

VISIETEKST

VOLWASSEN BEGELEIDING



1

INLEIDING

In 2004 maakte KSA werk van een leeftijdsgerichte aanpak, wat resulteerde in het 'In-Leef-Tijd'-traject. In 2007 volgde een grondige denkoefening rond de +16- en +17-leef-tijdsgroep. De +16-werking kreeg een leeftijdszakboekje en een informatieve bundel met bijhorende methodieken. Intussen wordt er een visietekst en methodiekenbundel ontwikkeld over de 'hernieuwerwerking'. Buiten deze doelgroepen rest er nog één specifieke groepsfunctie waarrond nog geen visie is ontwikkeld: de volwassen begeleiding.

KSA Noordzeegouw organiseerde daarom vanaf maart 2010 een uitgebreid traject rond dit thema, wat resulteerde in een ondersteuningsbundel en een vormingsmethodiek. Tijdens Dynamo 2010 werd daarop voortgebouwd bij de sessie rond 'netwerken'. Deze input, aangevuld met een denkoefening tijdens een PT-vergadering in oktober 2013 en met onze visie op vrijwilligersbeleid vormen de basis voor deze visietekst. Deze visietekst dient als leidraad bij de uitwerking van concrete tools rond dit thema en als uitgangspunt voor groepen die deze functie willen inbedden in hun werking.

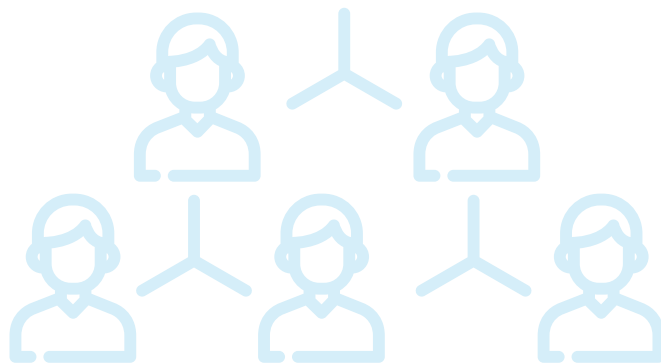
2

SITUERING

WAAROM VOLWASSEN BEGELEIDING?

Vele groepen hebben ergens een soort van volwassen begeleiding bij de groep. Dat hoeft niet per se een 'volwassen begeleid(st)er' of een proost te zijn, maar dat kan evengoed een oudercomité of een groepje oud-leiding, dat nog dicht bij de groep staat, zijn. Volwassenen hebben zelf een uitgebreid netwerk en kunnen dat bijgevolg ook inschakelen ten gunste van de groep.

VOLWASSEN BEGELEIDING
KAN EEN ZEER GROTE
ROL SPELEN IN HET
NETWERK VAN EEN
PLAATSELIJKE GROEP.



Volwassenen zijn er altijd geweest in de jeugdbeweging. Vroeger waren het vooral de proosten die de taak van volwassen begeleiding op zich namen. Steeds minder plaatselijke groepen hebben nog een eigen proost, bovendien hebben deze het vandaag zo druk met de eigen parochiewerking zodat ze vaak de taak van volwassen begeleider onvoldoende kunnen combineren met hun taak als proost. Dit kan een groep ernstig voelen:

- * De band met de mensen rondom de groep (parochie, school, ...) vervaagt. De groep vervreemdt van de buurt waar de werking plaats vindt. Terwijl de proost hier vaak een brugfiguur was.
- * Het loopt niet altijd even vlot in de groep. Leiding haakt te snel af, er is een nijpend leidingstekort ... Op zo'n momenten is het goed om iemand bij de groep te hebben ter ondersteuning, iemand die verleden en heden aan mekaar knoopt.
- * Er is zoveel dat moet gebeuren door de leidingsgroep, vaak heel praktische dingen. Iemand die de diepere dingen niet uit het oog verliest, zorgt voor het juiste evenwicht.
- * Ruzie komt voor in het beste gezin. Een heldere kijk van buitenaf op de meningsverschillen in de groep kan helpen om de plooiën weer glad te strijken.



VOORDELEN VAN VOLWASSEN BEGELEIDING

EXTERN

Een volwassene schept vertrouwen bij het externe netwerk (o.a. de ouders) door de levenservaring die hij/zij uitstraalt en bezit.

Een volwassene kan gemakkelijker inschatten hoe andere volwassen personen kijken naar een situatie, probleem, enz.

INTERN

De volwassen begeleid(st)er kan de blik van de leiding verruimen in discussies of bij problemen. Deze persoon kan zich beroepen op zijn ervaring en bekijkt KSA door de volwassenenbril.

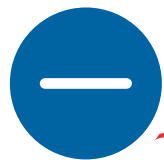
Een volwassen begeleid(st)er heeft vaak een uitgebreid netwerk die hij/zij kan bereiken. Zowel naar ledenwerving of bij problemen biedt dit kansen voor de groei en het goede imago van de groep in de stad of

De volwassen begeleid(st)er kan rust brengen in een groep door problemen op te vangen.

De volwassen begeleid(st)er kan heel wat praktische ondersteuning bieden aan de plaatselijke werking. Denk bijvoorbeeld aan: herstellingen uitvoeren aan het lokaal, een vrachtwagen regelen of zelf besturen, hij of zij kent misschien wel andere volwassenen die interessant materiaal hebben liggen enz.

De volwassen begeleid(st)er heeft vaak heel wat jeugdbewegingservaring, waardoor deze ervaring ter inspiratie kan dienen voor de huidige leidingsgroep.

De volwassen begeleid(st)er kan zorgen voor continuïteit doorheen de werkjaren.



MOGELIJKE VALKUILEN BIJ VOLWASSEN BEGELEIDING

Naast het oplijsten van de voordelen, is het interessant om in dit document ook de mogelijke gevaren of valkuilen van volwassen begeleiding op te lijsten:

Volwassen begeleiding gaat er steeds vanuit dat het vroeger beter was.

De volwassen begeleid(st)er is nogal perfectionistisch en wil dat alles vlekkeloos verloopt. Hierdoor heeft hij/zij vaak de neiging om alles naar zich toe te trekken en beschikt over een ontembare beslissingsdrang.

De volwassen begeleiding neemt de taak van groepsleid(st)er vaak over.

De volwassen begeleid(st)er is iemand die de bureaujobs doet. De leidingsgroep kent deze persoon amper, waardoor het respect voor die functie misschien zoek raakt.

De volwassen begeleid(st)er draait al jaren mee en heeft daardoor alle problemen al eens meegemaakt. Bijgevolg wordt ieder probleem op exact dezelfde wijze opgelost als zoveel jaar terug en is er geen ruimte voor een vernieuwende aanpak.

De volwassen begeleid(st)er is zo gebonden aan de groep, dat hij zelf niet meer inziet wanneer de tijd gekomen is om te vertrekken.

De jaren verstrijken waardoor de volwassen begeleid(st)er de voeling met de leidingsgroep en de leden verliest.

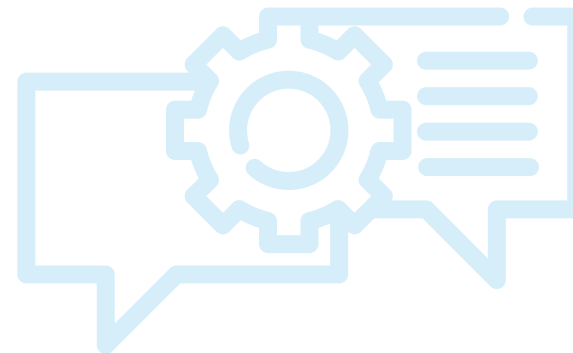
De volwassen begeleid(st)er trekt de financiën volledig naar zich toe. Hij/zij wil bijvoorbeeld via de rekeningen van alles op de hoogte

3

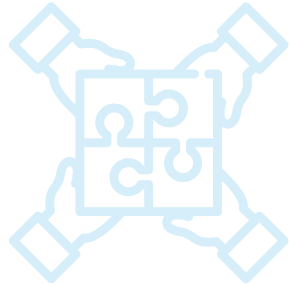
VOLWASSEN BEGELEIDING EN DE STRUCTUUR VAN DE PLAATSELIJKE GROEP

VOLWASSEN BEGELEIDING NEEMT DE WERKING VAN DE GROEP NIET OVER, MAAR KAN DE STABILISATOR, KATALYSATOR OF STIMULATOR EN ZELFS INSPIRATOR ZIJN VAN EEN WERKING.

De gemiddelde duurtijd van een leidingsengagement wordt steeds korter, regulitis voor de werking van een plaatselijke groep neemt toe, ... het zijn allemaal zaken die een volwassen begeleid(st)er binnen een groep kan opvangen, zodat de leiding zich kan focussen op de kernactiviteit.

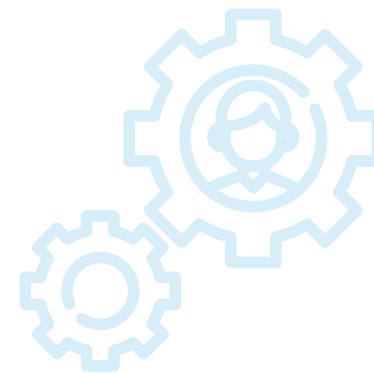


EEN GRONDIGE AFWEGING EN VOORBEREIDING



Een groep moet eerst zelf de afweging maken of volwassen begeleiding een **MEERWAARDE** kan betekenen. De eerste vraag waarover de groep zich dient te buigen is of er – binnen de huidige groepsstructuur – effectief nood is aan een volwassen begeleid(st)er en welke meerwaarde dit voor de groep kan betekenen? Pas als hier duidelijk beslist wordt om te starten met volwassen begeleiding binnen de groep, kan een traject starten.

Vooraleer de zoektocht naar volwassen begeleiding start is het bepalen van een **IDEAAL PROFIEL** (met bijhorende taken- en competentiebeschrijving) noodzakelijk. Welke taken vervult de volwassen begeleiding, hoe past dit binnen de groepsstructuur, kiest de groep voor één of meerdere begeleid(st)ers ...? Het zijn vragen die een duidelijk antwoord vereisen.



VERWACHTINGEN

Heel belangrijk is het wederzijds formuleren van duidelijke verwachtingen bij de opstart van volwassen begeleiding. Wat verwacht de leidingsgroep van een volwassen begeleid(st)er? Wat kan de volwassen begeleid(st)er van de groep verwachten? Enkele mogelijke richtvragen zijn:



WAAR wordt de volwassen begeleiding verwacht? Is die aanwezig op iedere groepsraad? Of komt die maar enkele keren? Wordt de volwassen begeleiding op een leidingsweekend verwacht? Gaat volwassen begeleiding mee op kamp?



WELKE BESLISSINGSBEVOEGDHEID heeft de volwassen begeleiding? Bereidt die samen met de groepsleiding de groepsraad voor? Kan die beslissingen nemen op een groepsraad? Of ligt die beslissingsbevoegdheid enkel bij de leiding? Kan de volwassen begeleiding soms ingrijpen en zijn/haar veto stellen?



WIE STELT DE VOLWASSEN BEGELEIDING AAN? Is dit de keuze van de totale leidingsgroep of van de groepsleiding?



Voor **HOE LANG** krijgt de volwassen begeleiding een taak? Is dit voor het leven? Voor een termijn van 3 jaar of voor een jaar?



Wie neemt de minder populaire **BESLISSINGEN**? Doe je dit samen? Is dit enkel voor groepsleiding of voor de volwassen begeleiding? Wie gooit zo'n beslissing in de leidingsgroep? Wat kan de rol van volwassen begeleiding zijn bij het vertellen van minder populaire beslissingen?

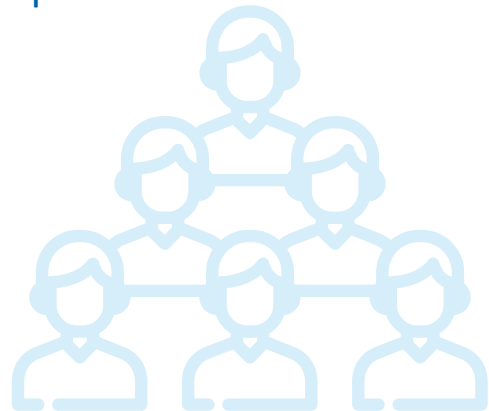


Vaak loopt het spaak op vlak van **BESLISSINGSBEVOEGDHEID** en ontstaan tegenovergestelde belangen of verwachtingen. Het is daarom van essentieel belang om hier heel duidelijk zicht op te krijgen. Gezien de dynamiek en doorstroom in leidingsgroepen zijn gemaakte afspraken in het verleden vaak snel archiefmateriaal. Daarom is het belangrijk jaarlijks de gemaakte afspraken te herhalen en mee te delen.

WIE?

Bij groepen die werken met volwassen begeleiding is dit geen éénduidig verhaal. Er is een plaatselijke cultuur die zeer divers is. De volwassen begeleiding kan dus ook zeer divers zijn. Mogelijke samenstellingsvormen van volwassen begeleiding bij plaatselijke groepen kunnen zijn:

- * één ouder
- * twee of meer ouders
- * een oud-leid(st)er
- * een oud-leidingsgroep*
- * proost



WANNEER DE FUNCTIE
WORDT INGEVULD DOOR
EEN GROEP VAN PERSONEN
(OUDERS, OUD-LEIDING ...)
WORDT BEST EEN DUIDELIJK
AANSPREEKPUNT VOORZIEN.

KSA wil rond dit onderwerp de nodige ondersteuning bieden aan plaatselijke groepen om de functie van volwassen begeleiding binnen hun werking vorm te geven; dit met respect voor hun eigenheid en de bestaande diversiteit.

Het is een dynamisch gegeven voor elke groep. Elke plaatselijke groep bepaalt zelf of er nood is aan volwassen begeleiding, of het voor hen een meerwaarde kan betekenen en zo ja, hoe er invulling wordt gegeven aan de taak van 'volwassen begeleiding'. Belangrijk hierbij is dat de groep een grondige discussie voert over de invulling van deze taak. Hoe grondiger de voorbereiding, hoe kleiner de kans dat er iets misloopt.

PAS IN TWEEDE INSTANTIE WORDT GEDACHT WIE HET ENGAGEMENT ZOU KUNNEN
OPNEMEN. ZO LIGGEN HET PROFIEL EN DE VERWACHTINGEN AL VAST EN KAN
MEN GERICHT OP ZOEK GAAN NAAR IEMAND DIE IN HET PLAATJE PAST.

PERSOONLIJK CONTACT

Er moet voldoende tijd voorzien worden om mensen te spreken en om hen uit te leggen wie men zoekt en wat de verwachtingen zijn. Spreek af en bespreek uitvoerig de taken, verwachtingen en (beslissings)bevoegdheid. Op die manier voorkomt een groep heel wat discussies achter af.

BESTEED DE NODIGE
AANDACHT AAN DE
OPSTART VAN VOLWASSEN
BEGELEIDING. LEDEN,
LEIDING EN OUDERS
MOETEN HIERVAN OP
DE HOOGTE ZIJN.

De nodige toeters en bellen zorgen voor een positief gevoel om er in te vliegen! Maar daar eindigt het natuurlijk niet mee, dit is pas het begin. Een volwassen begeleid(st)er kan pas zijn/haar taak vervullen als hij of zij op de hoogte wordt gehouden van het reilen en zeilen binnen de groep. Volwassen begeleiding dient daarom voldoende betrokken te worden bij activiteiten of groepsraden, regelmatig contact en gesprekken tussen leiding en volwassen begeleiding over de werking zijn een grote meerwaarde.

HERORIËTERING

Indien er discussies ontstaan over de taak, rol of beslissingsbevoegdheid van een volwassen begeleid(st)er is het nooit te laat om het gesprek te voeren. Zowel van de kant van de leiding of van de kant van de volwassen begeleiding kan die vraag rijzen.

De uitkomst van dit gesprek kan drie kanten op:

1. DE VOLWASSEN BEGELEID(ST)ER WORDT BESTENDIGD IN ZIJN OPDRACHT. HIJ/ZIJ DOET GOED WERK EN KAN ZO VERDER BLIJVEN GAAN.
2. DE VOLWASSEN BEGELEID(ST)ER WORDT BIJGESTUURD IN ZIJN TAAK. ER KOMEN VERWACHTINGEN BIJ OF ER ZIJN ANDERE VERWACHTINGEN. ZIJN/HAAR BESLISSINGSBEVOEGDHEID KAN BIJGESTELD WORDEN, ENZ.
3. DE ROL VAN DE VOLWASSEN BEGELEID(ST)ER WORDT IN VRAAG GESTELD EN WORDT NIET MEER GESTEUND DOOR DE LEIDINGSGROEP. DIT BETEKENT HET EINDE VAN ZIJN/HAAR ENGAGEMENT.

Uiteraard is dit geen eenrichtingsverkeer. Ook de volwassen begeleiding kan bedenkingen of vragen hebben bij de manier van werken. We stimuleren om telkens met elkaar in gesprek te blijven gaan. Het komt soms voor dat het gesprek amper mogelijk is. Hier kan vanuit de koepel (provinciale werkkring) als bemiddelaar opgetreden worden om beide partijen terug met elkaar te verzoenen.

AFSCHEID

Als volwassen begeleiding ermee wenst te stoppen of indien blijkt dat de rol of functie van volwassen begeleiding niet langer houdbaar is, komt de tijd om afscheid te nemen. Een groep dient hier de nodige aandacht aan te schenken, hoe moeilijk het gesprek ook is verlopen. Volwassen begeleiding heeft de nodige verdienste opgebouwd die gewaardeerd mag worden.

BEDANK DE VOLWASSEN
BEGELEIDING GEPAST
VOOR HET ENGAGEMENT
IN HET VERLEDEN!

4

TOT SLOT: MINIMUMVEREISTEN WAAR VOLWASSEN BEGELEIDING DIENT AAN TE VOLDOEN

Hoewel we stellen dat de invulling van volwassen begeleiding een dynamisch gegeven is (cf. III.c), besluiten we deze visietekst met een aantal kernvoorwaarden die voor KSA van cruciaal belang zijn en waar een groep best rekening mee houdt bij het werken met volwassen begeleiding:



EEN VOLWASSEN BEGELEID(ST)ER IS LOGISCHERWIJS EEN VOLWASSEN PERSOON.

DEZE PERSOON HEEFT WENSELIJK MINSTENS DE LEEFTIJD VAN 21 JAAR.

We kiezen voor die leeftijdsgrens omdat er een minimum leeftijdsverschil is met de rest van de leidingsgroep. Toch blijven we jeugdbeweging. We bewaken daarom het leeftijdsverschil. Iemand die aan zijn zestigste nog volwassen begeleid(st)er is, maar eigenlijk niets meer doet of geen contacten meer heeft, blijkt misschien niet de meest geschikte volwassen begeleid(st)er. Dit is natuurlijk sterk afhankelijk van individu tot individu. Misschien kan ook gesteld worden dat volwassen begeleid(st)ers zonder kinderen meer aandacht hebben voor leiding en dat volwassen begeleid(st)ers met kinderen eerder aandacht hebben voor andere ouders. Al is enige nuance gewenst en gaat het over een aanvoelen.

VOLWASSEN BEGELEIDING NEEMT EEN LANGDURIG ENGAGEMENT OP.

VOLWASSEN BEGELEID(ST)ER ZIJN, IS GEEN LOOS BEGRIP, MAAR EEN ENGAGEMENT.

Volwassen begeleid(st)er ben je niet voor even, maar voor meerdere jaren. Slechts op die manier kan de continuïteit gewaarborgd worden. Een volwassen begeleid(st)er zorgt voor een stabiliserende factor in de groep. Bovendien ben je geen volwassen begeleid(st)er omdat het mooi staat op papier, maar om daadwerkelijk de leidingsgroep, leden en ouders bij te staan waar nodig. Een actief engagement dus.

VOLWASSEN BEGELEIDING BEGELEIDT EN ONDERSTEUNT.

DE VOLWASSEN BEGELEIDING IS ER VOOR DE GROEP.

Bij vragen, problemen; maar ook spontaan staat de volwassen begeleiding paraat. Hoe die begeleiding of ondersteuning eruit kan zien is heel breed en afhankelijk van de noden van de groep. We spreken bewust geen voorkeur van ondersteuning uit. Dit kan zowel gaan over het geven van inhoudelijke input, materiële ondersteuning, aanwezigheid op vergaderingen, enz.

VOLWASSEN BEGELEIDING GELOOFT IN DE STERKTE VAN JONGEREN.

HET GELOOF IN DE STERKTE VAN JONGEREN IS EIGEN AAN VOLWASSEN BEGELEIDING.

Van jongeren gaat een enorme kracht, dynamiek, speelsheid, engagement, gedrevenheid, enz. uit. De volwassen begeleiding gelooft hard in jongeren die jeugdbeweging maken en wil hen daarin alle ontplooiingskansen geven.

VOLWASSEN BEGELEIDING ZIET DE JEUGDBEWEGING ALS EEN EXPERIMENTEERRUIMTE.

ZOALS IN ONZE ALGEMENE VISIE STAAT IS KSA DE EXPERIMENTEERRUIMTE BIJ UITSTEK VOOR INDIVIDUELE ONTPLOOIING EN SOCIALE BEWOGENHEID.

Jongeren moeten daarom van volwassenen alle kansen krijgen om met vallen en opstaan te groeien in verantwoordelijkheid. De volwassen begeleid(st)er heeft de expliciete verantwoordelijkheid om de omgeving van en het netwerk rond de plaatselijke groep hiervan te overtuigen.

VOLWASSEN BEGELEIDING BEWAART AFSTAND EN LAAT LOS.

JUIST OMDAT JONGEREN ONTPLOOIINGSKANSEN MOETEN KRIJGEN IS HET NOODZAKELIJK HEN DE NODIGE RUIMTE TE GEVEN.

Uit quasi natuurlijke drang willen we graag snel tot een goede oplossing komen en we grijpen daardoor al te vaak in. Het meest leerzame proces voor jongeren is echter dat van 'trial and error'. Volwassen begeleiding dient steeds goed te kunnen inschatten wanneer moet ingegrepen worden en wanneer dit niet hoeft.