



**Bij Scouts en Gidsen Vlaanderen bouwen we aan een veilig nest.**

**Een nest waarin leden en leiding zichzelf kunnen zijn en kunnen groeien.**

**Via haar NESTkreten roept het nest wie het is en waar het voor staat.**

**Het nest is een plek waar iedereen zichzelf kan zijn en mag opkomen voor zichzelf.**

**Om dit waar te maken moet je eerst werken aan een veilig basisklimaat in je groep.**

**Met deze NESTkreten kan je hiermee met je groep aan de slag gaan.**

**Meer weten over hoe je een veilig basisklimaat kan bekomen?**

**Ontdek het via [www.scoutsengidsenvlaanderen.be/nestkreten](http://www.scoutsengidsenvlaanderen.be/nestkreten)**

## VISIE

Scouting moet een veilige omgeving zijn voor iedereen. Een warme plek voor leden en leiding waar iedereen uitbundig zichzelf kan zijn. Het is een plek waar leiding mag experimenteren en fouten maken, maar niet ten koste van de (emotionele en fysieke) veiligheid van kinderen en jongeren. Bij de scouts mogen kinderen niet vernederd, bang of belachelijk gemaakt worden. Ook niet tijdens een totemisatie, belofte of overgang. Rituelen mogen best spannend en mysterieus zijn, maar niet beangstigend. Wanneer een lid of leiding een grens aangeeft, moet hier ook naar geluisterd worden. Waar die grens ligt verschilt natuurlijk van persoon tot persoon. Wie niet meedoet, wordt ook geaccepteerd. Scouting is een plaats waar we op elkaar bouwen, elkaar niet afbreken.

We moeten stilstaan bij onze eigen werking en bepaalde rituelen in vraag durven stellen. Tradities maken grensoverschrijdend gedrag niet aanvaardbaar.

## GECHECKT?

Er zijn zes criteria om in te schatten of gedrag grensoverschrijdend is of niet. Dit overzicht helpt je als leiding om een situatie in te schatten en te kijken waar het probleem ligt. Op die manier kan je ook bijsturen waar nodig.

- **Toestemming:** Alle partijen gaan akkoord en weten wat er gaat gebeuren. Ze voelen zich goed bij de situatie en weten wat de gevolgen zijn. Er is een maatschappelijke consensus: welk gedrag is oké, waar en wanneer? Niet protesteren of geen verzet bieden, betekent dus niet dat iemand toestemming geeft.
- **Vrijwilligheid:** Er wordt geen druk uitgeoefend om mee te doen. Het lid of de leiding kan op eender welk moment stop zeggen en uit de situatie stappen. Druk kan gaan van beloning of manipulatie tot dreiging, chantage of geweld.
- **Gelijkwaardigheid:** De partijen zijn gelijkwaardig in aantal, leeftijd, kennis, rijpheid, intelligentie en aanzien. Er is geen sprake van een machtsoverwicht langs een van de twee kanten.
- **Impact:** De situatie heeft geen negatief effect op jezelf, andere betrokkenen of de omgeving. Er is geen schade aan objecten, geen fysieke of emotionele schade en geen reputatieverlies.
- **Context:** De regels voor gedrag verschillen van situatie tot situatie. Het gedrag moet dus aangepast zijn aan de omstandigheden. Hoe minder passend het gedrag is in de context, hoe ernstiger de situatie wordt.
- **Ontwikkelings- of functioneringsniveau:** Voor leden wordt gekeken naar het ontwikkelingsniveau. Is het gedrag gepast voor het ontwikkelingsniveau van het lid?  
Leiding wordt verwacht te kunnen inschatten wat aanvaardbaar gedrag is voor zichzelf en voor anderen. Een bekwame volwassene beseft dat het belangrijk is om grenzen van zichzelf en van anderen te respecteren.

## OKE OF NIET OKE?

Schat zelf in aan de hand van de 6 criteria of de volgende vijf situaties oké of niet oké zijn. Bespreek in groep hoe jullie dit zien. Onder elke casus vind je onze visie op de situatie. Nog meer casussen kan je terugvinden via [www.scoutsengidsenvlaanderen.be/nestkreten](http://www.scoutsengidsenvlaanderen.be/nestkreten)

1

**Tijdens een bosspel wil een welp niet meedoen en is hij meer geïnteresseerd in spelen met takken. De leiding zoekt samen met de welp welke rol hij kan opnemen in het spel en intussen toch met takken kan spelen.**

Deze situatie is **oké**, de leiding geeft een gepaste reactie door in gesprek te gaan en rekening te houden met de noden van de welp (toestemming en vrijwilligheid). Tijdens een bosspel (context van spel) is inspraak (gelijkwaardigheid) mogelijk.

2

**Tijdens een overgang moeten alle nieuwe givers van de gesjorde glijbaan glijden terwijl de leiding en andere leden etensresten op hen gooien terwijl ze denigrerende opmerkingen maken.**

Deze situatie is **niet oké**. Er is sprake van druk door leiding op leden (gelijkwaardigheid). De leiding bepaalt wie er mag overgaan, ze laten geen keuze bij de givers (vrijwilligheid). Er is een maatschappelijk akkoord dat je kan uitgedaagd worden binnen een veilige omgeving. Gooien met etensresten naar mensen en denigrerende opmerkingen (impact) maken horen niet bij dit akkoord, zelfs niet wanneer dit een langlopende traditie van een groep is.

3

**De Jins spelen op leefweek een spel waarbij ze elkaar uitdagen om opdrachten te volbrengen. Tijdens het spelen vloeit er veel alcohol. Regelmatig zetten ze elkaar onder druk om te drinken. Twee jins krijgen de opdracht elkaar te kussen, wat na veel aandringen van de rest van de groep ook gebeurt. Voor één van de twee is het de eerste kus, en de jin in kwestie had er zich toch iets anders bij voorgesteld.**

De druk van de groep (vrijwilligheid) en de jins onder invloed van alcohol (functioneringsniveau) maken deze situatie aan de ene kant **niet oké**. Terwijl aan de andere kant, het experimenteren binnen dezelfde leeftijdsgroep en elkaars grenzen aftasten binnen een veilige omgeving (impact) **wel oké** kan zijn.

5

**Een groepje 15-jarige jongverkeners heeft zich 's avonds afgezonderd in een van de tenten om samen te masturberen. Ze hebben veel lol.**

Deze situatie is **oké**. Het feit dat ze lol hebben, wijst erop dat niemand onder druk werd gezet (vrijwilligheid). Masturberen in groep is op deze leeftijd ontwikkelingsadequaat. Ze zijn niet zichtbaar voor anderen en storen dus ook niemand met hun gedrag (context).

4

**Bregje voelt zich niet op haar gemak bij leidster Melanie. Aan de start van het jaar maakten de leden en de leiding samen afspraken over de groepssfeer en hoe ze met elkaar willen omgaan. Melanie haalt geregeld op een denigrerende manier uit naar anderen. Wanneer ze hierop gewezen wordt, lacht ze dit weg met de woorden "ik ben leiding, ik mag dat".**

Deze situatie is **niet oké**. Melanie houdt zich niet aan de gemaakte afspraken (toestemming), door te beslissen dat zij in haar leiderspositie wel denigrerend mag doen (gelijkwaardigheid). Melanie toont geen schuld en kwetst opzettelijk. Dit veroorzaakt een ernstige impact.



# AAN DE SLAG IN JE EIGEN GROEP

## Comfort stretch paniek (Model door Nadler en Luckner)

Wat voor de ene persoon uitdagend is, kan voor de andere net heel eng zijn. Wat voor het ene lid erg gemakkelijk gaat, lukt bij het andere lid veel moeilijker. Luister naar anderen en neem deze personen en de signalen die zij geven serieus. Grenzen zijn voor iedereen anders en het is belangrijk om hier aandacht voor te hebben.

Met het comfort-stretch-paniekmodel kun je gemakkelijk bij je groep bevragen hoe ze zich ergens bij voelen. Dit model laat zien dat comfortabele dingen voor iedereen kunnen verschillen.

In de **comfortzone** voel je je veilig en op je gemak. Alles is vertrouwd en comfortabel. Deze zone is aangenaam om in te zitten.

De **stretchzone** valt buiten je veilige omgeving. Het zijn spannende situaties waaruit je veel kan bijleren. Hoe vaker je dingen doet die in je stretchzone liggen, hoe minder spannend ze worden. Op die manier wordt je comfortzone steeds groter. In de stretchzone verleg je je grenzen.

De **paniekzone** is de zone waar je - letterlijk - in paniek slaat. Je blokkeert en weet niet meer wat je moet doen. Er is geen ruimte om iets bij te leren. Deze zone moet vermeden worden. Wanneer je toch in de paniekzone zit, moet je zo snel mogelijk weer naar de comfortzone gebracht worden. Je comfortzone kan kleiner worden door een paniekervaring.

In je groep

Teken met krijt 2 cirkels op de grond. De middelste is de comfortzone, die daar rond de stretchzone en alles daarbuiten de paniekzone. Geef je groep een situatie waarbij ze zich in het model kunnen plaatsnemen. Op die manier kan je duidelijk zien bij wie dit in de comfortzone lag en voor wie dit misschien wel een paniekervaring was. Je kan hier zeker bij vragen of iemand wil uitleggen waarom die daar staat, maar verplicht niemand om hierop te antwoorden.

Daarnaast kan je voor een uitdagende opdracht ook afspreken op welke manier leden of leiding het liefst aangeven dat iets over hun grens gaat of moeilijk wordt.

Je kan ook eens terugkoppelen met verdiepende vragen: Had je dit verwacht? Zie je hier verrassingen?

Hoe kan je hier zelf mee aan de slag gaan? Je kan deze methodiek doen met je hele leidingsgroep of enkel binnen je tak. Het is nuttig om voor je start met de methodiek een aantal gespreksafspraken te maken.

Welke afspraken zijn er volgens jullie nodig om een aangenaam klimaat te voorzien voor het gesprek?

Wij geven jullie alvast een voorzetje:

- Spreek vanuit de IK-vorm.
- Luister naar elkaar.
- Neem actief deel.
- Je kiest zelf wat je al dan niet deelt tijdens het gesprek.
- Respecteer elkaars privacy.

...

Als opwarmer maken we gebruik van het Comfort-Stretch-Paniek model.

Laat iedereen van je groep zich zoals eerder uitgelegd positioneren aan de hand van volgende stellingen.

- Vleeshoop
- Praten met ouders van leden
- Bovenaan in een constructie staan.

Wat merk je op over hoe de anderen zich positioneerden? Had je dit verwacht?

Meer informatie over risicofactoren en basisklimaat vind je hier: [www.scoutsengidsenvlaanderen.be/nekstkreten](http://www.scoutsengidsenvlaanderen.be/nekstkreten)

- Denk nu in kleine groepjes na over de gevoelige momenten van jullie groep of tak.
- Koppel dit terug naar de grote groep.
- Zorg dat je niet met alles aan de slag wil gaan. Kies een aantal risicofactoren om mee te starten.

Denk aan:

- Wat is het dringendst?
- Wat is haalbaar?
- Waarover zijn jullie het (als groep) eens?
- Waar hebben jullie energie voor?

## 1. Wat zijn de gevoelige momenten binnen onze groep?

Wat was voor jou een kwetsbaar moment in je scoutscarrière?

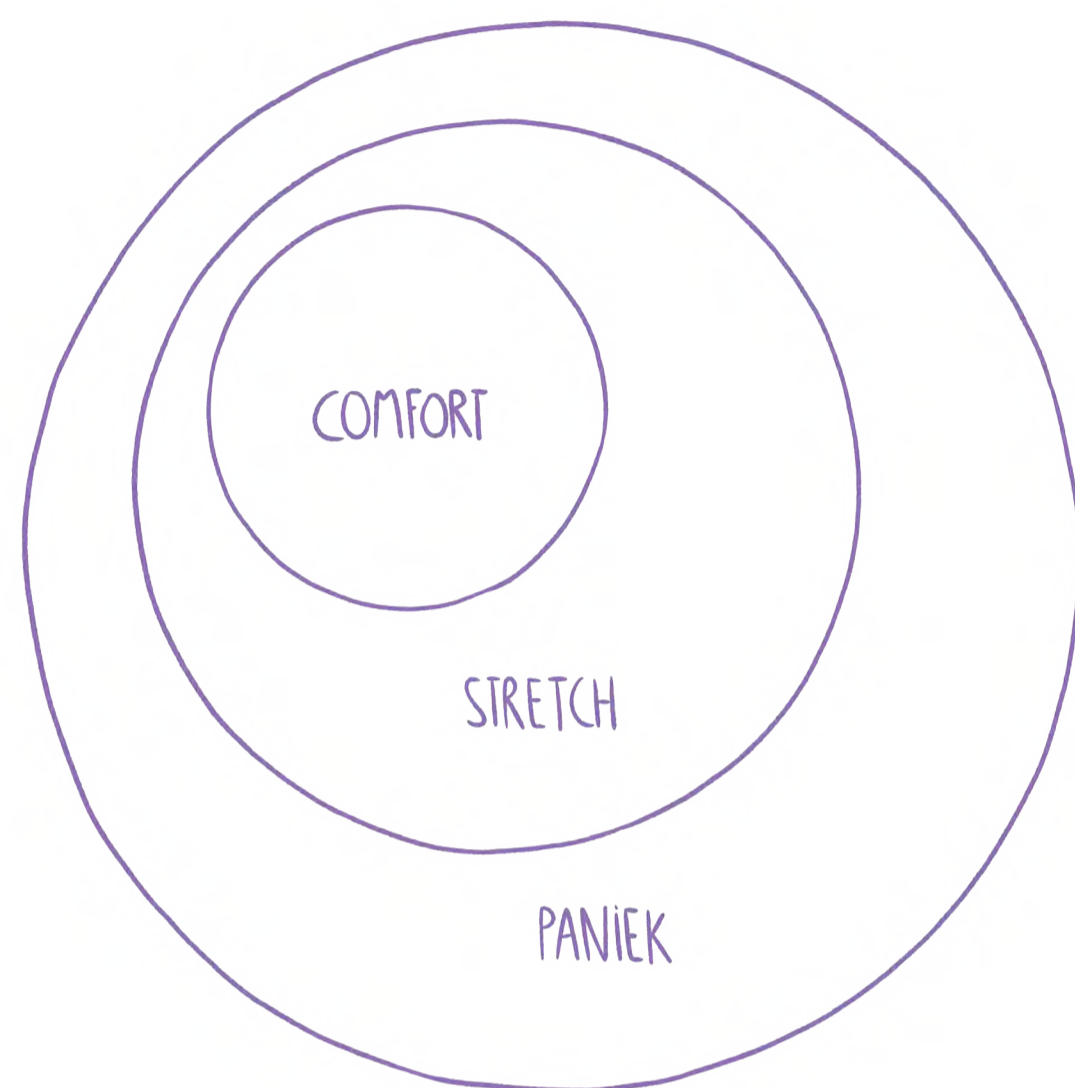
Wie of wat speelde daar een rol in?

Was je getuige van een moeilijk moment?

Werd er ingegrepen? Waarom wel of waarom niet?

Heeft iemand achteraf al eens gezegd dat je over de grens bent gegaan terwijl je dit zelf niet door had?

Op welke momenten zouden leden of leiding zich niet veilig kunnen voelen?



## 3. Tegen wanneer willen we dit realiseren?

## 2. Acties / Hoe gaan we dit aanpakken?

Wat moeten we behouden?

Wat moet er veranderen?

Waar moeten we mee stoppen?

Waar moeten we mee starten?

## 4. Hoe gaan we elkaar hierover aanspreken?



## ENGAGEMENTSVERKLARING

Plaats jullie handtekeningen + de datum