probleemzone” en de “probleemzone”.



Deze zones kunnen op verschillende manieren bepaald worden. In het ene uiterste worden de grenzen volledig door je leden bepaald en aanvaardt de leiding elk gedrag. Op die manier bestaat er voor jou geen probleemzone, aangezien je nergens een probleem van maakt. In het andere uiterste bepaal jij als leiding alle grenzen en aanvaard je enkel gedrag dat je zelf uitdrukkelijk hebt opgedragen.

De ideale aanpak ligt zoals steeds ergens in het midden. In een ideale situatie geef je je leden de kans om mee de grenzen te bepalen. Je laat hen daarbij niet aan hun lot over, maar geeft hen voldoende ondersteuning. Op die manier krijg je een open en positief

klimaat waarin met iedereen rekening kan gehouden worden. Af en toe zal je echter ook eisen moeten stellen, regels moeten opleggen en afspraken moeten maken om op die manier voldoende structuur en veiligheid te bieden en het scoutsleven overzichtelijk en voorspelbaar te houden. Hoe duidelijker het daarbij is waarom deze regels en afspraken gelden, hoe makkelijker je leden zich er aan zullen houden.

In de praktijk zal je zien dat iedere leid(st)er er een eigen stijl op nahoudt. De ene laat de teugels graag een beetje los, terwijl de andere meer gesteld is op duidelijke regels. Het is in de eerste plaats belangrijk dat je je bewust bent van je eigen stijl. Daarnaast is het ook een pluspunt als je binnen je leidingploeg een mix van verschillende stijlen kan bekomen.

## Een duidelijk kader


### Grenzen verduidelijken

Aangezien iedereen een eigen referentiekader heeft, zal iedereen ook andere waarden, normen en grenzen naar voor schuiven. **Informele grenzen** – waarbij je ervan uitgaat dat iedereen die logischerwijze ook kent – dragen dus het gevaar in zich dat niet iedereen zich bewust is van deze grenzen. Wat jij logisch vindt, vinden je leden daarom nog niet vanzelfsprekend. Probeer de grenzen daarom zo expliciet mogelijk duidelijk te maken (zonder daarom een ellenlang reglement te moeten opstellen). Wees je ook bewust van je **persoonlijke grenzen** en communiceer deze duidelijk.

### Mogelijke gevolgen

Formuleer – eventueel samen met je leden – de mogelijke gevolgen van grensoverschrijdend gedrag. Ui-






tervaard is het niet mogelijk om voor elk gedrag het gevolg te bepalen. Enkele richtlijnen kunnen echter wel voor duidelijkheid en voorspelbaarheid zorgen.




#### In team



Stel eenheids- en takregels in team op, zodat je met je leidingploeg duidelijk op één lijn staat. Waak er bij de opvolging van regels en afspraken over dat je niet telkens dezelfde leid(st)er in de boemanpositie duwt. Zoek een goed evenwicht tussen regels en afspraken. Hoe ouder je leden worden hoe meer je samen tot afspraken zal kunnen komen en hoe minder regels je moet opleggen.




#### Nuttige regels



Een overdaad aan regels remt kinderen en jongeren af. Je leden hebben ruimte nodig om zich te ontwikkelen en fouten te mogen maken. Stel regels en afspraken bij als ze niet meer aangepast zijn aan de leeftijd van je leden, als niemand er nog de zin van inziet en niemand er zich nog aan houdt. Hoe duidelijker het is voor je leden waarom bepaalde grenzen gesteld worden, hoe makkelijker ze zich eraan zullen houden.




#### Het goede voorbeeld




Hou je zelf ook aan de regels en afspraken, anders kan je niet van je leden verwachten dat zij er zich aan houden.




## Grensbewaking & gedragsbeïnvloeding



Uiteraard wil je zoveel mogelijk gedrag in de geen-probleemzone krijgen. Eerst en vooral kan je dat doen door het gewenste gedrag zoveel mogelijk te stimuleren. Je kan dit gedrag versterken door er op één of andere manier een positief gevolg aan te koppelen.



Daarnaast zal je ook moeten reageren op ongewenst gedrag. Probeer problemen in de eerste plaats op te lossen door een goed gesprek. Dikwijls lost het al heel veel op als je het probleem goed in kaart kan brengen en daarna samen een oplossing kan bedenken. Bovendien leren kinderen en jongeren hier veel meer van dan wanneer je hen zelf niet laat meedenken.



Het is niet nodig – en ook niet aan te raden – om onmiddellijk over te gaan tot straffen. Eerst moet je zeker zijn dat de grenzen duidelijk zijn, pas als zich

daarna herhaaldelijk problemen voordoen, kan straffen een oplossing bieden.

In de volgende hoofdstukken gaan we hier dieper op in.

## Samenvatting


- Regels duidelijk maken en afspraken opstellen. Eventueel ook verduidelijken wat de gevolgen kunnen zijn als bepaalde regels overtreden worden.
- Gewenst gedrag aanmoedigen.
- Bij ongewenst gedrag steeds nagaan of de grenzen duidelijk en gekend zijn. Indien dit niet het geval is moet je deze eerst duidelijk maken. Je kan je leden immers niet kwalijk nemen dat ze ongewenst gedrag vertonen als ze niet weten dat hun gedrag ongewenst is.
- Ongewenst gedrag bijsturen met behulp van praten, waarschuwen, afspraken herhalen, ... (zie hoofdstuk 3).
- Indien het ongewenst gedrag aanhoudt: overgaan tot straffen (zie hoofdstuk 4).

## 3 Problemen oplossen


Ondanks alle goede afspraken kan er af en toe toch eens iets misgaan in je tak of eenheid. Jade zit aan de kant te snikken, Louis en Kaat zijn aan het vechten, Baloe wordt bijna gek van de roepende Welpen of de Seniors en hun moderator worden het maar niet eens over de bestemming van het buitenlands kamp.

Natuurlijk vergt elk probleem een eigen aanpak, maar er zijn ook enkele algemene principes die je best in je achterhoofd houdt:


- Problemen kan je in de eerste plaats vermijden door een **leuk programma**. Als iedereen zich amuseert, is er minder kans dat er problemen ontstaan!
- Problemen los je best op in een **rustige sfeer**. Probeer de probleemsituatie stop te zetten en zorg dat de betrokkenen kalm zijn. Probeer zelf ook steeds rustig te blijven. Als je jezelf niet kan beheersen, maak je de situatie alleen maar erger. Je hebt dan meer kans dat je verkeerd of overdreven reageert.




- **Scouts & gidsen betrekken** in het oplossingsproces leidt hen naar zelfstandigheid en verantwoordelijkheid. Naast het oplossen van problemen willen we vooral ook stimuleren dat kinderen en jongeren zelf oplossingsvaardigheden ontwikkelen. Je leden betrekken in de probleemoplossing is dan ook erg belangrijk.



- Het einddoel van elk oplossingsproces is dat iedereen zich goed voelt en liefst voor lange tijd. Probeer daarom steeds naar oplossingen te (helpen) zoeken waarbij er **geen winnaars en verliezers** zijn, maar waarin beide partijen zich kunnen vinden. Zoek ook steeds oplossingen op lange termijn.




Om een probleem goed te kunnen oplossen moet je eerst en vooral goed weten bij wie het probleem precies zit. Bij een probleem tussen jezelf en één van je leden of tussen je leden onderling, kan het probleem zich op drie plaatsen bevinden:

- 
- Probleem bij de ander: het kind is ergens boos om, heeft iets niet graag, is ergens droevig om, ...
  - Probleem bij jezelf (of de tweede partij): jij bent ergens boos om, hebt iets niet graag, bent ergens droevig om, ...
  - Probleem bij beiden: zowel de ander als jijzelf zijn ergens boos om, hebben iets niet graag, ...




## Probleem bij de ander



Jade zit snikkend langs de kant. Baloe komt naar haar toe. "Maar meisje toch, wat is er nou?" Baloe gaat naast haar zitten en slaat een arm om haar heen. Jade begint haperend te vertellen. "We waren tikker-tje aan het spelen en Jacob was 'm en toen ...". Haar verhaal stukt door een nieuwe huilbui. Baloe strijkt haar zachtjes over het haar. Langzaam bedaart Jade wat. Baloe vraagt: "En wat gebeurde er toen?". Jade gaat verder ...



### Actief luisteren



De eerste stap bij het oplossen van een probleem, is een duidelijk beeld krijgen van het probleem. Een probleem bestaat uit een aantal **feiten** en uit het **gevoel** dat de persoon daarbij heeft. Je eerste taak zal er dan ook uit bestaan het kind of de jongere zijn of haar verhaal te laten doen en ernaar te luisteren. Hierdoor laat je blijken dat je belangstelling hebt voor wat hij of zij voelt. Zo geef je het kind het gevoel dat het de moeite

waard is. Dring jezelf echter niet op. Als iemand niet onmiddellijk over een probleem wil praten, is dat zijn of haar eigen keuze.

Een goede luisterhouding is hierbij erg belangrijk. Om een duidelijk zicht op het volledige probleem te krijgen, zal je zowel naar informatie over de feiten als over het gevoel van het kind of de jongere moeten vragen. Bij het vragen naar informatie over de feiten probeer je een helder beeld te krijgen van de situatie. Een vraag naar gevoelens stel je om jouw indruk van hoe iemand zich bij die situatie voelt te toetsen.

Soms is de indruk die je van een situatie hebt niet de juiste (zie "waarnemen"). Aangezien je reactie zal afhangen van de situatie en de gevoelens van het kind, is het belangrijk dat je zeker weet dat je de situatie juist hebt ingeschat en het verhaal van het kind juist hebt geïnterpreteerd. Je moet dan ook controleren of jouw beoordeling correct is. Dit doe je door **actief te luisteren** (zie "communicatie"). Maak duidelijk hoe jij het verhaal begrepen hebt en vraag na of jouw gedachte of indruk klopt.

### Communicatiestops vermijden

Het is belangrijk dat je het kind zelf laat bepalen of het een probleem heeft. Het is niet omdat jij iets geen probleem vindt, dat het kind dit ook zo ervaart. Toon dat je het kind en zijn of haar probleem erkent en dat je bereid bent om te helpen zoeken naar een oplossing. Vaak blokkeer je de communicatie door zelf te bepalen of er een probleem is, wat het probleem is en hoe het moet opgelost worden.



### Voorbeeld

Een van je Bevers is op kamp een paar sokken kwijt. Hij komt huilend met zijn verhaal bij jou. Enkele voorbeelden van reacties die de communicatie blokkeren:

- Bevelen, voorschrijven of eisen: "Stop met huilen en ga mee verder spelen."
- Waarschuwen of dreigen: "Als je ze niet terug vindt, zullen je ouders erg kwaad zijn."
- Moraliseren of preken: "Als je beter op je spullen zou letten, zou je zo iets niet tegenkomen."
- Adviseren of zelf een oplossing voorstellen: "Ik zal je wel even voor je zoeken."
- Beleren of argumenteren: "Je begrijpt toch wel dat je beter op je spullen moet letten."
- Oordelen, bekritisieren of beschuldigen: "Dat is je ei-

gen fout.”

- Honing om de mond smeren: “Zo’n flinke Bever als jij maakt toch geen probleem van een verloren paar sokken?”

- Schelden of belachelijk maken: “Is het niet wat kinderachtig om als een kleuter te huilen om een paar verloren sokken?”

- Interpreteren of analyseren: “Je bent natuurlijk bang dat je ouders boos zullen worden.”

- Uitvragen, vragen stellen of ondervragen: “Heb je ze wel opgeruimd? Stop je wel elke dag je vuile was in je waszak?”

- Geruststellen of meeleven: “Een paar verloren sokken is helemaal niet erg hoor. Je moet je dat niet zo aantrekken.”

- Zich terugtrekken, het probleem afwenden, afleiden: “Dat zullen we later wel oplossen.”

Door bovenstaande reacties kunnen kinderen en jongeren het gevoel krijgen dat je hen niet in staat acht om het probleem te definiëren of op te lossen. In het ergste geval geef je hen het gevoel dat je hun gevoelens niet belangrijk vindt.

### Zelf een oplossing laten formuleren

Dikwijls is het probleem al gedeeltelijk opgelost als je het kind door actief te luisteren de kans geeft zijn of haar probleem duidelijk te formuleren. Overdrijf dus niet met je hulpvaardigheid. Er zijn heel wat situaties die je scouts & gidsen zelf kunnen oplossen. Indien er toch nog naar een oplossing gezocht moet worden, is het jouw taak om het kind naar een oplossing te begeleiden. Dit wil niet zeggen dat je het kind of de jongere een kant-en-klare oplossing moet voorschotelen, wel dat je hem of haar zelf een oplossing laat formuleren.

### Voorbeeld

Bever, huilend: “Ik vind mijn sokken niet meer.” Keo: “Begrijp ik het goed dat je al je sokken kwijt bent?” Bever, half lachend half huilend: “Nee, één paar sokken.” Keo: “Waar heb je al gezocht?” Bever: “Overall! In mijn rugzak en onder mijn rugzak en in de zak van Pieter.” Keo: “Heb je je sokken misschien ergens anders uitgedaan?” Bever: “Oh het was daarstraks keiwarm tijdens het spel. Misschien heb ik ze wel op het plein uitgedaan en daar laten liggen.” En de Bever stormt weg om te gaan kijken.

Belangrijk: het probleem ligt niet bij het kind indien je zijn of haar gedrag wil veranderen omdat het jou stoort. Ook al ervaar je dit als een probleem dat bij het kind ligt, eigenlijk ligt het probleem dan bij jou.

## Probleem bij jezelf

De ochtend voor je bosspel sta je op met barstende hoofdpijn. Als je aan het lokaal komt, begint het tot overmaat van ramp te hagelen. Je bosspel kan niet doorgaan en je moet met je Welpen in het lokaal spelen. Je moet nog even nadenken hoe je je regenactiviteit precies gaat organiseren en waar het materiaal ligt. Ondertussen proberen vier Welpen je tegelijkertijd te vertellen wat ze op school gedaan hebben en begint een ander groepje tikkertje te spelen. Ze zijn erg druk en roepen allemaal door elkaar.

Het is soms moeilijk in te zien dat een probleem bij jezelf ligt. We zijn er ons niet steeds van bewust dat wat voor ons een probleem is, voor de Welp of VG in kwestie helemaal geen probleem is. Indien iets voor jou een probleem vormt, zal je dan ook eerst en vooral de ander met je probleem moeten confronteren. Je zegt wat je dwars zit en hoe jij je daarbij voelt.

### De IK-boodschap


Daarvoor gebruik je een IK-boodschap. Een volledige IK-boodschap bestaat uit drie delen:

- Het gedrag van het kind dat jij ongewenst of onaanvaardbaar vindt.
- Hoe jij je daar als leid(st)er bij voelt.
- Waarom dat voor jou als leid(st)er een probleem is.


### Voorbeeld

- Ik vind het enorm lastig  
- dat jullie hierbinnen zo ontzettend veel lawaai maken  
- want ik heb barstende hoofdpijn vandaag.


Elk van deze elementen draagt bij tot het beter begrijpen van jouw gevoel. Zorg er dan ook voor dat je IK-boodschap steeds volledig is. Tracht ook steeds je primair gevoel te benoemen. Meestal ligt er aan je boosheid een ander gevoel ten grondslag zoals ongerustheid, angst of pijn. Eventueel kan je ook een alternatief voor hun gedrag voorstellen, maar het is nog veel leuker als ze zelf een oplossing zoeken. Gebruik een IK-boodschap ook niet als gecamoufleerd bevel.



Als je boos bent mag je IK-boodschap gerust ook boos klinken. Let er wel op dat je boodschap niet kwetsend wordt. Bewaar je zelfbeheersing en begin niet te roepen. Gun jezelf desnoods een paar minuten pauze om terug tot jezelf te komen.




Het resultaat van je IK-boodschap hangt af van de algemene relatie die je met je leden hebt. Uiteraard kan je enkel van je leden verwachten dat ze rekening houden met je gevoelens, als je zelf ook de gewoonte hebt om rekening te houden met hun gevoelens. Een eenmalige IK-boodschap zal dan ook weinig resultaat opleveren als je verder niet bewust let op je begeleidershouding. Als je echter een goede band hebt met je leden, is de IK-boodschap een ideale manier om toe te geven dat iets voor jou een probleem vormt. Je leden zullen soms erg vindingrijk zijn om het probleem voor je op te lossen.



Een IK-boodschap heeft uiteraard niet altijd succes. In de eerste plaats kan je dan proberen om je boodschap te herhalen. Je kan ook een tweede IK-boodschap formuleren om duidelijk te maken dat je je genegeerd voelt. Je kan ook overschakelen op actief luisteren. Misschien zit het kind ook ergens mee en ligt het probleem dus bij jullie beiden.




## Probleem bij beide betrokkenen



Tot slot kan het probleem ook bij beide partijen liggen. De twee partijen (bijvoorbeeld jijzelf en een lid of twee leden onderling) hebben een meningsverschil, tegengestelde opvattingen of wensen. Conflicten zijn op zich niet slecht: de grenzen worden duidelijker gesteld, gevoelens kunnen geuit worden en je kan een nieuwe richting uitgaan. Conflicten evolueren echter niet altijd vanzelf in de goede richting en kunnen soms escaleren tot een hoogoplopende ruzie. Een **oplossingsgerichte aanpak** is dan ook noodzakelijk. Er bestaan verschillende soorten conflicten, die elk hun eigen aanpak vergen.



### Belangen- of behoefteconflict



Dit soort conflicten ontstaat in situaties waarin twee of meerdere (groepen) mensen op hetzelfde ogenblik verschillende of net dezelfde belangen of behoeftes hebben en er niet tegelijk aan beide wensen kan voldaan worden.

### Voorbeelden

- Twee Bevers willen met dezelfde bal spelen.
- Het grijze en het rode nest willen allebei eerst aanschuiven voor het eten.
- De Seniors gaan op buitenlands kamp. Een deel van de Seniors wil een trekkamp in de Zwitserse Alpen. Zij willen graag lange tochten maken door de bergen. Enkele andere Seniors en de moderator zien dit minder zitten en willen liever naar een vaste locatie in Frankrijk. Daar kunnen ze ook mooie tochten maken en kunnen ze een prachtig tentenkamp opbouwen.

Bij conflicten tussen leden hoeft je niet steeds in te grijpen. In heel wat situaties zullen je leden er zelf in slagen tot een goede oplossing te komen. Als je zelf betrokken partij bent, kan je verschillende kanten op. Je kan je machtspositie gebruiken en op die manier je wil doordrukken. Of je kan simpelweg toegeven. In beide gevallen zal er echter iemand zich minder goed voelen bij de gekozen oplossing. Het is dan ook verstandiger om door middel van overleg op zoek te gaan naar een oplossing waar iedereen zich goed bij voelt. Dit kan je door de geen-verlies-methode te gebruiken.

### De Geen-Verlies-Methode

Het is belangrijk om een behoeftenconflict niet te zien als een strijd om wie er gelijk heeft of wie meer invloed heeft. Bij de geen-verlies-methode zoeken leid(st)ers en leden samen naar een oplossing voor een probleem. Beide partijen kunnen oplossingen voorstellen, die dan geëvalueerd worden. Er is geen dwang of machtsvertoon en een oplossing wordt pas aanvaard als beide partijen er tevreden mee zijn. We onderscheiden in deze methode zes fasen:

#### 1. Het probleem nauwkeurig definiëren

Breng je probleem als wens naar voren en zeg duidelijk wat je wil. Ga na wat de anderen als probleem zien en laat hen hun precieze behoeften aangeven. Je krijgt op die manier een opeenvolging van IK-boodschappen en actief luisteren. Hou er rekening mee dat het voorgedigde probleem niet steeds het echte probleem is. Actief luisteren is dan ook de boodschap.

Opmerking: Indien het conflict te hevig is, wacht je beter tot beide partijen gekalmeerd zijn. Creëer eerst het juiste klimaat vooraleer je aan de slag gaat.

#### 2. Brainstormen over mogelijke oplossingen


Laat iedereen ideeën voor mogelijke oplossingen naar




voor brengen. Spreek nog geen oordeel uit over de verschillende ideeën.




### 3. Evalueren van de voorgestelde oplossingen



Bekijk en bespreek de verschillende oplossingen. Welke oplossingen kunnen uitgevoerd worden? Welke zijn niet haalbaar? Ook hier zal je actief moeten luisteren en gebruik maken van IK-boodschappen.



### 4. Kiezen van de 'beste' oplossing



In deze fase is het belangrijk dat je geen oplossingen opdringt. Als een partij niet achter een gekozen oplossing staat, is de kans groot dat ze ze ook niet zal uitvoeren. Als er een oplossing gekozen is, kan je onmiddellijk afspreken hoe ze zal worden uitgevoerd.



### 5. Realiseren van de gekozen oplossing

Voer uit wat je samen beslist hebt.




### 6. Evalueren van het resultaat


Na de uitvoering van de oplossing bekijk je samen of dit de goede keuze was. Indien dat niet het geval was, begin je opnieuw met het probleem nauwkeurig te definiëren.



#### Waardenconflict



Bij een waardenconflict gaat het niet meer om tegenstelde wensen of behoeften, maar om verschillen in ideeën, opvattingen, waarden en normen. Het gaat over wat 'goed' of 'fout' is, over wat aanvaardbaar en onaanvaardbaar is of over wat 'hoort' of 'niet hoort'. Als je jezelf hoort denken 'dat doe je toch niet' of je hoort jezelf zeggen 'het is voor je eigen bestwil', dan heb je te maken met een waardenconflict.



Waardenconflicten zijn meestal moeilijker op te lossen dan belangenconflicten. Dikwijls is het minder vanzelfsprekend om duidelijk te maken waarom een bepaald gedrag voor jou een probleem vormt. Je vindt dat je leden betere mensen worden als ze een bepaald gedrag vertonen. Wat voor jou 'een beter mens' is, hangt uiteraard volledig samen met jouw waarden, normen en overtuigingen.



Wees je er steeds van bewust dat jouw waarden bepaald worden door jouw **referentiekader**. Je leden kunnen een heel ander referentiekader hebben, doordat ze bijvoorbeeld uit een andere cultuur, klasse, gezinssituatie, opleiding, ... komen. Het is dan ook

belangrijk om een goed evenwicht te vinden tussen respect tonen voor hun achtergrond en overtuigingen en het meegeven van een aantal waarden die we binnen scouting belangrijk vinden.

#### Compromis

Net als bij een behoeftenconflict kan je proberen om door middel van de geen-verlies-methode tot een oplossing te komen. Het is vooral belangrijk om van elkaar te weten te komen op welk punt jullie tegenover elkaar staan. Soms lost het conflict zich al grotendeels op door er rustig over te praten. Zo kan je ook meer begrip krijgen voor elkaars waarden.

#### Waarden doorgeven

Het kan ook gebeuren dat je bepaalde dingen zo belangrijk vindt dat je er geen compromis over wil sluiten. Voor je deze beslissing neemt is het goed hier grondig over na te denken. Hoe belangrijk vind je het? Gaat het eerder om een verschil in smaak of gewoonte of gaat het echt om tegengestelde waarden? Als het gaat om waarden die je echt belangrijk vindt en die je graag wil meegeven aan je leden dan kan je voor volgende oplossingen kiezen:

- Je legt hen uit waarom jij die bepaalde waarde belangrijk vindt en stimuleert hen op die manier om hun gedrag aan te passen.
- Je adviseert hen om hun gedrag te veranderen.
- Je verplicht hen om hun gedrag te veranderen: Je maakt gebruik van je gezag en beslist wat er moet gebeuren. Later kan je op de situatie terugkomen en uitleggen waarom je deze beslissing hebt genomen.

Als je wil dat je leden bepaalde waarden overnemen, moet je ze natuurlijk eerst zelf volgen. Je kan je leden niet verplichten hun tent op te ruimen als je zelf een zootje gemaakt hebt van het materiaalhok. Respect voor materiaal moet van beide kanten komen.

#### Aanpassen


Uiteraard kan het ook gebeuren dat je je kan vinden in de overtuiging van je leden. In dat geval is het aan jou om je aan te passen.

#### Ruzies & agressie

Meestal slaag je erin om conflicten met of tussen je leden door middel van een goed gesprek tot een vreedevol einde te brengen. In het slechtste geval mondt een conflict echter uit in een hoogoplopende ruzie









waarbij misschien zelfs gevochten wordt.



De basisprincipes blijven dezelfde: los het probleem op in een **rustige sfeer**, waarbij de betrokkenen zelf naar een oplossing zoeken waarin iedereen zich kan vinden. De geen-verlies-methode kan ook hier handig van pas komen. Het uiteindelijke doel is een win-win-situatie: alle betrokkenen moeten zich achteraf opgelucht voelen. Het is niet de bedoeling dat er een winnaar uit de strijd komt.





In stapjes:

- 
- 
- 
- 
- 
- 
- Stop de conflictsituatie en kalmeer de betrokken partijen. Verwijder voorwerpen waar ruzie over is en haal vechtende jongeren uit elkaar. Zorg dat je zelf niet in de ruzie of vechtpartij betrokken raakt. Ga pas over naar de volgende stap als iedereen gekalmeerd is. Dit kan betekenen dat je even een rustpauze moet inlassen. Neem hiervoor zeker voldoende de tijd.
  - Luister naar je leden en verzamel informatie. Pas actief luisteren toe om te controleren of je alles juist begrepen hebt. Luister steeds naar beide partijen!
  - Laat de betrokkenen samen tot een oplossing komen, bijvoorbeeld door middel van de geen-verlies-methode.
  - Maak duidelijke afspraken voor de toekomst.
  - Rond de toestand af. Geef de kinderen of jongeren de kans om het weer goed te maken. Trap ook zelf niet na en zorg dat er geen negatieve sfeer blijft hangen.



## 4 Belonen & straffen



Als het gedrag van je leden voor jou niet aanvaardbaar is, zit je in de probleemzone. Uiteraard krijg je liefst zoveel mogelijk gedrag in de geen-probleemzone. Het verduidelijken van grenzen, regels en afspraken en het oplossen van problemen om gedrag in de geen-probleemzone te krijgen, hebben we reeds besproken. Belonen en straffen kunnen ook een rol spelen in het beïnvloeden van gedrag.

## Gewenst gedrag belonen

Belonen is positief reageren op gewenst gedrag, waardoor dit gedrag sneller zal herhaald worden. Als je wil dat je leden het gewenste gedrag aanhouden, dan zal je voldoende moeten belonen.

### Soorten beloningen

#### Sociale beloningen

Complimenten, schouderklopjes, een knuffel of een knipoog, ... vormen de belangrijkste beloningen. Je kan er nooit te veel van geven. Wie waardering krijgt, gaat geloven in zichzelf.

#### Activiteitsbeloningen

Samen een zelf gekozen spel spelen, langer mogen opblijven, de afwas niet moeten doen, ... Het zijn activiteiten die je leden graag doen of waar ze graag van verlost zijn. Het hoeft niet steeds spectaculair te zijn. Activiteitsbeloningen versterken vaak het samen-gevoel. Ze zorgen voor een prettige sfeer, meer contact en samenwerking.

#### Materiële beloningen

De kamptrofee, een schat, een uitermate lekker dessertje, ... zijn tastbare dingen die scouts & gidsen kunnen belonen voor gewenst gedrag. Let hier wel mee op. Kinderen moeten leren dat beloningen niet steeds materieel moeten zijn. Tastbare cadeautjes kunnen gerust af en toe, maar gebruik ze enkel voor bijzondere inspanningen.

#### Straf kwijtschelden

Een straf kwijtschelden of verminderen is ook een beloning. Doe dat niet te vaak, anders verliest de straf haar invloed.

### Aandachtspunten


Als je beloningen geeft, let je best op de volgende aandachtspunten:

#### Belofte maakt schuld

Wat je belooft, moet je ook doen. Als na bepaald gewenst gedrag een beloning werd beloofd, dan moet die er ook komen.

#### Over (on)voorspelbaarheid


Het is beter om vaak te belonen dan om groots te belonen. Toch geef je best niet na elk gewenst gedrag materiële of activiteitsbeloningen. Als je altijd be-




loont, leer je kinderen dat ze nooit meer iets voor niets moeten doen, dat niets kan of moet zonder beloning. Beloningen verliezen hun waarde en kinderen gaan steeds grotere beloningen eisen. Een verrassende beloning, heeft vaak een grotere waarde dan een voorspelbare. Zorg dan ook voor voldoende afwisseling.



### Betekenisvol & zinvol




Een beloning moet voor het kind of de jongere ook de betekenis van een beloning hebben. Kies ze af en toe ook samen.



Een beloning werkt het best als ze nauw aansluit bij het gedrag dat ze wil versterken.

## Ongewenst gedrag niet belonen



Als gedrag niet beloond wordt, is de kans groot dat het kind na verloop van tijd het gedrag niet meer zal vertonen. Dit werkt voornamelijk voor storend gedrag dat gericht is op aandacht trekken. In dit geval kan negeren soms beter werken dan bestraffen, aangezien straffen ook een vorm van aandacht geven is. Belangrijk is dat je niet het kind, maar het gedrag moet negeren.




### Voorbeeld



Aan tafel tikt Jeffrey voortdurend met zijn mes tegen zijn gamel. In plaats van hier op te reageren, neger je dit gedrag. Als hij daarna een verhaal begint te vertellen over zijn hondje Loebas ga je er geïnteresseerd op in.



## Ongewenst gedrag bestraffen



Indien je zeker bent dat de grenzen duidelijk zijn en deze toch telkens opnieuw overtreden worden, kan je overgaan tot straffen. Grenzen verduidelijken kan veel straffen voorkomen. Dit geldt ook voor je persoonlijke grenzen. Veel "slechte" straffen worden namelijk gegeven op het moment dat je persoonlijke grenzen overschreden worden, aangezien je op dat moment makkelijker je zelfbeheersing verliest. Pas wanneer de grenzen duidelijk zijn en het kind of de jongere deze doelbewust doorbreekt, is het belangrijk duidelijk te maken dat hier een gevolg aan verbonden is.



Straffen is het laten volgen van iets onaangenaams

op ongewenst gedrag van het kind, met als doel het ongewenst gedrag in de toekomst te laten verminderen of verdwijnen.

### Soorten straffen

#### Sociale straffen

Een boze blik, fronsende wenkbrauwen, een standje, misprijzen, ...

#### Activiteitenstraffen

Het kind moet iets vervelends doen of mag iets leuks niet doen.

#### Materiële straf

Het kind moet iets fijns afgeven of krijgt iets wat niet fijn is.

#### Fysieke straf

Fysieke straffen zoals een draai om de oren of op de blote knieën op de kiezels zitten gebruik je uiteraard niet! Dit is niet alleen strafbaar, het heeft ook geen nut en het schaadt je vertrouwensband met het kind of de jongere.

#### Psychologische straffen

Ook psychologische straffen zoals vernederen en belachelijk maken gebruik je niet. Ze doen een kind of jongere vaak nog meer pijn dan een fysieke straf.


### Aandachtspunten

Ook bij het uitdelen van straffen hou je best een aantal aandachtspunten in je achterhoofd:

#### Betekenisvol & zinvol

Een straf volgt best direct op het ongewenst gedrag. Hoe sneller, hoe duidelijker de link met het ongewenst gedrag en hoe groter het effect van de straf. Indien je echter te boos bent, bestaat de kans dat je te zware of onrealistische straffen zal uitspreken. In dat geval is het beter eerst een cooldownperiode in te lassen en pas een straf te bepalen als je wat rustiger bent.


Het kind moet de straf ook ervaren als een straf. Sommige kinderen zullen het als "cool" beschouwen wanneer ze uit hun bed gehaald worden of in een andere uitzonderingspositie geplaatst worden. Op dat moment ervaart het kind de straf niet langer als een straf.



Een straf is het meest zinvol wanneer ze nauw aansluit bij het gedrag van het kind. De straf moet met andere woorden iets te maken hebben met het gedrag waarop ze volgt. Een straf moet in verhouding staan tot de ernst van het onaanvaardbaar gedrag.




### **Over (on)voorspelbaarheid**



Wanneer je wil dat een straf effectief ongewenst gedrag doet afnemen, dan moet je consistent straffen. Dit betekent dat telkens wanneer het gedrag zich voordoet er ook een straf moet volgen. Inconsistent straffen veroorzaakt onduidelijkheid bij het kind en kan het gedrag in het slechtste geval zelfs versterken.




### **Belofte maakt schuld**




Wanneer je een straf afspreekt met de groep of een kind dan moet je die straf ook effectief uitvoeren. Indien dit niet gebeurt zal het ongewenste gedrag niet afnemen en bovendien zal je vrij snel je gezag verliezen. Je beloftes uitvoeren kan natuurlijk enkel als je realistische straffen uitspreekt. Dit houdt in dat ze uitvoerbaar zijn en dat ze in verhouding staan tot het ongewenst gedrag. Loze dreigementen hebben op lange termijn zeer weinig effect. Wanneer echter blijkt dat je ongelijk had, dan moet je dit durven toegeven aan het kind.








### **Een straf met een eind!**



Wanneer de straf afgelopen is, dan is de fout van het kind ook goedge maakt. Kom dan later ook niet steeds terug op het gebeurde. Het kind zal anders de veiligheid en geborgenheid missen die het nodig heeft.



Het is aan te raden dat de persoon die het kind straft, ook de straf afsluit. Zo vermijd je dat één persoon de boeman wordt. Het is ook zijn of haar taak om duidelijk te maken dat alles weer in orde is en dat er met een schone lei gestart wordt.








## Bronnen

- 
- Ina Bakker en Magriet Husmann. Positief omgaan met kinderen. Van Gorcum. 2008.
  - Jos Arets & Vivian Heijnen. 100 communicatieversnellers voor iedereen die vooruit wil. Academic Service. 2007
- 
- Marty Brounstein. Effectief communiceren voor Dummies. Addison Wesley. 2002.
  - Prof. Dr. J. Fontaine. Gesprekstechnieken en toegepaste groepsdynamica, methodologie van groeps-overleg en groepsdynamica, mondelinge gesprekstechnieken. Academia Press. 2004.
  - Thomas Gordon. Luisteren naar kinderen. Elsevier. 1970.
- 
- Uit De Marge vzw. Basishouding. 2005.
  - Uit De Marge vzw. De leefwereld van maatschappelijk kwetsbare kinderen en jongeren.
  - Uit De Marge vzw. Syllabus Koekje of in 't hoekje. Straffen en belonen met recht op herstel.
- 



## Colofon



Een realisatie van JaHoe!?, met dank aan TRAVO & Uit De Marge vzw.



Met steun van de Vlaamse Gemeenschap



Verantwoordelijke uitgever:  
FOS Open Scouting vzw  
Hannes De Reu  
Kortrijksesteenweg 639,  
9000 Gent  
[www.fosopenscouting.be](http://www.fosopenscouting.be)



© 2009, herwerkte druk 2018, FOS Open Scouting

