

Anti-pest plan Scouts Jobertus

Inleiding:

1. Zeker onder vrienden en in grote groepen wordt al wel eens geplaagd, en dat moet ook kunnen. Maar van zodra dit overgaat in pesten moet er duidelijk iets gebeuren. Die grens kan soms moeilijk zijn. Wat is nu juist het verschil tussen plagen en pesten?

Plagen	Pesten
<ul style="list-style-type: none"> - Spontaan en zonder over na te denken - Van korte duur en gebeurt onregelmatig - Geen vaste structuur in - Geen kwade bedoelingen. - Tussen gelijken. - De geplaagde blijft volwaardig lid van de groep - Meestal 1 tegen 1 - Rollen liggen niet vast. (Plager kan geplaagde worden enz.) 	<ul style="list-style-type: none"> - Opzettelijk. Pester weet op voorhand wie, hoe & wanneer. - Systematisch, lange duur en houdt niet vanzelf op - Bewust kwetsen en/of kleineren - Geen gelijken: pester heeft de bovenhand - Gepeste is geïsoleerd en geen deel van de groep (meer). - Meestal groep tegen 1 - Vaste rollen (pester blijft de pester) - Ingrijpende gevolgen - verschillende uitingen: lichamelijk, verbaal, materiële agressie, isolatie, uitsluiting.

2. Scouting gebeurt in groep. En in een groep zijn er veel meer mensen dan enkel de pester en de gepeste. Welke rollen zijn er juist in de groep, en welk profiel hebben zij die tot deze rollen behoren.

<p>Pester:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Fysiek sterker - Dwingt populariteit af - Lijkt zelfverzekerd. - Heeft een zwak inlevingsvermogen - Vertoont agressief gedrag - Eigen onzekerheid en zwakte 	<p>Gepest:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Fysiek zwakker - Wijkt af van de groepsnorm - Onzeker in sociale contacten - Angstig en onzeker - Heeft een lager zelfbeeld - Reageert niet gepast op druk
<p>Meeloper:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nemen geen initiatief, maar doen wel mee - Bang om zelf gepest te worden - Wil voordeel halen uit het pesten. - Kan de pester worden. 	<p>Zwijgende middengroep:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Niet direct betrokken bij het pesten. - Bang om zelf gepest te worden - Kan niet om met de voortdurende onveiligheid. - Zorgen mee voor het voortduren van het pesten.

1. Preventief: Hoe zorg ik er als leider of leidster voor dat er in mijn groep niet gepest wordt?

1.1. Hoe werk ik aan een goed basisklimaat?

Stap 1 in het voorkomen van pestgedrag is een goed basisklimaat in de hand werken zoals dat heet. Dat wil zoveel zeggen als de sfeer zo goed mogelijk proberen maken / houden en de groepsdynamica in het oog houden en daarop inspelen.

Qua groepsdynamica proberen we te evalueren in welke fase van de vijf de groep zich bevindt. Zo kunnen we spellen en methodieken **afstemmen** op de groep en hen zo mee proberen naar een volgende fase toe te laten werken. De juiste methodiek voor de juiste fase kan zorgen voor heel wat **veiligheid en succeservaringen**. De groep kan zo sneller en natuurlijk dichter bij elkaar komen en ontstaat er minder kans op pesten.

Qua sfeer heeft de leiding minder invloed, maar toch mag je dat niet onderschatten. Het is belangrijk een **open, tolerante, inclusieve en vriendelijke** houding aan te nemen. De leden nemen deze gemakkelijk over en dat komt de sfeer ten goede. Natuurlijk zorgen knallers van activiteiten en heel wat enthousiasme ook voor de nodige input. Op die manier proberen we de leden mee te nemen en hen zelf mee de goede sfeer te laten creëren.

1.2. Voor welke activiteiten moet ik als leider of leidster zeker aandacht hebben?

Het is belangrijk om vergaderingen voldoende te laten **afwisselen**. Je kan als leiding verschillende spelletjes, knutselactiviteiten of andere zaken verzinnen. Niet elk lid doet alle activiteiten even graag, en zo kan je ervoor zorgen dat ieders favoriet eens aan bod komt. Dat helpt om je goed te voelen in de scouts.

Je kan ook best **actieve spellen** kiezen zodat de leden zich niet snel zullen vervelen. Verveling werkt pesten in de hand, en kan dus best vermeden worden. Daarom is het ook belangrijk bij platte rust en vrij spel goed te letten op de groepsdynamica.

Ook is het een goed idee om spelletjes rond **teamwork** uit te werken. Daag je groep uit. Samenwerken is zeer belangrijk en hierdoor vermijd je ongezonde concurrentie. Je speelt een spel samen MET elkaar en niet TEGEN elkaar.

Bij het uitwerken van spelletjes moet je letten op de **talenten** van al de leden. Zo kunnen alle leden aan bod komen en actief meespelen. Je past het spel aan zodat niet altijd dezelfde leden winnen. Hier een voorbeeld bij, je vraagt of iemand de score wilt bijhouden tijdens de voetbalmatch. Zo kunnen minder goede spelers ook aanbod komen en plezier beleven. Of Je wisselt spelen af waar de slimmeriken in het voordeel zijn met waar de krachtpatsers makkelijker winnen. Enzovoort.

1.3. Hoe ben ik een goede leider of leidster?

We onderscheiden vier verschillende manieren van leidinggeven.

- **De autoritaire aanpak:** Bij deze manier gebruik je als leider of leidster vooral je macht, zonder rekening te houden met wat je leden eigenlijk willen. Zo kunnen in je groep wraakgevoelens tegenover de leiding ontstaan of gevoelens van onveiligheid. Dit brengt uiteraard wrijvingen tussen de leden met zich mee en de kans op pestgedrag kan zo verhogen.
- **De "alles-kan" aanpak:** In de tweede stijl van leidinggeven, laat je het hele gebeuren z'n gang gaan. Je leden luisteren nauwelijks en doen alles waar ze op het moment zelf zin in hebben. Als leider of leidster heb je geen gezag. Er is groot gevaar dat de "anders-zijnden", diegenen die buiten de groepsnormen vallen, worden gepest.
- **Het inspraakmodel of de democratische aanpak:** Deze mogelijkheid is een goede begeleidershouding. Als leiding sta je dan open voor de **inbreng** van elk lid. Het is daarbij ook belangrijk dat je goed kan luisteren en dat je betrokken bent bij je leden. Iedereen moet inspraak hebben en dus niet enkel de grootste bekken.
- **Het situationeel leiderschap:** In realiteit vind je meestal een mengeling van verschillende stijlen. Waarschijnlijk pas je nu eens de ene, dan weer de andere aanpak toe. In leiding staan is een zoeken, een groeien, een aftasten van je eigen kunnen en grenzen.

1.4. Moeten er regels en afspraken zijn?

Belangrijk is het verschil tussen regels en afspraken. Regels worden van bovenhand opgelegd (bij ons vastgelegd in 'de code'). Afspraken worden samen met de groep gemaakt. Het is belangrijk deze afspraken in het begin van het jaar op te stellen met **inspraak** van de leden. Zo worden ze sneller aanvaard en zal deze afgebakende grens zorgen voor minder 'stress en frustratie', als gevolg hiervan zal ook het pestgedrag verminderen. Dit is zowel voor de pester als de gepeste belangrijk om aan te geven waar ze aan toe zijn en om een gevoel van veiligheid te geven.

Het beste kan je regels en afspraken **op een speelse manier aanleren**, dit blijft beter hangen. Ze voorstellen op een visuele manier is ook zeer nuttig. Na een spel met ridders kan bv gezegd worden, vanaf nu hoor je tot de ridderorde. Wanneer nadien regels overtreden worden kan je verwijzen naar de ridderorde, dit herinneren ze zich vaak veel beter en snappen ze beter waarom ze (eventueel) gestraft worden of waarom het not done is wat ze deden. Nog een voordeel: leden zien het vaak als een uitdaging om de regels te doorbreken, wanneer dit op een speelse manier wordt aangebracht is dat minder het geval; de uitdaging zit dan al in de spelvorm.

1.5. Hoe vorm ik groepjes? Wat met klikjes?

Het best is te werken met verschillende groepjes. Het is geen probleem om vrienden in één groepje te steken, zolang ze de **groeps sfeer** niet bederven voor zij die niet bij het vriendengroepje behoren.

Als je opteert om de groepen vaak hetzelfde te houden, worden de gepeste vaak opzij gedrukt en dat is wat we moeten vermijden. Door dezelfde groepen te

behouden, maak je de klikjes alleen maar duidelijker.

Bij jongverkeners een spel met als de teams de patrouilles is goed voor de dynamiek binnen de patrouille op te starten/ te versnellen. Maar eens dit gebeurt is, wordt deze groepsindeling best niet te veel gedaan.

Afwisseling in groepsvorming is het meeste aan te raden.

Je kan op verschillende manieren groepjes vormen:

- a) Door middel van toeval
- b) Leden zelf groepjes laten indelen
- c) Leiding deelt groepen in
- d) Snelle **indelingsspelletjes** (de appelsien, grassprietjes, zinkende boot, 2=teveel 3=teweinig, ...-)

Kijk zeker eens rond op het internet, als je inspiratie nodig hebt.

Bij moeilijkheden is het aan te raden om optie C te volgen. Dit kan zorgen voor meer gelijkwaardige groepen, of kan probleemgevallen uit elkaar houden of bijvoorbeeld: bij een voetbalwedstrijd ervoor zorgen dat de 2 beste spelers niet moeten kiezen. Hiermee creëer je dat “mindere” voetballers niet gewaardeerd worden.

1.6. Hoe wordt het bespreekbaar gemaakt?

Zoals vermeld worden de afspraken in het begin van het jaar samen met de leden gemaakt. Het is belangrijk om op dat moment ook de regels die gelden te overlopen, en te zeggen wat wel en niet tolerabel is. (Ook op het vlak van pesten en plagen.) Daar moet duidelijk bij worden vermeld wie het **aanspreekpunt** (iemand van de leiding) is voor de leden als ze iets kwijt willen over pestgedrag, grensoverschrijdend gedrag, ... En de nuance dat ze ook andere leiding daarover mogen aanspreken als ze zich daar beter of veiliger bij voelen (of als het aanspreekpunt op een of andere manier betrokken zou zijn.)

Niet enkel in het begin, maar ook doorheen het jaar moet dit bespreekbaar zijn. Er kan gewerkt worden met **evaluaties**. Die kunnen ervoor zorgen dat pest/plaag-situaties sneller aan het licht komen en kunnen dan ook sneller aangepakt worden. Die evaluaties kunnen er ook voor zorgen dat plannings en spellen nog meer op maat van de leden kunnen worden gemaakt, wat de groepssfeer danig kan verbeteren (en dus pesten verminderen). Dit wordt onder leiding al gedaan op de ‘halfjaarlijkse’. Hier wordt (in februari) de groepsdynamiek van de leden, de dynamiek onder de takleiding en de werking van de tak onder de loep genomen.

De leden evalueren het ganse jaar (de activiteiten, de weekends, het kamp en de groep) op het kamp. De werkwijze wordt op de leeftijd van de leden afgestemd. Daar komen hopelijk nog evaluaties met de leden doorheen het jaar bij. Het systeem van een raadrots geeft op het einde van elke vergadering via een verhoogde kans aan enkele leden om die vergadering te evalueren.

Ook in persoonlijke gesprekken met leden kan af en toe gepolst worden naar evaluaties. Want evalueren hoeft zeker niet altijd formeel te zijn.

Om het met de ouders bespreekbaar te maken, zal op de **ouderbezoeken** (die gebeuren voor het scoutsjaar start) het pestplan ook besproken worden. Bepaalde puntjes worden toegelicht. Ze worden ermee vertrouwd gemaakt. En krijgen aansporing om mee actief deel te gaan uitmaken van de antipest beweging.

2. Curatief: Er wordt gepest, wat doe ik als leider of leidster?

2.0. Basisregels:

Voor de aanpak van pestgedrag zijn er een aantal basisregels:

- Neem het probleem serieus en accepteer de situatie niet.
- Benoem wat je ziet in de groep en grijp in. Kom in actie!
- Zet nooit stappen voor je toestemming hebt gekregen van de gepeste.
- Probeer de pester gevoelig te maken voor wat zijn/haar gedrag betekent voor anderen.

2.1. Wat kan ik als leider of leidster doen op individueel niveau?

Op individueel niveau kan je ofwel met de gepeste of pester gaan praten:

- *Gepeste:*

Neem de gepeste even apart. Praat over de situatie. Indien de gepeste het moeilijk vindt over zijn gevoelens te praten, kan je een anonieme postbus plaatsen waar briefjes in gestopt kunnen worden.

Luister goed en minimaliseer niet. Betuttel ook niet te hard.

Wijs de gepeste indien mogelijk op de reden waarom hij gepest wordt, bv. het lid treedt vaak betweterig op. Zo wordt het lid zich bewust van de situatie en kan hij/zij ook zelf actie ondernemen.

- *Pester:*

1) Praat met de pester. Maak duidelijk dat pesten absoluut uit den boze is. Omschrijf het probleem duidelijk en spreek de pester aan op zijn verantwoordelijkheid voor de sfeer in de groep. Maak duidelijk waarom de gepeste zich niet goed voelt door het gedrag van de pester.

2) Je kan een kind straffen als het meermaals pestgedrag stelt. Scouts & Gidsen Vlaanderen formuleert 12 tips om op een goede manier te straffen:

- Geef geen straf op het moment dat je erg boos bent. Zeg dat je erg boos bent en dat de straf nog volgt. Bedenk een straf als je wat rustiger bent. Dit voorkomt dat je in een opwelling straffen geeft die niet in verhouding zijn met het foute gedrag.
- Vertel waarom het gedrag niet gepast is en wat het in de toekomst daaraan kan verbeteren.
- Om het gedrag van een kind te veranderen, kan straf niet de eerste strategie zijn. Met aanmoedigingen en stapsgewijs aanleren kan je ook je resultaat bereiken.
- Een straf moet ook écht een straf zijn voor het kind. Het mag het niet weglachen.

- Ongewenst gedrag neem toe als je nu eens en dan weer niet straft. Weest consequent. Het is daarom belangrijk om je in je leidingsploeg duidelijke afspraken te maken.
- Duidelijke afspraken met de ganse leidingsploeg zijn belangrijk. Zorg dat de leden weten waar de grenzen liggen en wanneer ze zich aan een straf kunnen verwachten.
- Bestraf enkel het foute gedrag van het kind, niet het kind als persoon. Een straf moet zinvol zijn, liefst gelinkt aan het foute gedrag.
- Een aangekondigde of afgesproken straf moet ook worden uitgevoerd. Anders heeft de straf geen effect.
- Dreig niet met straffen die onuitvoerbaar zijn.
- Wees mild. Een straf moet niet erger zijn dan nodig.
- De straf moet snel volgen op het ongewenst gedrag. Hoe sneller, hoe groter het effect.
- Elke straf heeft ook een einde. Na het straffen is het belangrijk om met een schone lei te beginnen en het positieve gedrag duidelijk te belonen.

Uiteraard is het beter om te kunnen vermijden dat je moet straffen. Dit doe je door positief gedrag te stimuleren en te belonen.

3) Geef de pester verantwoordelijkheden. Als de pester dingen kapot maakt/overhoop gooit, geef hem dan bijvoorbeeld de verantwoordelijkheid om het proper te houden.

Probeer tot herstel te komen. Dit doe je door positief gedrag te stimuleren.

- *Meelopers*

Spreek ook de meelopers aan op hun verantwoordelijkheden. Maak hen duidelijk dat pesten echt niet kan.

- *Zwijgende middengroep*

Benadruk dat als er iets is, de kinderen steeds bij jou terecht kunnen. Zeg dat praten helpt.

Belangrijk is de communicatie leiding-leden (betrokkenen en de rest van de groep)-ouders

2.2. Hoe omgaan met ouders?

De ouders van de pester worden persoonlijk ingelicht. We praten hier over gedrag dat we vaststellen en gooien niet met verwijten. We vragen hen om het probleem ernstig te nemen. Verder vragen we ook advies. Zij kennen hun kind het beste en hebben thuis misschien al manieren om zo'n gedrag tegen te gaan.

Ook de ouders van de gepeste worden persoonlijk ingelicht. Zij hebben misschien nog niets in de gaten. Zij zijn normaal op de hoogte van het pestplan, maar we overlopen toch met hen nog eens de stappen die we gaan ondernemen. Het is belangrijk hier met hen te communiceren over de stappen die zij gaan ondernemen. We willen bijvoorbeeld niet dat zij rechtstreeks met de moeder van de pester gaat bellen, ...

De andere ouders zijn ook al op de hoogte van het pestplan gebracht. Stuur nog eens door, geef hen notie dat bepaalde stappen doorlopen worden en hun kind misschien meewerkt naar een oplossing, dan zijn zij ook op de hoogte. Benadruk dat het niet zo is dat omdat hun kind mee in de no-blame-methode zit, dat hij/zij daarom schuld draagt. Vraag echter ook aan hen de situatie niet te onderschatten.

2.3. Wat kan ik als leider of leidster doen op het niveau van de groep?

Om het pesten aan te pakken, is het belangrijk in te zien dat pesten een groepsgebeuren is. De pester krijgt impliciet en/of expliciet steun van de groep. De groep draagt dus een grote verantwoordelijkheid.

Het lijkt ons interessant om deze groep in te zetten om het pesten aan te pakken. We werken hiervoor volgens de No Blamemethode. Hieronder wat meer uitleg over deze aanpak.

No Blamemethode

We zetten de groep in om de gepeste opnieuw op een positieve manier te betrekken bij de groep. Dit doen ze op eigen initiatief en verloopt dus in een ongedwongen sfeer. Om dit te doen slagen, vertrouwen we vooral op de empathie van de kinderen.

Deze aanpak werkt het best bij welka's-kalibers en jogivers-jojo's.

Deze methode is niet voor elke leider of leidster weggelegd. Beslis dus vooraf of je deze aanpak zelf ziet zitten.

Stappenplan

De No Blamemethode bestaat uit 7 stappen, hieronder verder toegelicht.

1) Gesprek met de gepeste, het slachtoffer

Een eerste stap is uiteraard een gesprek aangaan met het slachtoffer van de pesterijen. Kaart het probleem aan en laat de gepeste zelf vertellen hoe hij zich daarbij voelt. Belangrijk is dat de nadruk ligt op zijn/haar gevoelens, niet op de feiten.

Leg vervolgens uit wat je plan van aanpak is, nl. het hanteren van de No Blamemethode. Maak duidelijk wat er zal gebeuren en wanneer het slachtoffer

daarbij betrokken zal worden. Vraag toestemming aan het slachtoffer om de problemen op deze manier aan te pakken. Enkel als hij/zij bereid is mee te stappen in dit project, zal het slagen.

Daarna stel je een groepje samen in samenspraak met het slachtoffer dat ervoor moet zorgen dat de gepeste zich beter in de groep zal voelen. Dit groepje bestaat uit de pester(s), de meelopers en enkele vrienden van de gepeste en/of positief ingestelde kinderen.

Tot slot vraag je of er zaken zijn waarvan de gepeste wil dat deze niet aan het No Blamegroepje verteld worden.

De gepeste kan, als hij dat zelf wil, een middel zoeken om zijn gevoelens duidelijk over te brengen naar het groepje. Dit kan een tekening, brief, liedje, ... zijn.

2) De No Blamegroep wordt samengeroepen

De kinderen die deel uitmaken van het No Blamegroepje krijgen een duidelijke boodschap: ze worden op een bepaald moment verwacht om de leiding te helpen bij het oplossen van een belangrijk probleem.

De tijd tussen de uitnodiging en het eigenlijke gesprek is liefst zo klein mogelijk, om angst en speculaties in te tomen.

3) Gesprek met de No Blamegroep

Leg het probleem uit aan de kinderen, eventueel aan de hand van het middel van de gepeste (liedje, tekening). De nadruk ligt opnieuw op de gevoelens van het slachtoffer.

4) Deel de verantwoordelijkheid

Na het gesprek zullen er gemengde gevoelens heersen bij het No Blamegroepje. Dit is het moment om duidelijk te maken dat er niemand beschuldigd wordt, noch zal worden gestraft (vandaar 'No Blame'). Wel zeg je dat het de bedoeling is om samen een oplossing te zoeken voor het probleem. Op deze manier wordt de pester deel van de groep die instaat voor verandering.

5) Vraag naar ideeën van elk groepslid

Vraag aan de kinderen om elk minstens één voorstel te doen om het probleem aan te pakken. Het is van belang dat de kinderen hun voorstel in de 'ik-vorm' formuleren. Ze zoeken namelijk naar iets wat ze zelf kunnen doen. Moedig de kinderen aan en wijs hen op het feit dat je hun inzet apprecieert.

6) Laat het aan de groep over

Aan het eind van het gesprek leg je nog een keer de nadruk dat het No Blamegroepje samen de verantwoordelijkheid draagt om de gepeste zich beter te doen voelen. De voorstellen worden niet genoteerd en er volgt geen straf als iemand niet doet wat hij voorgesteld heeft. Breng de kinderen er wel van op de hoogte dat er binnen een bepaalde periode opnieuw een gesprek zal plaatsvinden, zowel het de gepeste als met elk lid van het No Blamegroepje.

7) Een gesprek met elk lid afzonderlijk

Na een bepaalde tijd ga je opnieuw een gesprek aan met het slachtoffer en de groepsleden van het No Blamegroepje. Je vraagt hen naar de vooruitgang, het uitvoeren van de voorstellen en hun gevoelens daarbij. Je maakt duidelijk dat je de situatie blijft opvolgen en dat als de situatie verergert, je het groepje opnieuw samenroept.

Meer info over de No Blamemethode kan u vinden op:

https://tumult.be/sites/default/files/downloads/brochure_no_blame.pdf

https://tumult.be/sites/default/files/bijlagen/no_blame_strip.pdf

<http://www.vclb-koepel.be/professionals/goed-in-je-vel2/pesten2-cyberpesten/de-no-blame-methode>

Wat te doen bij aanhoudend pesten?

Wanneer de pester steeds blijft pesten ook na het persoonlijk aanspreken en het bespreken met de ouders gaan we over tot een schorsing. Deze vorige twee stappen zijn VERPLICHT om een schorsing te kunnen geven.

Deze schorsing houdt in dat het betreffende lid 4 opeenvolgende vergaderingen niet aanwezig mag zijn op de scouts. Als er een familiezonntag tussen zit, telt deze niet mee als een van de 4 vergaderingen. Zit er een weekend in deze periode zal hij/zij dus ook niet mee op weekend gaan.

Als deze schorsing verlopen is, wordt het lid terug aangenomen in de groep. De eerste vergadering dat hij of zij terug aanwezig is, wordt er van de leiding verwacht dat ze op die betreffende vergadering groepsversterkende spelen organiseren. (Dit kan een hele vergadering zijn of maar een deel).

Het lid dat terug in de groep terecht komt, krijgt de kans om zich voor 4 opeenvolgende vergaderingen terug te bewijzen. Geen enkel lid krijgt in deze periode nog eens een schorsing of uitsluiting toegewezen, tenzij het niet anders kan.

Wat gebeurt er als een schorsing niet helpt?

Wanneer het lid na deze schorsing niet voldoet aan de waarden en normen die wij als Jobertus hanteren in een groep, kan het betreffende lid twee dingen ontzegt worden. Ofwel wordt hij/zij geweigerd op het kamp, ofwel wordt hij/zijn voor goed uit de scouts gezet.

Dit hangt af van de ernst van de problematiek. Deze beslissing wordt intern genomen en besproken met groepsleiding (en/of eventueel districts commissarissen.)

Wat op kamp of een weekend?

Leiding zijn is een engagement op vrijwillige basis. Zij willen er altijd het beste van maken, wanneer dat belemmerd wordt op een weekend of een kamp kan een leidingsploeg beslissen dat een lid naar huis gestuurd kan worden. Dit gaat over het vertrouwen naar het betreffende lid toe. Als de leiding in intern overleg beslist dat zij het hem/haar niet meer kunnen geven hebben zij ten ALLEN tijde het recht om het lid naar huis te sturen.