

# DOSSIER

# VOLWASSENBEGELEIDER



# IJD

JONGERENPASTORAAL VLAANDEREN

## WAT IS EEN VOLWASSENBEGELEIDER?

Een volwassenbegeleider (VB) is een volwassen persoon die

- de begeleidingsploeg wil coachen en ondersteunen;
- met de groep begaan is en de groep wil laten groeien in kwaliteit en kwantiteit;
- zin heeft om met jongeren op weg te gaan;
- oog heeft voor de leefwereld van de leden;
- in zijn doen en laten vertrekt vanuit een christelijke inspiratie.

*De VB is plussers-minded*, hij heeft voeling met het plussersgebeuren of de Jokri-werking en staat achter de visie. Wanneer leden en leiding ervaren dat de VB hun waarden en overtuigingen deelt, zullen zij ook gemakkelijker worden aangezet om vanuit deze waarden en overtuigingen te werken.

*De VB leeft de waarden die je terugvindt in de visie zo goed mogelijk voor.* Hij/Zij heeft oog voor de vier inhoudelijke accenten: persoonlijke groei, ontmoeting, geloof en engagement. De VB getuigt van een christelijke inspiratie en van een openheid naar andere geloofsovertuigingen. Hij/zij heeft een fundamentele openheid naar de parochie/federatie en de kerk toe en probeert een brug te slaan naar de plaatselijke gemeenschap.

Wanneer plussers in een parochie, federatie of dekenaat actief zijn en er wordt door niemand de band gelegd met de plaatselijke gemeenschap, dan wordt het voor een plus- of Jokrigroep erg moeilijk om te werken. Plussers (Jokri) zijn een wezenlijk deel van een plaatselijke gemeenschap. Daarom is het belangrijk dat iemand vanuit de parochiegemeenschap contact heeft met deze groep. Gezien de VB meestal wat ouder is, kan deze persoon de taak van *'goede contactdoorstromer'* best opnemen. Belangrijke contactpunten zijn: de catechisten, het parochieteam, de geloofsgemeenschap...

*De VB is een vertrouwelijk aanspreekfiguur voor de begeleiders en de leden.* Iemand kan deze functie slechts opnemen als er sprake is van een wederzijdse vertrouwensrelatie. Een VB gelooft in de jongeren van de pluswerking en heeft een vriendschappelijke band met de begeleidingsploeg en de betrokken personen van de plaatselijke werking.

De VB is een *begeleider en ondersteuner van de pluswerking*. De VB is binnen de begeleidingsploeg actief als procesbegeleider. Hij/Zij onderhoudt contacten, is de aanspreekfiguur bij conflicten en zorgt ervoor dat de conflicten aangepakt worden (door de eindverantwoordelijke, een externe of door hem/haarzelf). De VB is best wat ouder dan de andere leiding. Op die manier kan de VB alles van op een afstand waarnemen en beoordelen (toetssteen zijn) en kan hij of zij vanuit zijn of haar rijpere levenservaring andere perspectieven aanreiken (hij of zij zorgt voor een verruiming van de blik). De VB deelt in de vreugde en in het verdriet van een begeleidingsploeg (vb. naar aanleiding van een overlijden). De VB is steunfiguur in moeilijke momenten.

*De VB stimuleert de begeleidingsploeg in zelfstandigheid, creativiteit en verantwoordelijkheid.* De VB draagt zorg voor het behoud van respect en waardering van ieders eigenheid in de groep. Hij kan op tijd en stond voldoende afstand nemen en de begeleiders zelf laten groeien in hun verantwoordelijkheid. Het is dus belangrijk dat de VB op tijd een stap opzij zet, en de begeleidingsploeg zoveel mogelijk zelfstandig laat werken. Dit vraagt een begeleiding 'op maat' en 'met mate'. Het gaat er om een goed evenwicht te vinden in het begeleiden én loslaten.

*De VB verzorgt mee de relatie met de buitenwereld.* De VB heeft oog voor het imago van de plusgroep en is ontvankelijk voor signalen vanuit de buitenwereld (ouders, gemeente, parochie...). Op sommige momenten kan hij de taak van bemiddelaar op zich opnemen.

De VB gaat een *duurzaam engagement* aan en zorgt op die manier voor continuïteit in de Jokri- of plusgroep.

# OP ZOEK NAAR EEN VOLWASSENBEGELEIDER

Vooraleer jullie de straat opgaan om mensen aan te spreken, is het belangrijk bij enkele zaken stil te staan.

## 1. WAT ZOU EEN VB BIJ ONS MOETEN DOEN?

Welke kwaliteiten en vaardigheden moet een VB volgens jullie hebben? Welke taken dient hij volgens jullie te vervullen?

Tracht ook al een idee te vormen rond volgende vragen:

- In welke mate is de VB aanwezig op de begeleidingsvergaderingen?
- In welke mate is de VB betrokken bij ledenactiviteiten/begeleidingsactiviteiten?
- Wat is de minimumleeftijd/maximale leeftijd van de VB?
- In welke mate verwachten wij dat de VB de leden of het jeugdwerk in het algemeen kent?
- In welke mate verwachten wij van de VB een betrokkenheid bij de gemeente en parochie?
- Voor welke termijn zien we het engagement van de VB?
- ...

## 2. HOE VINDEN WE EEN GESCHIKTE VB?

Het zoeken van een geschikte kandidaat voor de functie van VB is een taak van de volledige begeleidingsploeg. Betrek dus iedereen van de ploeg bij de zoektocht. Een begeleidingsvergadering is hiervoor een ideaal startmoment. Geef op voorhand door dat dit een agendapunt is. Zo kan elke begeleider thuis al eens nadenken over potentiële kandidaten.

Het is ook niet slecht om een aantal andere mensen naar hun mening te vragen: wie zien zij als mogelijke kandidaat? Zij hebben misschien een ander zicht op het geheel dan de begeleidingsploeg zelf.

Aan wie kan je allemaal denken bij het opstellen van een lijstje?

- oud-leiding (je kiest best iemand die al even uit is.)
- mensen die met kinderen en jongeren bezig zijn (leerkrachten, catechisten...)
- kookouders
- ...

Wees in een eerste zoektocht niet te selectief. Het gevaar met een gerichte bevraging is dat je mensen over het hoofd ziet. Vandaar de mogelijke positieve inbreng van niet-leiding.

Besluit ook niet te vlug dat de lijst afgerond is. Je kan beter wachten tot een volgende vergadering vooraleer je de selectie maakt. Zo kunnen in eerste instantie vergeten kandidaten ook nog in het lijstje opgenomen worden.

### 3. HOE SELECTEREN? WIE NEEMT CONTACT OP?

Het is belangrijk om in de lijst van potentiële kandidaten een *rangorde* te maken. Je doet dit door de taakinfilling die je eerder hebt opgesteld per kandidaat te overlopen. Wie beantwoordt het meest aan de gestelde verwachtingen? Je kan deze rangorde best samenstellen met de volledige ploeg. Immers, iedereen moet zich in het opgestelde lijstje kunnen vinden.

Zorg voor *voldoende discretie bij de selectie*. Kandidaten stellen het niet op prijs als discretie niet gegarandeerd is. Wie als eerste op de lijst staat, moet het natuurlijk ook zelf zien zitten om VB te worden. Contacteer daarvoor de kandidaat en vraag of je eens mag langskomen voor een gesprek. Een bezoek is persoonlijker en praat makkelijker dan via de telefoon.

#### EEN GESPREK

Ga met een twee- of drietal begeleiders naar de kandidaat. Je kan de kandidaat-VB ook uitnodigen in het plussers- of Jokri-lokaal.

Bepaal op voorhand waarover jullie het willen hebben met de VB. Het is handig om het gesprek voor te bereiden aan de hand van de *opgestelde checklist en verwachtingen*. Indien de kandidaat niet zo vertrouwd is met jullie werking kunnen jullie de plus-of Jokrigroep kort voorstellen. Een visietekst meenemen is hierbij een aanrader.

Het is de bedoeling om na te gaan of de kandidaat het ziet zitten om VB te worden en of hij/zij kan voldoen aan de verwachtingen. Bespreek daarom grondig wat de verwachtingen zijn van de VB. Misschien is het nodig om deze iets bij te schaven, maar gooi ze niet zomaar overboord om koste wat kost deze persoon VB te laten worden.

*Heb je het gevoel dat de kandidaat niet voldoet, geef dit dan ook eerlijk aan.* Vertel aan de kandidaat waarom jullie dat vinden. Aan de hand van de opgestelde verwachtingenlijst kan dit meestal duidelijk gemaakt worden.

*Als de kandidaat bevestigend antwoordt op jullie vraag om VB te worden, hebben jullie een goede stap vooruit gezet.* Stem nog niet meteen in, maar bespreek dit eerst nog eens met de volledige begeleidingsploeg. Misschien zijn een aantal verwachtingen afgezwakt of verschilt de visie van de VB lichtjes met die van de ploeg. Deze punten moeten op een vergadering aan bod komen. Als de begeleidingsploeg instemt met deze veranderingen, kan de eindbeslissing vallen om deze persoon VB te laten worden.

Overloop de *goede afspraken* (aanwezigheid op begeleidingsvergaderingen, aanwezigheid op ledenactiviteiten en kamp, inspraak in begeleidingsvergaderingen...) nog eens met de nieuwe VB. Vergeet niet om de hem/haar met open armen te ontvangen: een hapje en een drankje maken van de intrede van de kersverse VB een feestelijk en nieuw begin.

*Als de kandidaat het niet ziet zitten om VB te worden,* of indien hij/zij helemaal niet in staat is om de verwachtingen van het bestuur in te lossen: dat is jammer, maar gelukkig is het lijstje met de mogelijke kandidaten niet weggegooid en kunnen er nieuwe gesprekken plaats vinden. Zorg wel voor voldoende discretie en vertel niet aan de volgende kandidaten dat zij eigenlijk 'maar tweede of derde keus' zijn...

*Het kan natuurlijk ook dat geen enkele kandidaat van jullie lijstje positief antwoordt op jullie vraag of dat geen enkele kandidaat er in zal slagen om jullie verwachtingen in te lossen.* Dan schiet er uiteindelijk geen kandidaat meer over. Dat is een heel spijtige zaak. Dit betekent dat jullie opnieuw moeten beginnen zoeken. Mogelijks zien jullie echt geen andere potentiële

kandidaten meer (want de denkoefening van het eerste lijstje werd grondig uitgevoerd). Dan moeten jullie wachten en de ogen verder openhouden. In een jaar tijd kan de situatie soms grondig veranderen en kunnen nieuwe potentiële kandidaten opduiken.

Het kan ook zijn dat jullie eerste denkoefening niet zo grondig werd uitgevoerd. Dan kunnen jullie met de begeleiding best opnieuw nadenken en zien of er nog andere kandidaten zijn die jullie dan opnieuw kunnen contacteren.

#### **4. DOET DE VB HET GOED?**

*Het is goed om af en toe samen met de VB een evaluatie te doen.* Hoe functioneert de VB in de groep? Hoe staan de leden en begeleiding tegenover hem/haar? Uit deze evaluatie haal je waarschijnlijk niet alleen werkpunten voor de VB zelf, maar ook werkpunten voor de begeleidingsploeg. Nog een optie is het om die evaluatie in te bedden in het (jaarlijkse) evaluatiemoment dat iedereen (elke functie) uit de begeleidingsploeg evalueert.

Zo'n evaluatie kan je doen aan de hand van *verschillende methodieken*. Vergeet niet om de checklist met alle verwachtingen en afspraken bij de hand te houden. Door die te overlopen merk je vlug of de VB voldoet aan wat jullie van hem of haar verwachten. Als de lijst echter te hoog gegrepen zou zijn in het algemeen, is het goed om deze eerst aan te vullen zodat een realistische versie bekomen wordt.

*Hebben jullie nog geen checklist, dan kunnen jullie er een opstellen (samen met de VB).*

Deze is handig om de verschillende verwachtingen uit te drukken en om later op zoek te gaan naar een nieuwe VB. Hou er rekening mee dat ook VB's niet volmaakt zijn. Als ploeg zijn jullie op zoek gegaan naar iemand die volgens jullie de kwaliteiten van een VB bezit. Lukt het niet meteen met de nieuwe VB, of liggen sommige taken wat moeilijk, veroordeel de persoon dan niet te snel. Ook een VB moet kunnen groeien in zijn taak.

Als je merkt dat alles goed gaat, dan mag dit zeker ook gezegd worden. Af en toe een kleine attentie om je VB te bedanken voor het goede werk is natuurlijk erg fijn.

*Als je het gevoel hebt dat het met de VB echt niet meer botert.* Probeer dan een opbouwend gesprek te realiseren waarin jullie de verwachtingen opnieuw op elkaar afstemmen. Wanneer de verhoudingen verkeerd gegroeid zijn, is het moeilijk om tot een goed gesprek te komen en kan de hulp van een vrijgestelde persoon van IJD ingeschakeld worden.

Als de verhoudingen erg gebroken zijn, is het beter dat de VB stopt met zijn/haar taak. Probeer dit op een discrete manier af te handelen en maak er geen sensatie van. Samen met de vrijgestelde persoon van IJD kan gezocht worden naar mogelijke oplossingen. Hoogstwaarschijnlijk zal een nieuwe VB geselecteerd worden en zijn/haar intrede doen.

#### **5. WAT ALS DE VB STOPT?**

Een VB dient tijdig aan te kondigen wanneer hij de fakkel wil doorgeven. Immers, als hij/zij zijn of haar vertrek een half jaar tot een jaar voordien aankondigt, kan hij/zij zelf ook een actieve rol opnemen in de zoektocht naar een waardige opvolger. Misschien heeft hij/zij zelf een beter zicht op mogelijke kandidaten. Hij/zij kan dan ook meehelpen met de selectie en betrokken worden bij het gesprek met een mogelijke kandidaat.

Om een nieuwe VB te zoeken kunnen jullie terugvallen op het eerste deel van dit dossier.

Eens een nieuwe VB is gekozen, kan de uittredende VB de nieuwe VB 'inwijden'. Zijn of haar kennis en ervaring kunnen ervoor zorgen dat de nieuwe VB niet van nul moet beginnen. De uittredende VB kan de nieuwe VB op de hoogte brengen van de bijzonderheden van de plus- of Jokrigroep en van de plus- en minpunten die de groep kenmerken. Maar de nieuwe VB moet ook de ruimte krijgen om de groep op eigen tempo te leren kennen en de kans krijgen om zich volwaardig de nieuwe VB te voelen.

De overgang maken naar een nieuwe VB is niet evident. Het vraagt tijd om de nieuwe VB te erkennen en ook voor de leden en de ouders zal het even wennen zijn. De uittredende VB heeft hierin een belangrijke bevestigende rol. Wanneer leden, begeleiders of ouders naar de oude VB toekomen zal hij of zij hen erop attent maken dat ze voortaan terecht kunnen bij de nieuwe VB.