

24 Hanteren van het groepsproces

1 Inleiding

Het leven en/of participeren in groepen is waardevol. Je leeft en deelt met elkaar, oefent sociale vaardigheden, hebt samen plezier, leert van elkaar en steunt elkaar als dat nodig is. Althans, als de groep goed functioneert. In de maatschappelijke zorg zijn groep vaak willekeurig samengesteld, afhankelijk van de aanmeldingen. Mensen hebben in principe niet zelf voor de groep gekozen, ze worden erin geplaatst. Dan is het de vraag of de groepsleden ook samen een hechte groep kunnen gaan vormen. Je kunt echter veel doen om de groepscohesie (samenhang) te bevorderen.

Dit thema gaat over hoe je de groep en het groepsproces kunt hanteren.



De inhoud van dit thema:

- 2 De groep
- 3 Groepscohesie, groepsstructuur en groepsproces
- 4 Invloeden op het groepsproces
- 5 De rol van de begeleider in het groepsproces

1

Dit thema sluit aan bij thema 4 (Begeleiden) en thema 10 (Werken met groepen) in het boek 'Methodisch begeleiden'.

2 De groep

Een groep in een professionele setting is in principe een willekeurig samengestelde groep. Kinderen, jongeren en volwassenen kiezen niet zélf voor de groep, zij worden erin geplaatst. De groep bestaat dan al. Er is al een cultuur, er zijn groepsnormen en –waarden en de groepsleden hebben al een groepsgevoel ontwikkeld. Bij het nieuw geplaatste groepslid moet het groepsgevoel nog ontstaan. Hieronder lees je wat een groep is en wat optimale omstandigheden in groepen zijn.

De groep:

- wat is een groep
- voor- en nadelen van het opvoeden en leven in een groep
- onderscheid en overeenkomsten tussen de thuissituatie en de maatschappelijke zorg

2

2.1 Wat is een groep?

Een goede groep is een groep waarin alle groepsleden het prettig vinden om bij elkaar te zijn en samen activiteiten te doen.

Kenmerken van een groep zijn

- de groepsleden hebben onderling een relatie met elkaar en er kunnen vriendschappen ontstaan;
- er is een wisselwerking en onderlinge samenhang tussen individuele en sociale activiteiten;
- er is een structuur ontstaan, waarin elk individu een eigen plaats heeft (leidersrollen, sociale rollen, creatieve inbreng);
- er heeft zich een normen- en waardenpatroon ontwikkeld en er zijn vaste gebruiken en rituelen;
- groepsleden houden zich min of meer vanzelfsprekend aan de daaruit voortvloeiende regels.

Heeft de groep dit bereikt, dan is er sprake van groepscohesie. Dat wil zeggen dat er een goede groepsstructuur is en dat de leden met elkaar een samenhangend geheel vormen.

Elke groep heeft een algemene functie en een functie voor elk lid. De algemene functie betreft het doel waarvoor de groep bij elkaar is. Dat kan opvang zijn, vrijetijdsbesteding, samenwonen of opvoeding.

De functie voor elk groepslid is

- zich identificeren met een groep (ergens bijhoren);
- zich onderscheiden van andere groepsleden (eigen identiteit ontwikkelen);
- samen leren leven met andere kinderen, jongeren en andere volwassenen (socialisatie, leren van waarden en normen);
- leren omgaan met, en gebruik maken van de omgeving en de materialen.

2.2 Voor- en nadelen van het opvoeden en leven in een groep

In veel sectoren welzijn worden kinderen in groepen opgevoed of wonen mensen in groepen. Dat is een belangrijk verschil met de opvoeding in een gezin of het leven in een normale gezinssituatie. Dit biedt mensen een uniek milieu naast het gezin, waar zij natuurlijk ook altijd toe blijven behoren. Die unieke situatie kan uitgebuit worden.

Unieke kenmerken van het groepsleven

Meerdere opvoedmilieus:

- De ervaringswereld en dus de leerstof wordt uitgebreid. Daardoor worden groepsleden extra en veelzijdiger in hun ontwikkeling gestimuleerd.
- Men leert niet alleen de Nederlandse (opvoed)milieus kennen maar ook die van andere culturen.

De aanwezigheid van andere volwassenen en kinderen.

- Kinderen leren al van jongs af aan rekening te houden met andere kinderen.
- Ze leren sociale vaardigheden als delen, op hun beurt wachten, meehelpen, anderen helpen, elkaar troosten, luisteren, in een groep praten, regeltjes hanteren, begrip hebben voor anderen, enzovoort.
- Kinderen leren van elkaar door naar elkaar te kijken en elkaar na te doen, leren probleempjes en ruzies op te lossen.
- Jongeren en volwassenen zien hoe anderen met hun beperkingen en problemen omgaan en kunnen daarvan leren.
- Kinderen leren samenspelen en ontwikkelen vriendschappen.
- Jongeren en volwassenen hoeven hun eigen gezelligheid en sociale contacten niet altijd te organiseren. Er zijn immers altijd anderen. Dat kan sociaal isolement voorkomen.
- Groepsleden leren andere culturen goed kennen.
- Groepsleden integreren spelenderwijs en meer vanzelfsprekend in de Nederlandse cultuur.

Aangepaste omgeving:

- De omgeving en de materialen zijn volledig afgestemd op de kinderen, jongeren en volwassenen en op hun ontwikkeling en beperkingen.
- In kinder- en wooncentra is meer ruimte dan thuis voor speeltoestellen, een zandbak, fietsen en ruimte om te rennen, rolstoelen en andere hulpmiddelen.
- Zij krijgen meer verscheidenheid in spel-, ontwikkelings- en oefenmateriaal aangeboden.
- Zij krijgen professionele begeleiding, opvoeding en ondersteuning, er is altijd een wakend oog en de zorg is nabij.

Dat het leven in groepen en het opvoeden in groepen grote voordelen kan hebben is duidelijk. Dit is echter alleen het geval als aan bepaalde eisen wordt voldaan. Aan welke eisen groepsopvoeding precies moet voldoen, is voortdurend onderwerp van onderzoek. Over een aantal voorwaarden voor goede groepsopvoeding zijn onderzoekers het met elkaar eens.

Voorwaarden goede opvoeding in groepen

- De opvoeding moet het welbevinden en de ontwikkeling van kinderen, tieners en jongeren ten goede komen. De ontwikkeling van elk individu moet daarom ook gevolgd worden.
- Daarvoor moet pedagogisch beleid ontwikkeld worden. Met daarin aandacht voor ruimte, inrichting, materialen, programma, ondersteuning professionals, stabiliteit in de groepsstelling en stabiliteit wat betreft de professionals.
- Professionals moeten dit beleid kennen en hun deskundigheid hierop moet bevorderd worden.
- Het aantal kinderen per professional en per groep moet een bepaalde norm niet overschrijden.
- Houdingsaspecten professionals:
 - positieve en bevestigende omgang;
 - sensitief zijn voor het cognitieve niveau;
 - soepele omgang met de cliënten;
 - de autonomie van elke cliënt respecteren;
 - structureren en grenzen stellen;
 - praten en uitleggen;
 - ontwikkeling stimuleren;
 - interacties tussen groepsleden begeleiden.

Niet iedereen is echter geschikt om in een groep te leven. De grootte van de groep is ook belangrijk. Soms hebben kinderen en volwassenen een rustige omgeving nodig en meer individuele aandacht. Soms is voor cliënten een leven in een groep te onrustig, vraagt dat teveel van hun capaciteiten en maakt het hen schichtig of nerveus. Dan is het beter dat te erkennen en te zoeken naar een andere omgeving waar zij beter op hun plaats zijn, bijvoorbeeld in een pleeggezin.

Aandacht voor individuele cliënten

Voor alle cliënten is individuele aandacht belangrijk. Een belangrijk aandachtspunt voor jou als professional is dat je je aandacht verdeelt over de groep en over de individuen. Bij de verschillende leeftijdsgroepen heeft dat ook een verschillende nadruk. De opvoeding van baby's bestaat bijna geheel uit het geven van individuele aandacht. Bij oudere kinderen, jongeren en volwassenen ligt de nadruk meer op de groepsbegeleiding. Daar hebben groepsleden onderling meer aandacht voor elkaar waardoor de individuele aandacht van de groepsleiding wat minder kan zijn.

Aandacht geven aan individuen lukt alleen als je dat planmatig aanpakt. Je zult de tijd die je besteed aan het geven van individuele aandacht vooraf moeten plannen. Anders is de kans groot dat je je laat meeslepen door het werk dat dichtbij is en voor het oprapen ligt. Neem op gezette tijden de tijd hiervoor, bijvoorbeeld als jongere kinderen liggen te slapen, als andere groepsleden zijn wandelen, tijdens het eten en op een moment dat de kinderen individueel spelen. Ga bij hen zitten, observeer hen, praat met hen en doe samen een activiteit. Met kinderen speel je op zo'n moment mee met het kind. Reageer op wat het aan het doen is, reik nieuwe ideeën aan, heb samen plezier om de leuke dingen. Met andere woorden: zorg dat je een band opbouwt, een relatie krijgt waarin de ander je vertrouwt en graag iets met je deelt. Dat is de belangrijkste basis voor opvoeden en begeleiden.

2.3 Onderscheid en overeenkomsten tussen de thuissituatie en het verblijf in een groep

Cliënten hebben thuis een andere positie dan op het groepsverblijf. Op het groepsverblijf zijn ze lid van een groep met cliënten van ongeveer dezelfde leeftijd. Zij worden opgevoed door 'vreemden'. Thuis zijn er minder mensen van dezelfde leeftijd en hebben kinderen een andere relatie met de volwassenen. Thuis groeien de kinderen vanzelf in de samenleving in. In een groepsverblijf gebeurt dit meer 'kunstmatig', via opvoedkundige methoden en aan de hand van vooraf overdacht beleid.

Overeenkomsten tussen de thuissituatie en het verblijf in groepen zijn: veiligheid, structuur, liefdevolle aandacht, respect voor elk individu en voor de groep of het gezin, verantwoordelijkheidsgevoel voor elkaar, zelf iets kunnen bepalen, maar ook dingen moeten.

Het feit dat kinderen in een groepsverblijf in groepen opgevoed worden, is het belangrijkste onderscheid met de opvoeding thuis. Opvoeding in groepen heeft dus iets te bieden dat het gezin niet kan bieden. Zij moet daarom niet in de plaats treden van de opvoeding thuis, maar hier aanvullend op zijn. Blijf je steeds proberen de thuissituatie te kopiëren, dan mis je de kans de sterke punten van de opvang verder uit te diepen en te ontwikkelen. Datzelfde geldt voor jongeren en volwassenen. We geven nu

De opvoeding en het leven in groepen krijgt weliswaar anders vorm dan thuis, maar het doel is hetzelfde. Het gaat er in beide situaties om, kinderen zelfstandig, mondig en sociaal te maken. Bij volwassenen gaat het erom hen zo zelfstandig mogelijk te laten zijn, hun inbreng te waarderen en respecteren en hen mogelijkheden te bieden met anderen om te gaan en vriendschappen te sluiten.

Ook al wonen zij in groepen, het is wel belangrijk dat je daarbij rekening houdt met hoe de cliënten thuis gewend zijn om met elkaar om te gaan en hoe kinderen thuis worden opgevoed. Je praat daarom geregeld met de ouders over de opvoeding van hun kind en stemt de opvoeding op elkaar af. Bij volwassenen onderzoek je de voorgeschiedenis van cliënten, de manier van leven in het gezin, zijn sociale contacten, de liefhebberijen en gewoonten en stemt je aanpak daarop op af. Je hebt daarbij respect voor de inbreng vanuit het gezin. Je kunt leren van de gezinssituatie en daar de bruikbare elementen uit overnemen. Omgekeerd kunnen ouders en gezinsleden leren van hoe in de groep gewerkt en gedacht wordt.

3 Groepscohesie, groepsstructuur en groepsproces

Kinderen en volwassenen kunnen zich in een groep optimaal ontwikkelen, als die groep aan bepaalde voorwaarden voldoet. Er moet sprake zijn van een goede groepscohesie en groepsstructuur en het groepsproces moet goed verlopen. Professionals begeleiden en sturen dit. We leggen deze begrippen nu uit.



Drie belangrijke groepsverschijnselen:

- groepscohesie: de groep is één geheel
- groepsstructuur: de opbouw van de groep is goed
- groepsproces: het proces dat zich afspeelt als groepsleden samen optrekken

3

3.1 Groepscohesie

Eén van de doelen van het werken met groepen is om een goede groepscohesie te krijgen. Dat wil zeggen dat de groepleden met elkaar één geheel vormen: graag bij elkaar zijn, trouw aan elkaar zijn en zorgzaam en vertrouwelijk met elkaar zijn. Je kunt hier als professional veel invloed op uitoefenen.

Je kunt de groepscohesie versterken door

- individuen de mogelijkheid te geven om in groepsverband met ideeën te komen of hun verhalen kwijt te kunnen;
- groepsactiviteiten aan te bieden;
- groepsleden eigen verantwoordelijkheden en taken te geven die ze met elkaar uitvoeren;
- positieve acties van groepsleden te belonen en te stimuleren;
- zo min mogelijk aandacht te besteden aan negatief gedrag;
- samen gezellige activiteiten te organiseren;
- sociaal gedrag te stimuleren.

De groepscohesie kan ook verstoord worden. Dit kan gebeuren als er bijvoorbeeld veel groepsleden tegelijk weggaan of als er subgroepjes ontstaan die anderen buitensluiten. De groepscohesie kan ook verstoord worden als er veel wisselingen van leiding is, grote veranderingen in het programma plaatsvinden of als de groep gaat verhuizen.

Als een groep eenmaal goed functioneert, krijgt deze veel positieve reacties van anderen. Dit werkt versterkend op de groepscohesie. Positieve feedback van anderen is dus stimulerend voor het groepsproces.

Als de groep echter niet zo goed functioneert, is het omgekeerde het geval. Door de negatieve reacties kan de groep in een spiraal naar beneden raken.

3.2 Groepsstructuur

Als een groep goed functioneert, is er doorgaans ook sprake van een goede groepsstructuur. Dat wil zeggen dat de posities, de relaties en de rollen van de groepsleden duidelijk zijn en goed op elkaar afgestemd zijn. Een goede structuur geeft elk groepslid de veiligheid en de bescherming die hij nodig heeft om zich vrij te ontwikkelen.

In elke groep kun je drie rollen onderscheiden:

- 1 actievelingen met veel ideeën en initiatief;
- 2 socialen;
- 3 neutralen.

Zijn alle drie de rollen evenwichtig aanwezig, dan is er een goede structuur in de groep.

Teveel groepsleden met veel initiatief kunnen de socialen in de verdrukking brengen. Het gaat in de groep dan vooral om de actie en het doen van spannende dingen.

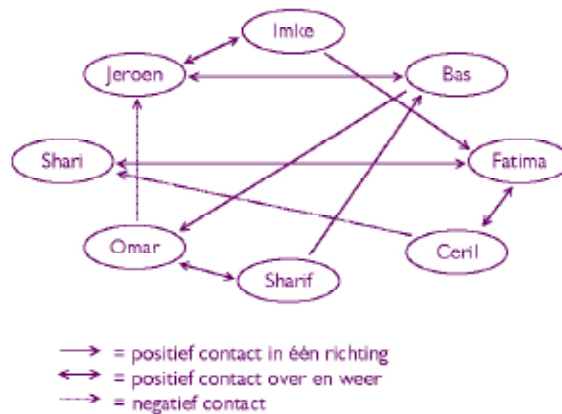
Teveel socialen geeft weinig dynamiek (beweging). Zij zijn meer op elkaar gericht dan op het doen van leuke of spannende activiteiten.

Zijn er teveel neutralen, dan vormt de groep geen hecht geheel. In een dergelijke groep is het moeilijker om keuzes te maken, omdat niemand het goede initiatief daarvoor neemt.

Je rol als professional kun je ook zo bekijken. Jouw rol heeft ook invloed op de groep. Ben jij de actieve, sociale of neutrale groepsbegeleider? Je kunt daarmee spelen. Heb je een groep waarin veel actievelingen zitten, maar weinig socialen, dan kun jij de sociale rol op je nemen en de sociale kanten van de groepsleden versterken. Zijn er erg veel neutralen, dan stel je je wat actiever op of activeer je meer.

Het sociogram

De rollen en posities die groepsleden hebben, kun je uittekenen. Je zet daarvoor alle namen in een cirkel en maakt verbindende lijnen tussen de groepsleden die contact met elkaar hebben. Zo zie je heel helder hoe de verhoudingen in een groep zijn, welke groepsleden veel contacten hebben en welke weinig.



Je kunt in een schema ook de rol aangeven die elk groepslid heeft. Je groepeerd ze dan naar de drie rollen: initiatiefnemers (actieveelingen), socialen en neutralen.

Initiatiefnemers	socialen	neutralen
Bas	Sharif	Imke
Fatima	Omar	Shari
Jeroen		Ceril

Aan de hand van dit schema zie je of de rollen goed verdeeld zijn.

Je maakt zo'n schema om inzicht in je groep te krijgen. Inzicht heb je nodig om de ontwikkeling van de groepscohesie en de groepsstructuur te beïnvloeden. Op basis van dit schema kun je een plan bedenken om verbeteringen aan te brengen.

Dergelijke schema's zijn een momentopname. De verhoudingen wijzigen zich in de loop van het groepsproces. Het is daarom goed om regelmatig een sociogram te maken.

3.3 Het groepsproces

Het groepsproces is de ontwikkelingsgang van de groep. Daarbij zijn de ontwikkeling van de onderlinge relaties, de samenwerking, het ontstaan van subgroepen (kleine groepjes in de groep), rituelen en regels belangrijk.

Om een groepsproces op gang te kunnen brengen, is het van belang dat de groepsleden elkaar regelmatig zien en een relatie aan kunnen gaan. Om deze reden zijn gezamenlijke activiteiten, vaste rituelen en gebruiken en vaste begeleiding die de voortgang bewaakt, belangrijk.

Elly Singer heeft veel onderzoek naar groepen in kinderdagverblijven gedaan. Zij onderscheidt de volgende basisprincipes van een groepsproces:

- 1 Kinderen zijn langere tijd bij elkaar en ontwikkelen rituelen (met het eten, slapen, feesten, kringgesprekken e.d.).
- 2 Beschouw kinderen als leden van een team waarmee gewerkt wordt en beschouw jezelf ook als teamlid.
- 3 Geef zoveel mogelijk vrijheid aan kinderen als ze samen spelen en vermijd onnodige regels en bemoeizucht.
- 4 Formuleer met elkaar enkele heldere en voor kinderen begrijpelijke en uitvoerbare morele regels (niet slaan, als je ruzie hebt gehad het ook weer goed maken, enzovoort).

Deze 'regels' gelden in feite ook voor groepen met jongeren en volwassenen. Je kunt in het groepsproces vijf fasen onderscheiden die elke groep en elk groepslid doorloopt.



Vóór iemand actief en creatief kan zijn en onbelemmerd contacten met anderen kan aangaan, moet hij zich veilig en vertrouwd voelen. Hij moet de situatie goed kennen en accepteren. Als iemand eigenlijk niet op de groep wil zijn, zal hij zich niet openstellen voor positieve invloeden. Hij zal ook geen goede relatie aan kunnen gaan met andere groepsleden en de begeleiders.

De eerste twee fasen worden daarom gekenmerkt door het kennismaken en vertrouwd raken. Is de eerste introductie achter de rug en goed afgerond, dan is er ruimte voor verdieping en ontwikkeling. Dit gebeurt in de derde fase. Iemand is dan in staat te leren, stelt zich actief op naar anderen en draagt bij aan de groepscultuur. Hij heeft een eigen plaats in de groep verworven en beweegt zich hier gemakkelijk in.

Tegen de tijd dat hij de groep verlaat, richt hij de aandacht op wat daarna komt en maakt zich langzaam los van de groep. Als dit allemaal in goede harmonie verloopt, zal hij blijmoedig afscheid nemen van de oude groep en vol verwachting uitzien naar het nieuwe en onbekende.

Het is de taak van de professionals om dit proces goed te volgen en te begeleiden. We behandelen nu de verschillende fasen.

3.3.1 Fase 1 verkennen

Ralf (18 jaar) is verstandelijk gehandicapt. Hij komt voor het eerst in de groep op de dagopvang. Hij wordt ontvangen door Janni. Zij stelt Ralf voor aan de andere groepsleden en de andere begeleider. Ze gaan op de bank zitten en Janni vertelt hoe het toegaat op de groep en wat zij zoal doen. Zij ondersteunt haar verhaal met foto's van alles wat zij vertelt. Zij laat hem de begin- en eindtijden zien. In het groepsalbum wijst ze alle groepsleden aan en noemt hun namen. Zij vertelt ook dat alle groepsleden aan tafel een eigen plek hebben.

Dan roept Janni een ander groepslid, Manja. Zij vraagt of Manja Ralf de ruimte wil laten zien, zijn eigen plek aan tafel en de materialen. Manja gaat toegewijd aan de slag en sleept Ralf van de ene hoek naar de andere. Ze laat haar de grote groepstafel zien en vertelt waar zij het liefste mee speelt. Als Janni hen later gaat zoeken, zijn ze samen buiten aan het ballen. De andere groepsleden kijken toe.

In dit voorbeeld zitten veel elementen die voor een goede introductie en eerste verkenning van de groep van belang zijn:



Verkennen is:

- kennismaken met de begeleiders en de andere groepsleden
- leren hoe het toegaat op de groep
- verkennen van de ruimte, de materialen en de mogelijke activiteiten
- weten dat je een eigen plekje hebt
- de eerste contacten leggen met groepsgenoten

5

Dit alles draagt bij aan het gevoel van veiligheid dat iemand nodig heeft om zich prettig te voelen in de groep. Ook familieleden moeten wennen aan de nieuwe situatie. Daar moet je dus ook tijd voor uittrekken.

Tips voor het laten wennen van groepsleden

- Let goed op wat iemand zelf wil, respecteer dat en speel erop in. Wil hij zijn eigen gang gaan of meer bij de hand genomen worden? Staat hij open voor informatie of niet? Wil hij in jouw buurt zitten, al contacten maken met anderen of eerst de kat uit de boom kijken?
- Laat merken dat de nieuwkomer gewenst is en zorg dat je verbaal en non-verbaal een goed contact opbouwt.
- Betrek anderen bij het wennen. Stel, als je dat een goed idee lijkt, de eerste tijd een soort 'mentor' aan voor de nieuwkomer die hem op sleeptouw neemt, wegwijs maakt in de ruimte en hem de materialen en mogelijke activiteiten laat zien.
- Laat de nieuwkomer iets van thuis meenemen als hij daar behoefte aan heeft. Vooral kleine kinderen hebben daar behoefte aan, bijvoorbeeld aan hun eigen knuffel of een foto van de ouders. Zorg voor een plekje voor de eigen spulletjes.
- Laat iemand vertellen over zijn eigen dingen en over wat hem vertrouwd is, bijvoorbeeld zijn familie en zijn hobby's. Neem foto's van thuis op in het groepsalbum.
- Introduceer de nieuwkomer in de groep. Dat kun je bijvoorbeeld bij het theedrinken doen. Laat ook anderen iets vertellen over zichzelf of over de groep. Oefen de namen met een spelletje.
- Bied de nieuwkomer houvast. Leg bijvoorbeeld steeds vooraf uit wat er gaat gebeuren en houd de dagindeling overzichtelijk. Leg ook uit wanneer de bijeenkomst afgelopen is en wat hij dan gaat doen. Herhaal dit door de dag heen.

Tips voor het wennen met de ouders of eventuele familieleden

- Vraag aan de ouders wat de nieuwkomer leuk vindt: spelletjes, boekjes of liedjes. En vraag desnoods of zij die mee kunnen nemen.
- Als de ouders een kind brengen, maak dan afspraken over de manier waarop zij afscheid nemen en het kind komen halen. Maak daar een ritueel van.
- Informeer ouders over de situatie op de groep: wat wordt er gedaan met welk doel, wie zijn de andere groepsleden, enzovoort.

Tips voor de samenwerking met je collega's

- Spreek met je collega's af wie de nieuwkomer in de eerste periode begeleid. Zeg dit ook tegen de nieuwkomer en de ouders.
- Als de nieuwkomer geen Nederlands spreekt, zorg dan dat er iemand (een ander groepslid of een collega bijvoorbeeld) in de buurt is die de taal wel spreekt.
- Zorg voor getekende informatie (pictogrammen): de dagindeling, verzorging, materialen, enzovoort. Je kunt daarop aanwijzen wat er gaat gebeuren.

Hoe snel groepsleden wennen, is heel verschillend. Het wenproces wordt door de professional gevolgd en regelmatig met de nieuwkomer zelf, de collega's en de ouders geëvalueerd.

Kan iemand niet goed wennen, dan bedenk je samen met je collega's en de ouders andere methoden. Betrek ook hier de andere groepsleden weer bij. Misschien kunnen zij je wel op ideeën brengen hoe hij beter kan wennen.

Soms lukt het echt niet met een nieuwkomer. Wees daar dan ook eerlijk over en praat met de ouders over wat de beste oplossing is: een andere groep, een pleeggezin of gewoon thuis thuis.

3.3.2 Fase 2 accepteren van de situatie en aangaan van relaties

Ralf zit nu drie weken op de dagopvang. In het begin trok hij nog veel naar Manja die hem de groep heeft laten zien, maar nu trekt hij ook met andere groepsleden op. Janni besteedt bij zijn binnenkomst nog bijzondere aandacht aan hem en drinkt dan met hem en een aantal andere groepsleden thee. Zo kan ze goed in de gaten houden hoe het wenproces verloopt.

De eerste week heeft ze Ralf zijn gang laten gaan, zo nu en dan is ze naast hem gaan zitten en heeft ze een praatje met hem gemaakt. In de tweede week heeft ze hem meer bij het groepsgedrag betrokken door hem taakjes te geven: helpen thee in te schenken of opruimen. Ze heeft gemerkt dat Ralf graag met Tim optrekt en samen met hem buiten is. Ze stimuleert dit door wat vaker activiteiten buiten te doen.

Heeft een nieuw groepslid de nieuwe situatie verkent en geaccepteerd, dan kan hij ook pas plezier gaan krijgen in de omgang met andere groepsleden, de activiteiten en het leven op de groep. En pas als hij plezier hierin heeft, kan hij zich goed ontwikkelen. Hij gaat relaties aan met andere groepsleden en gaat op onderzoek uit, verkent grenzen en de eigen mogelijkheden. Het opvoedingsmilieu wordt dan écht vergroot en het kind of de tiener kan daar een eigen inbreng in hebben. Hij bepaalt zelf met wie hij vriendschappen wil sluiten en hoe hij omgaat met problemen of ruzies. Hij kiest de materialen en activiteiten die hij leuk vindt. Hij zoekt een eigen plek in de groep en zoekt zo nu en dan ook rust op een stil plekje.

Je helpt het nieuwe groepslid het meest hierbij als je hem rustig zélf laat zoeken en kiezen wat hij doet. Bied niet teveel aan en stimuleer hem niet teveel om mee te doen met de groep. Een nieuw groepslid heeft het vaak nodig eerst alles een beetje aan te kijken en af te tasten. Hij leert zo de andere groepsleden en de gewoonten, rituelen en regels op de groep kennen. Wat je wel kunt doen, is situaties creëren die het gemakkelijk maken om op de eigen manier contacten te leggen. Zoals in het voorbeeld van het buiten zijn met Tim.

3.3.3 Fase 3 bijdragen aan het groepsproces en een eigen plek creëren

Het is vier maanden later en de ouders van Ralf zijn op vakantie. Ralf komt nu elke dag. Hij wordt 's ochtends door zijn broer als eerste gebracht. Hij vindt het gezellig om dan even alleen met de begeleider te zijn. Hij praat honderduit en is actief. Hij vraagt of hij de theekopjes vast mag klaarzetten. Als de andere kinderen komen, gaat hij verwachtingsvol op hen af. Hij begroet hen vrolijk, zegt dat de thee al klaar staat en of ze komen zitten. Hij is teleurgesteld als de kinderen dat niet doen. Janni legt hem uit dat elk groepslid zelf wil kiezen hoe hij de dag begint. 'Maar misschien kun jij wel bij hen gaan zitten. Dan drinken wat later thee. Stel het over een half uurtje nog maar eens voor.'

Ralf gaat spelen en komt na vijf minuten vragen of het al een half uurtje later is. 'Weet je wat,' zegt Janni, 'let maar eens zelf op of ze al uitgespeeld zijn. Dan kun je vragen of ze thee willen drinken.' Ralf kijkt goed rond. Zodra een kind even opstaat, vraagt hij: 'Zullen we thee drinken?' Uiteindelijk zeggen een paar groepsleden dat ze daar wel zin in hebben. Al gauw volgt dan de rest. Ralf straalt. Hij mag eindelijk de thee inschenken en ronddelen. De anderen lachen en plagen hem een beetje: 'Ralf is de theejuffrouw.'

In dit voorbeeld zie je dat Ralf goed gewend is en al een heel eigen plaatsje in de groep heeft gekregen. Als het wederzijdse acceptatieproces goed verlopen is, gaat het nieuwe groepslid steeds meer bijdragen aan de groepscultuur en ook leren van de groepscultuur. Hij krijgt een hechte relatie met anderen en met de groepsbegeleiders. Hij krijgt een plaatsje in de groep toebedeeld door de andere groepsleden, maar creëert dit plaatsje ook zelf.

Mensen hebben een natuurlijke behoefte om ergens bij te horen. De groepsactiviteiten kunnen hier een positieve rol bij spelen. Geef elk groepslid een rol waarvan je weet dat hij die aankan en waardoor de positie van dat groepslid in de groep versterkt en positief beïnvloed wordt.

Elk groepslid heeft bepaalde behoeften die eerst bevredigd moeten worden, wil hij zich goed verder kunnen ontwikkelen. Je hebt hierboven al gelezen dat kinderen zich veilig en vertrouwd moeten voelen vóór ze op onderzoek gaan en zich dus kunnen ontwikkelen. Er zijn nog meer en andere behoeften die bevredigd moeten worden, vóór een kind en volwassenen zich goed kunnen ontwikkelen. Daarover gaan we het nu hebben.

In eerste instantie moeten primaire behoeften, als voldoende voedsel binnen krijgen of zich veilig voelen, bevredigd worden. Zolang deze primaire behoeften niet bevredigd zijn, komt iemand aan andere en hogere behoeftenbevrediging niet toe. Als de primaire behoeften wel bevredigd zijn, kan iemand doorgroeien en zich ten volle ontwikkelen. (zie Maslow in het thema over begeleiden in het boek Methodisch begeleiden)



Behoeften die bevredigd moeten worden:

primaire behoeften:

- voedsel
- warmte
- verzorging

hogere behoeften:

- respect en waardering
- zelfstandigheid
- ontwikkeling van de eigen talenten
- een positief zelfbeeld

6

We werken de ‘hogere behoeften’ hier uit.

Respect en waardering

Als een groepslid weer iets nieuws geleerd heeft en anderen zijn daar enthousiast over, dan groeit hij daarvan. Hij wordt daardoor gestimuleerd nog meer te proberen of iets nog beter te doen.

Zelfstandigheid

Als je groepsleden teveel uit handen neemt, zullen ze langzamer zelfstandig worden. Laat hen zo veel mogelijk zelf doen wat ze al kunnen en geef ze de ruimte om zich nieuwe vaardigheden in hun eigen tempo eigen te maken.

Groepsleden kunnen ook erg stimulerend naar elkaar zijn. Ze hebben plezier in de prestaties van anderen en doen graag dingen vóór die zij al kunnen en een ander nog moet leren. Maak het zo nu en dan tot onderwerp van gesprek zodat de groepsleden zich daar bewust van worden. Stimuleer hen ook om elkaar complimentjes te geven.

De ontdekking en ontwikkeling van de eigen talenten

Bij heel jonge kinderen kun je al zien waarin ze goed zijn en waarin minder goed. Bij het ene kind is de fijne motoriek goed ontwikkeld, een ander kind is veel met het verstand bezig. Sommige kinderen lijken al heel jong echte 'sportlui' te zijn. Dat waar iemand goed in is, ontwikkelt hij sneller dan dat waar hij minder goed in is. Door mensen vrij te laten in de keuze voor (spel)materiaal of activiteiten, ontdekken ze wat ze leuk vinden en waar ze goed in zijn. Dit draagt bij aan de vorming van hun zelfbeeld en zelfbewustzijn. Bovendien kunnen hun sterke kanten hun mindere sterke kanten compenseren

Een positief zelfbeeld en zelfbewustzijn

Groepsleden en begeleiders houden elkaar een spiegel voor van hoe zij zijn. Uit de reacties van anderen op het eigen gedrag kunnen zij opmaken of iets goed of niet goed is, leuk of niet leuk is, of iets pijn doet, mooi of lelijk is, enzovoort. Mensen hebben de reacties van anderen dus nodig om te groeien en zich aan te passen. Zij leren zo hun positie in een groep te bepalen en deze plaats zelfbewust in te nemen. Krijgt iemand veel positieve reacties, dan voelt hij zich gesterkt om door te gaan. Krijgt hij veel negatieve reacties dan aarzelt hij, probeert iets anders, tot hij een positieve reactie krijgt.

Soms wordt er te vaak negatief op iemand gereageerd. Alles wat hij doet, is aan kritiek onderhevig of wordt negatief beoordeeld: iemand is te druk of juist te saai, hij maakt rommel, plast in de broek, kleedt zich niet goed, eet niet goed, enzovoort. Iemand die deze spiegel voorgehouden krijgt, kan erg onzeker en ongelukkig worden. Omdat hij alleen hoort hoe hij iets niet moet doen, maar nooit geleerd heeft hoe iets wel moet, zal hij ook onzeker zijn in andere situaties. Zo iemand heeft veel positieve reacties en stimulansen nodig om te leren zien waar hij goed in is, hoe aardig hij is en hoe hij op een prettige manier met anderen om kan gaan.

3.3.4 Fase 4 zich afwenden van de groep

Ralfs ouders gaan verhuizen. Zij willen hun zoon bij zich in de buurt houden en hebben een dagopvanggroep gevonden in de buurt van hun nieuwe huis. Ralf is goed voorbereid op de overgang. Zijn ouders hebben hem verteld wat er gaat gebeuren en zijn samen met hem op de nieuwe groep gaan kijken. Hij heeft daar kennism gemaakt met de nieuwe groepsleiding en groepsleden. Op de oude groep hebben de ouders met de groepsleiding afgesproken dat er op de groep ook aandacht aan besteed wordt. Regelmatig praten de groepsbegeleiders met Ralf over de veranderingen: waar gaat hij naartoe, hoe ziet de groep eruit, hoe is de buitenruimte, wat vindt hij van de andere groepsleden, enzovoort. Ze praten ook met hem over het naderende afscheid en hoe hij afscheid wil nemen. Ze laten Ralf ook aan de andere groepsleden vertellen wat er gaat gebeuren.

Zo zorgen ouders en groepsleiding er samen voor dat Ralf went aan de nieuwe situatie en de kans krijgt op een goede manier afscheid te nemen van de groep.

Je kunt dit proces op de volgende manier begeleiden:

- besteed aandacht aan de overgang naar de nieuwe groep: laat de cliënt in de laatste fase bijvoorbeeld vast een aantal keren naar de nieuwe groep gaan;
- laat de cliënt in de oude groep vertellen over hoe de nieuwe groep is, zo worden ook de andere groepsleden voorbereid op het naderende afscheid;
- stem de afspraken over het wennen aan wat er staat te gebeuren en het afscheid nemen goed af met de ouders;
- let goed op wat de cliënt wel en niet wil, sommige cliënten hebben meer aandacht nodig voor het naderende afscheid, voor anderen maakt dat minder uit;
- verzorg een overdracht van gegevens over de cliënt naar de nieuwe groep, anders moeten zij 'het wiel' opnieuw uitvinden.

Ook de andere groepsleden wennen op deze wijze aan het feit dat iemand de groep gaat verlaten.

De overdracht van gegevens naar de andere groep of als jij gegevens van een cliënt van andere groepbegeleiders krijgt, vraagt nog bijzondere aandacht. Gedeeltelijk zijn deze gegevens subjectief. Ze zijn gebaseerd op de specifieke ervaringen in die omstandigheden en met die groepsbegeleiders. Kortom: de ene situatie is de andere niet. Hoe jij doet naar een cliënt, roept reacties op bij die cliënt. Een andere begeleider kan met ander gedrag heel andere reacties oproepen. Misschien bieden andere begeleiders en omstandigheden ook wel nieuwe mogelijkheden en leert een cliënt weer andere dingen en ander gedrag. Als de nieuwe begeleiders de 'instructies' van de oude begeleiders zonder meer overnemen, missen ze dus de kans om zelf gedrag van de cliënt te ontdekken, zelf ander gedrag op te roepen en nieuwe ervaringen aan te bieden. De cliënt mist zo de kans nieuwe ervaringen op te doen en ander gedrag te ontwikkelen. Wordt teveel gevaren op de informatie van anderen, dan kan de cliënt hierdoor gestigmatiseerd worden. Dat wil zeggen dat hij een stempeltje opgedrukt krijgt: zo ben jij! Van zo'n stempel komt hij moeilijk af. Het is dus belemmerend voor de ontwikkeling om al teveel te varen op de gegevens die je overgedragen krijgt.

Het is dus ook belangrijk dat de informatie op een zo objectief mogelijke manier aan de volgende begeleiders wordt overgedragen. Daar zijn volgsystemen en overdrachtsformulieren voor.

3.3.5 Fase 5 afscheid nemen van de groep

Eindelijk is het moment daar dat Ralf afscheid neemt van zijn oude groep. Het afscheid wordt op een traditionele wijze gevierd. Ralf weet ook precies hoe dat gaat en welke rol hij speelt. Samen met Janni heeft hij het afscheidsfeest nog een keer doorgesproken.

Het afscheid is aan het einde van de middag gepland. Zo kan de rest van de dag nog rustig verlopen. Aan het eind van de middag versieren twee groepsleden de stoel van Ralf. Samen met zijn ouders heeft Ralf een kleinigheidje voor alle groepsleden ingepakt. Die staan op een groot blad midden op de tafel. Er is bovendien een grote taart. Als alle groepsleden aan tafel zitten, wordt er eerst limonade gedronken en taart gegeten. Daarna geeft Ralf aan elk kind een cadeautje. De groepsleden en groepsbegeleiders hebben een afscheidscadeautje voor Ralf gemaakt. Het is een boek met foto's van gebeurtenissen op de groep en tekeningen van alle groepsleden. Sommigen hebben er ook een afscheidswoordje bij geschreven.

Op het moment dat een groepslid afscheid neemt, is het al aan de gedachte gewend dat het weggaat. Ook de andere groepsleden zijn hierop voorbereid. Door er een rituele gebeurtenis voor alle groepsleden en de begeleiders van te maken, wordt dit moment bewust beleefd en verwerkt.

Ook begeleiders hechten aan kinderen, jongeren en volwassenen. Ook zij hebben de rituelen nodig om afscheid te kunnen nemen. Was er sprake van een positieve hechting, dan laten alle partijen het groepslid opgewekt gaan. Hij gaat immers naar een leuke, nieuwe toekomst!

Afscheid nemen betekent tegelijkertijd een nieuw groepslid verwelkomen. De plaats van het oude groepslid wordt weer opgevuld. Het nieuwe groepslid wordt met weer andere rituelen verwelkomd, zoals we in de eerste fase hebben gezien.

4 Invloeden op het groepsproces

Gebeurtenissen hebben een grote invloed op het groepsproces. Maar ook de aard van groepsleden en de positie die individuele groepsleden in de groep innemen. Op deze zaken heb je als professional minder invloed, terwijl het wel gevolgen heeft voor je werk en voor de groep. In deze paragraaf gaan we daarom in op de positie van individuele cliënten in de groep, invloeden op het groepsproces en de rol van de begeleiders hierbij.



Invloeden op het groepsproces:

- individuele groepsleden en de groep
- invloedrijke gebeurtenissen

7

4.1 Individuele groepsleden en de groep

In elke groep zitten groepsleden die er niet helemaal bijhoren, die stil zijn, passiever, of die de groep juist domineren. Sommige groepsleden hebben een heel positieve invloed op de groep, andere een negatievere. Het zijn de groepsleden die je opvallen, bijvoorbeeld als je een sociogram van de groep maakt. Wat kun je doen om de invloed van individuele groepsleden op de groep te verbeteren?

Allereerst schrijf je op wat je opvalt. Vervolgens bedenk je wat je precies wilt bereiken. Wil je dat een groepslid zichzelf beter leert uiten? Wil je dat hij andere groepsleden niet zo domineert? Wil je dat de groep meer rekening houdt met een individueel groepslid? Op basis hiervan maak je een plan hoe je de situatie gaat verbeteren.

Meestal gaat het om sociale vaardigheden. Groepsleden kunnen leren hun gedrag aan te passen aan wat wenselijk is voor de eigen ontwikkeling of voor de groep. Het maakt niet uit of dat nu gaat om dominant gedrag of om een groepslid dat zo verlegen is, dat het niet aan bod komt.

Kofi is een vrolijke jongen van negen jaar. Hij zit altijd vol ideeën. Zijn aanwezigheid is direct te merken in de groep. Hij gaat er vanzelfsprekend vanuit dat andere kinderen zijn ideeën leuk vinden en meewerken aan het uitvoeren van zijn vele plannetjes. Hij is ook een groot organisator en weet voor elk probleem een oplossing. In het begin was dit erg prettig voor de andere kinderen. Hij was de gangmaker en de andere kinderen deden graag mee met zijn avontuurlijke plannetjes. Met Kofi was pret verzekerd. Hij ging dan ook altijd direct aan de slag om kinderen te werven voor zijn nieuwe plannetje.

Ook Kim vond dit allemaal prima in het begin. Maar langzaam maar zeker begon zij zich wat terug te trekken. Ze wilde ook wel eens gewoon een boekje lezen of een spelletje alleen doen. Kofi begreep dit niet. Ze was toch zijn kameraad? Flauw dat ze niet meedeed. Hij oefende druk op haar uit om mee te doen en vaak gaf Kim toe. Te vaak, want op een gegeven moment wilde ze zelfs liever niet meer komen. Ze was moe en chagrijnig als ze thuis kwam en verzong smoezen om niet te hoeven gaan.

Rob en Mariëlle die de leiding over de groep hadden, begrepen Kofs probleem. Zij merkten ook aan andere kinderen dat Kofi teveel bepaalde hoe het er allemaal op de groep aan toe moest gaan. Ook de andere kinderen kwamen echter niet in verzet tegen het dominante gedrag van Kofi. Ze wilden ingrijpen, maar zonder Kofi het gevoel te geven dat hij als persoon afgewezen werd. Hun doel was dat alle kinderen zelf zouden kiezen en bepalen wat ze wilden.

Ze realiseerden zich dat ze hier wat te lang mee gewacht hadden. Het was daardoor nu moeilijker om veranderingen aan te brengen. Deze groeps cultuur had zich al teveel gevestigd. Ze moesten daarom een strategie bedenken om de groeps cultuur te veranderen. Kinderen individueel sterken in het opkomen voor zichzelf, zou nog geen nieuwe groeps cultuur geven. Het zou ook teveel vragen van die kinderen. Er zou bovendien een kans zijn dat er subgroepjes gevormd zouden gaan worden. Of dat individuele kinderen gepest zouden gaan worden. Ze besloten daarom zelf het initiatief te nemen en de dag anders te organiseren.

Ze stelden de kinderen voor om bij binnenkomst eerst in de groep bij elkaar te komen en te bespreken wat er gedaan zou worden. Iedereen ging akkoord. Na het inschenken van de thee stelden de groepsbegeleiders de vraag aan de kinderen wat zij wilden doen. Vaak nam Kofi dan als eerste het woord, maar de groepsbegeleiders zorgden ervoor dat hij niet voortdurend aan het woord bleef of direct aan het werven en organiseren sloeg. Ze maakten een regeltje erbij. Iedereen zei eerst wat hij wilde doen. Daarna bespraken ze wie iets met een ander kind wilde doen en wie even alleen wilde spelen. Zowel Kofi als de andere kinderen kregen zo de kans eigen keuzes te maken.

Je kunt het probleem aanpakken als hierboven. Je neemt als groepsbegeleider zélf initiatief en je bedenkt regeltjes of een nieuw ritueel (het theedrinken). Maar je kunt ook bij het individuele kind beginnen, of de groep hier taken en verantwoordelijkheden in geven.

Op de Rommelpot wordt een nieuw kindje geplaatst. Dit gebeurt natuurlijk heel vaak, maar dit keer gaat het om een speciaal kindje. Menevse van drie jaar is slechtzind. Zij kan wel vormen en zwart en wit onderscheiden. De beelden zijn echter vaag.

Groepsbegeleider Muriël heeft voor zichzelf al nagedacht over hoe Menevse goed opgevangen kan worden. Ze vindt het belangrijk dat de kinderen leren dat niet alle kinderen hetzelfde zijn en dat sommige kinderen andere dingen nodig hebben om mee te kunnen doen in de groep. Tegelijkertijd wil ze Menevse zo min mogelijk in een uitzonderingspositie plaatsen.

Muriël praat met de ouders die kennis komen maken met de groep over de mogelijkheden en de onmogelijkheden van de plaatsing. Ze vertelt hoe de normale gang van zaken is en hoe Menevse op de groep kan functioneren.

Ze wil de handicap een plaatsje geven zoals ook andere eigenschappen van kinderen een plaatsje hebben. Kira wil bijvoorbeeld niet aan tafel zitten met de andere kinderen. Joris blijft het eerste half uur op een kussen naar de andere kinderen kijken. Ricky heeft het Downsyndroom. En de fijne motoriek van Saadia is onderontwikkeld: ze wordt geholpen met eten en drinken en bij de activiteiten. Zo heeft ieder kind zijn (eigen-)aardigheden.

Muriël zal de kinderen wél vertellen dat Menevse niet zo goed ziet, maar legt daar níet alle nadruk op. Ze legt de nadruk op wat Menevse leuk vindt om te doen en laat Menevse hier zelf zoveel mogelijk over aan het woord.

Spelenderwijs betreft ze de kinderen bij de zorg voor Menevse. Als Menevse gevaar dreigt te lopen door fietsende kinderen, vertelt ze hun dat Menevse hen niet goed aan kan zien komen. Ze vraagt hen hoe ze ervoor kunnen zorgen dat Menevse niet steeds schrikt of aangereden wordt. De kinderen bedenken dan zelf de oplossing. Als Menevse iets echt niet zelf kan, vraagt ze kinderen in de buurt om haar even te helpen. Eén kindje heeft de taak Menevse te helpen met aankleden als ze buiten gaan spelen.

Elk probleem vraagt om een eigen oplossing. Het is de kunst de juiste oplossing te vinden en een die recht doet aan de persoonlijkheid van elk groepslid.

Tips voor het vinden van goede oplossingen

- 1 Kijk eerst goed wat het eigenlijke probleem is:
 - een methodisch probleem: iemand vindt bijvoorbeeld geen goede manier om aansluiting bij de groep te krijgen;
 - een relatieprobleem: bijvoorbeeld geen vriendschapsrelaties aangaan, overheersen, enzovoort;
 - een materieel probleem: bijvoorbeeld inrichting van de ruimte of verkeerde (spel)materialen;
 - een lichamelijke of verstandelijke beperking?

- 2 Bedenk wiens probleem het is:
 - van het kind zelf;
 - van de groep;
 - van de leiding;
 - van de ouders?

- 3 Bedenk wanneer het probleem opgelost is in jouw ogen:
 - wat wil je bereiken (haalbare doelen);
 - hoe lang wil je het blijven proberen?

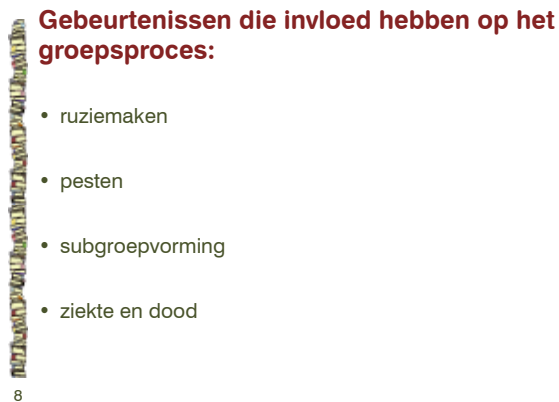
- 4 Bedenk verschillende manieren om aan het probleem te werken:
 - welke volwassenen en welke kinderen betrek je erbij;
 - op welke momenten werk je aan het probleem;
 - wat doe je dan precies: je handelen en je activiteiten.

- 5 Kies een werkwijze.

- 6 Evalueer na verloop van tijd of je aanpak goed was en wat het vervolg moet zijn.

4.2 Invloedrijke gebeurtenissen

In een groep kunnen leuke dingen gebeuren, maar ook vervelende of heel erge dingen. Beide zijn een natuurlijk onderdeel van het groepsproces en moeten daarom de plaats krijgen die ze toekomen. Als je er rekening mee houdt dat er soms vervelende dingen kunnen gebeuren, kun je je er ook op voorbereiden. De kans is dan groter dat je de problemen goed oplost. We behandelen een paar invloedrijke gebeurtenissen.



Ruziemaken

Als er in een groep voortdurend ruzie gemaakt wordt, heeft dat veel invloed op de sfeer. De rust en veiligheid zijn weg en de groepsleden worden minder vrij in hun gedragingen. Het is dus belangrijk dat je dit probleem aanpakt en zorgt dat de rust op de groep terugkeert. Het is ook belangrijk dat je het probleem tijdig aanpakt zodat erger voorkomen wordt.

Ruziemaken heeft echter ook een functie in de ontwikkeling. Groepsleden verkennen er grenzen bij zichzelf en anderen mee en spelen met macht: hoe lukt het me om te winnen, wie is de sterkste. Ze verdedigen zichzelf en proberen een conflict op te lossen. Ze uiten hun gevoelens van onmacht, boosheid en verdriet ermee. Groepsleden die voortdurend ruziemaken, gebruiken dit vaak om aandacht te vragen.



Functies van ruziemaken:

- verkennen van grenzen
- spelen met macht
- conflicten oplossen
- zichzelf verdedigen
- gevoelens uiten
- aandacht vragen

9

Ruziemaken is een uit de hand gelopen manier van communiceren. De groepsleden zijn niet in staat gebleken op een geaccepteerde manier hun problemen op te lossen en wijken daarom uit naar andere methoden: schreeuwen, hard praten, slaan, trekken, duwen, enzovoort. Zij proberen zo grip op de situatie en op de ander te krijgen. Het probleem ligt meestal in de machtsongelijkheid die ontstaat. Ruziemaken is een onredelijke manier van communiceren.

Omdat het leren oplossen van conflicten belangrijk is voor de ontwikkeling, is het ook belangrijk dat groepsleden zélf ruzies tot een goed einde weten te brengen. Zo leren zij hun sterke en zwakke kanten kennen, met conflicten om te gaan, zichzelf te beheersen en hun gevoelens te uiten. Kijk eerst of de groepsleden er zelf uitkomen. Lukt dit niet of wordt de situatie te gevaarlijk of bedreigend, dan kun je hen erbij helpen. Als je weet welke reden een groepslid heeft om ruzie te maken, is het gemakkelijker om de ruzie te begrijpen en hierbij te begeleiden. Als je de groepsleden kent, kun je de begeleiding ook aanpassen aan wat elk groepslid op dat moment nodig heeft.

Je kunt hen helpen door goed te luisteren en hun gevoelens voor hen te verwoorden. De methode van Thomas Gordon, actief luisteren, is hier heel geschikt voor. Laat de groepsleden bedenken hoe het probleem opgelost kan worden en probeer een 'onderhandelingspositie' voor beide te creëren. Als zij zelf de oplossing niet weten, kun je ook andere groepsleden vragen oplossingen te bedenken.

Groepsleden die niet rechtstreeks bij de ruzie betrokken zijn, worden er wel door beïnvloed. Ook zij kunnen een naar gevoel hieraan overhouden. Als ze kunnen helpen met het oplossen, kunnen zij dit nare gevoel ook weer kwijtraken. Je kunt over het conflict soms ook in de groep napraten. Dan kunnen anderen er hun gevoelens ook over kwijt. Pas er echter voor op dat je het probleem daardoor niet groter maakt dan het is. Ruziemaken is een natuurlijk gegeven, mits het binnen bepaalde grenzen blijft.

Als iemand steeds ruzie maakt, is er meestal iets anders aan de hand. Iemand vraagt om een bepaalde reden meer aandacht. Als je niet achter het werkelijke probleem kunt komen, geef het groepslid dan een tijd meer individuele aandacht. Het probleem kan zich dan vanzelf oplossen. Blijkt er werkelijk iets aan de hand te zijn, dan gaat het vaak om heel kwetbare mensen. Hanteer dan de volgende methoden.

Kinderen, jongeren en volwassenen krijgen in moeilijke omstandigheden veerkracht door beschermende factoren en positieve ervaringen. Je kunt bijdragen hieraan door de mogelijkheid te bieden positieve ervaringen op te doen met anderen. Daarbij is het het belangrijkste dat je iemand het gevoel geeft erbij te horen en dat hij mag zijn wie hij is. Bouw een positieve relatie op. Dit kan van grote betekenis zijn voor iemand die een slechte relatie heeft met anderen. Het kan hem helpen de problemen te overwinnen.

Het belangrijkste dat je mee kunt geven, is de normale omgang met anderen en geduld en respect voor wat hij presteert. Geef hem een duidelijke, liefdevolle en op de persoon toegesneden plaats in de groep. Neem hem niet teveel in bescherming anders krijgt hij te weinig ruimte om zich zelfstandig te ontwikkelen.

Ben positief en optimistisch over de mogelijkheden, zijn aanwezigheid en de ontwikkelingen. Straal vertrouwen uit. Laat hem zelf aangeven hoe hij benaderd wil worden en check of jouw aanpak is wat hij wil. Leer hem nieuwe dingen zoals je dat ook bij anderen doet:

- je maakt hem nieuwsgierig, verleidt en stimuleert hem om zich nieuwe dingen en gedrag eigen te maken;
- je doet iets voor, doet het samen en oefent veel;
- je laat het hem alleen doen en oefent nog meer.

Iemand kan zo vertrouwen krijgen in dat wat hij kan en leert andere mensen vertrouwen.

Bouw een relatie op en zorg voor een goede interactie tussen jou en de cliënt. Stem je aanpak af op diens persoonlijkheid en accepteer dat hij is zoals hij is. Niet elk individu is hetzelfde en op dezelfde manier gevoelig voor jouw interventies. Waar de ene persoon al 'bang' wordt als je boos kijkt, doet een ander er nog een schepje bovenop omdat het zo leuk is jou boos te zien. De een is hyperactief, de ander stil en verlegen. De een heeft moeite met luisteren, een ander hangt aan je lippen.

Besteed net als bij anderen steeds aandacht aan het wezen van opvoeden en begeleiden: het vergroten van de competenties, de zelfstandigheid en de eigenheid, en het leren omgaan met elkaar. Geef iemand gedoseerd steeds meer verantwoordelijkheden en uitdagingen en speel daarbij in op diens interesses.

Laat groepsleden met dezelfde interesses samen dingen doen. Dat stimuleert hen extra en bevordert vriendschappen. Betrek anderen bij de omgang met en de hulp aan kwetsbare groepsleden. Laat ze helpen de veters te strikken, een boterham te smeren of een spel uit de kast te pakken. Zo leren zij op een vanzelfsprekende manier met hen om te gaan, daar plezier aan te beleven. Ze leren zorgzaam en verantwoordelijk te zijn en respect te hebben voor de eigenheid van ieder groepslid.

Beloon goed gedrag. Als het nodig is te corrigeren, doe dat dan met respect voor de integriteit van de persoon. Keur dus niet de persoon maar het gedrag af. Leg uit waarom hij gecorrigeerd wordt en wat hij moet doen om het in het vervolg beter te doen. Doe dat kort en duidelijk.

Pesten

Soms blijft het niet bij ruziemaken, maar worden kinderen en vaak ook jongeren en volwassenen over een langere periode gepest. In een groep kinderen spelen dezelfde problemen als bij volwassenen: negatieve machtsvorming en subgroepvorming, domineren en je laten domineren, uitsluiting en terroriseren, meer of minder weerbaar zijn.

Pesten heeft een grote invloed op individuele groepsleden en op de groep. In het boek 'Cliënt en omgeving' heb je al iets over pesten kunnen lezen: het verschil tussen pesten en plagen en iets over digitaal pesten. Hier geven we je nog wat handreikingen voor de praktijk in de maatschappelijke zorg.

Iemand kan door verschillende oorzaken gaan pesten: een autoritair leefmilieu thuis of op de opvang, een slechte verhouding met de ouders/verzorgers, te weinig interesse in de persoon, weinig sociale controle, machtsstrijdjes, zichzelf belangrijk willen maken. Uit frustratie, woede, onmacht of juist machtswellust gaan kinderen of volwassenen dan anderen pesten of buitensluiten. Soms is ook de angst om anders zelf gepest te worden een reden om anderen te gaan pesten.

Een dergelijke ervaring is bijzonder pijnlijk voor degene die het treft. Het kan het zelfbewustzijn en het plezier in het leven aantasten. Soms hebben mensen die gepest worden weinig zelfvertrouwen. Kinderen, jongeren en volwassenen die pesten, beseffen vaak niet wat het voor iemand betekent om gepest te worden. Het ontbreekt beide partijen aan de nodige sociale vaardigheden.

Bij pesten zijn er vier partijen:

- de pester;
- degene die gepest wordt;
- degenen die meer of minder actief meedoen of nietsdoen om degene die gepest wordt te verdedigen;
- de opvoeders en begeleiders.

Allen hebben een rol als er gepest wordt en moeten ook bij de oplossing betrokken worden.

Als professional moet je altijd ingrijpen als er gepest wordt. Je hebt de taak om de nodige veiligheid te bieden door grenzen te stellen en regels te hanteren. Maar ook om het groepsproces zo te hanteren, dat er geen negatieve subgroepvorming plaatsvindt en mensen niet worden buitengesloten.

Als er gepest wordt, zijn je interventies gericht op het veranderen van het gedrag. Het overplaatsen van groepsleden naar andere groepen helpt niet omdat zij daardoor niet leren welk gedrag wel goed is.

Om te voorkomen dat een sfeer ontstaat waarin gepest wordt, kun je

- sociaal gedrag naar elkaar als een vanzelfsprekendheid beschouwen en zelf het goede voorbeeld geven;
- verschillen tussen kinderen, jongeren en volwassenen als een vanzelfsprekendheid accepteren en het waardevolle hiervan laten zien;
- bewust aandacht geven aan de sociale gedragingen van elk groepslid: complimentjes geven als hij iets aardigs doet of anderen helpt;
- bewust aandacht geven aan de sociale gedragingen van de groep als geheel: waarden en normen bijvoorbeeld;
- groepsleden verantwoordelijkheden naar elkaar geven: hen laten helpen met wennen, elkaar laten troosten, samen opruimen, samen oplossingen voor problemen bedenken;
- het sociale omgaan met elkaar regelmatig tot onderwerp van gesprek maken in de groep.

Als er desondanks een sfeer ontstaat waarin gepest wordt, kun je

- Het probleem met je collega's of leidinggevende bespreken en een plan van aanpak bedenken.
- Het probleem in de groep bespreken, de grenzen aangeven en zeggen wat niet acceptabel is. Geef ook sancties aan als het weer gebeurt. Laat de pesters verantwoordelijkheid nemen voor hun eigen gedrag en het oplossen van het probleem.
- De pester duidelijk maken dat zijn gedrag niet geaccepteerd wordt en direct moet stoppen. Geef ook sancties aan als dit niet gebeurt.
- Het gepeste kind duidelijk maken dat zijn probleem gezien is en dat hij niet alleen staat, help hem zijn zelfvertrouwen en weerbaarheid te vergroten en zich te handhaven in de groep.
- De controle verhogen op de omgang met elkaar en verkeerd gedrag corrigeren.
- Met kinderen die 'meelopen' bespreken hoe zij op een andere manier met elkaar om kunnen gaan. Laat hen zelf oplossingen bedenken en alternatieven voor hun gedrag.
- De ouders op de hoogte stellen van wat er gebeurd is, wat je van plan bent te gaan doen en de aanpak thuis en op de groep met hen bespreken;
- Indien nodig, de overige ouders op de hoogte stellen van wat er gebeurd is en bespreken hoe er thuis het beste gereageerd kan worden.

Pesten is een groepsgebeuren. Niet alleen de pesters hebben schuld. Iedereen is dus ook verantwoordelijk voor de oplossing en moet hierbij betrokken worden. Ook ouders zijn erbij betrokken, omdat de aanpak op de groep meer resultaat zal hebben, als deze ondersteund wordt door de aandacht die er thuis voor is. Natuurlijk zijn hier wel grenzen in. Soms is het beter het conflict klein te houden om verdere escalatie te voorkomen of omdat teveel aandacht averechts zou werken.

Als je goed door een dergelijke situatie heen komt, versterkt dat de groepscohesie en hebben de individuele kinderen een verrijkende ervaring achter de rug. Welke oplossingen je precies biedt, is afhankelijk van het probleem. Je hebt veel creativiteit nodig om de juiste aanpak te kiezen.

Een pestprobleem kan hoog oplopen en ouders zullen de leidinggevende er misschien bij willen betrekken. Bespreek de aanpak daarom vooraf met je leidinggevende. Waarschijnlijk is er een protocol in de instelling waarin staat hoe je hiermee om kunt gaan. Je kunt ook een ondersteunende instantie vragen je hier hulp bij te bieden.

Subgroepvorming

Een subgroep is een klein groepje binnen de grote groep dat zich afzondert van de andere groepsleden. Pestgedrag wordt vaak in stand gehouden doordat in de groep op een negatieve manier subgroepen gevormd worden.

Op zich hoeft subgroepvorming echter niet negatief te zijn. Mensen zoeken altijd andere op waar ze zich prettig bij voelen. Subgroepvorming wordt pas negatief als de subgroep;

- de grote groep gaat negeren;
- groepsleden gaat buitensluiten;
- zich negatief opstelt ten opzichte van individuen of de groep;
- zich superieur gaat voelen ten opzichte van de rest van de groep.

Om bij de dominante subgroep te mogen horen, gaan mensen soms voorbij aan wat ze eigenlijk willen of vinden. Zij doen dan anders dan gewoonlijk. Een subgroep heeft doorgaans één dominante leider die bepaalt wat er gebeurt en die de trend zet.

Deze negatieve subgroepvorming kun je op dezelfde wijze voorkomen als een pestcultuur.

Ziekte en dood

Het kan gebeuren dat je te maken krijgt met ziekte of dood. Een groepslid kan sterven, of een familielid, een van de ouders of een van je collega's. Pijn en verdriet horen bij het leven. Samenleven wil zeggen dat je goede en slechte momenten met elkaar deelt. Het is daarom belangrijk dat je hier goed bij stilstaat en de tijd neemt om dit met alle betrokkenen te verwerken.

Ziekte

Als een van de groepsleden, een familielid of een van je collega's ernstig ziek wordt, heeft dit invloed op elk groepslid en ook op de groep als geheel. Op de volgende wijze kun je hier aandacht aan besteden.

Aandacht bij ziekte:

- vertel in de groep wat er aan de hand is;
- praat over de ziekte en wat het betekent voor de zieke;
- leg uit wat een ziekenhuis is en hoe het er daaraan toe gaat;
- laat de groepsleden hun eigen verhaal of gedachten hierover vertellen;
- onderhoud het contact met de zieke of met de ouders van een ziek kind;
- laat de groepsleden iets maken voor of schrijven naar de zieke;
- stuur als groep een bloemetje of een presentje.

Als een kind in het ziekenhuis is opgenomen, kun je hier ook een thema van maken.

De dood

Als een van de groepsleden, een direct familielid of een van de leidsters sterft, dan staat de wereld even stil. Je hebt iets nodig om dit verdriet met elkaar te kunnen verwerken. Het feit dat kleine kinderen of mensen met een verstandelijke beperking misschien niet ten volle begrijpen wat er aan de hand is, wil niet zeggen dat je er geen aandacht aan zou moeten besteden. Zij voelen en denken wel en proberen te begrijpen wat er gebeurt. Je kunt hen daarbij helpen. Hoe ouder zij zijn en hoe langer iemand op de opvang gezeten heeft, hoe meer je de tijd moet nemen voor het verwerkingsproces.

Wat je kunt doen als een groepslid overlijdt

- bereid samen met je leidinggevende voor hoe je dit in de groep vertelt en wat je gaat doen;
- bespreek eerst met de ouders of en hoe zij afscheid willen nemen van de groep en welke rol zij de instelling bij de uitvaart willen geven;
- zeg in de groep dat jullie samen dit verdriet gaan verwerken;
- leg uit dat ieder op de eigen manier dit verdriet verwerkt en dat elke manier goed is (de een zal zo nu en dan huilen, een ander wordt zenuwachtig en gaat lachen, weer een ander is stil);
- bespreek met de groep wat zij ter nagedachtenis wil doen:
- een gedenkhoekje inrichten;
- eventuele ceremoniële activiteiten: de spullen van het groepslid opruimen, een condoleance-register' maken en dergelijke;
- tekeningen, gedichtjes of briefjes maken voor op de kist;
- wat jullie doen bij de begrafenis of crematie;
- betrek de ouders van de andere groepsleden bij het afscheid nemen;
- neem als team ook de tijd om hierbij stil te staan en elkaar te steunen;
- neem in de maanden en de jaren erna regelmatig de tijd om het groepslid te herdenken: bij speciale gebeurtenissen, door een foto op te hangen, door de verjaardag te blijven herdenken (als de ouders dat willen, kan de groep een kaartje sturen).

Het kan zijn dat er op je werk een protocol is waarin staat waar je allemaal aan moet denken als een kind ernstig ziek wordt of overlijdt.

5 De rol van de begeleider in het groepsproces

Jouw beroepshouding heeft invloed op de ontwikkeling van kinderen, jongeren en volwassenen en op het groepsproces.

Het is dus van groot belang:

- hoe je met hen omgaat en hoe je ontwikkelingsmogelijkheden biedt;
- hoe de sfeer is die je op de groep weet te scheppen.

Je moet hier bewust en volgens plan mee bezig zijn. We gaan daarom door op je rol als pedagogisch werker en procesbegeleider.

Hoe ga je met groepsleden om en bied je ontwikkelingsmogelijkheden

Opvoeden en begeleiden is een proces tussen groepsbegeleiders en groepsleden en tussen groepsleden onderling. Mensen hebben vrijheid nodig om zelf te ontdekken wat goed en slecht is, waar ze plezier in hebben, hoe dingen werken, wat ze goed kunnen en met wie ze graag om willen gaan.

Volgens een onderzoek van Elly Singer in kindercentra, zijn kinderen van drie jaar 60% van de tijd op de een of andere manier bezig met andere kinderen:

- 17% van de tijd spelen zij echt samen;
- 22 % van de tijd spelen zij parallel (naast elkaar, maar niet met elkaar, kijken naar elkaar en lachen naar elkaar);
- 21 % van de tijd kijken zij alleen naar andere kinderen;
- 27 % van de tijd spelen zij alleen;
- en 12 % van de tijd hebben zij contact met de leidster.

Dit geeft al aan dat een te grote nadruk op het contact dat jij als begeleider met de kinderen hebt, niet zinvol is. Je kunt beter zorgen dat je goede voorwaarden schept, zodat kinderen (maar ook jongeren en volwassenen) individueel en groepsgewijs zich goed kunnen ontwikkelen. In onderstaande tekst gaan we door op de ideeën die Elly Singer ontwikkeld heeft voor de kinderopvang. Ze zijn echter ook van toepassing op het werk met tieners, jongeren en volwassenen.

Volgens Elly Singer kun je op de volgende manier goede voorwaarden scheppen.

Voorwaarden voor een goede groepsontwikkeling

- Je hebt respect voor wat kinderen elkaar te bieden hebben en je geeft ze de mogelijkheid veel contact met elkaar te maken.
- Je gaat uit van de vragen van kinderen naar elkaar toe en naar de leidsters toe.
- Je geeft het goede voorbeeld door een goede sfeer te scheppen: bijvoorbeeld door zélf met activiteiten te beginnen die je leuk vindt, zodat kinderen daardoor aangetrokken worden.
- Je maakt samen met de kinderen spelregels. Je let daarbij vooral op hoe kinderen onderling spelregels met elkaar maken en hoe zij deze respecteren.
- Je stimuleert relaties tussen kinderen onderling en je probeert de continuïteit hierin te garanderen: bijvoorbeeld door kinderen samen naar een volgende groep te laten gaan.

Hanteer bij het groepswerk zo min mogelijk regels. Groepsleden ontdekken zelf de regels en maken daarover ook afspraken met elkaar. Zijn er teveel regels, dan kunnen de groepsleden niet meer aan alle eisen voldoen en zit je permanent in een beoordelende en corrigerende sfeer. Een andere reden om zo min mogelijk regels te hanteren is dat mensen moeten kunnen experimenteren met het overtreden van regels. Een kind, maar ook jongeren en volwassenen, willen de eigen en andermans grenzen verkennen.

Als groepsbegeleider heb je een toegevoegde waarde. Je bent niet bepalend in de ontwikkeling maar begeleidend. Het is daarom beter om afstand te houden. Observeer de groepsleden goed, maar grijp pas in als zij elkaar schade berokkenen of als ze er zelf echt niet uitkomen. Stuur niet teveel en laat hen zelf keuzes maken. Laat hen dingen uitproberen en met vallen en opstaan leren. Bied zo nu en dan iets nieuws aan, als je weet dat het aanvullend werkt op waar ze al mee bezig waren, of als ze zelf niet kunnen kiezen.

Een groepsbegeleider heeft volgens Singer drie rollen

- regelaar,zorger en hoeder van de orde;
- bemiddelaar;
- medespeler en speelkameraad.

Vooral de eerste rol wordt veel in praktijk gebracht. Zij pleit ervoor de laatste twee rollen meer vorm te geven. In de pedagogische aanpak van Reggio Emilia leggen de groepsbegeleiders vooral de nadruk op de laatste rol. Zij vinden het belangrijk kinderen uit te dagen om samen te spelen en ze de gelegenheid te bieden om hun plannetjes uit te voeren. De groepsbegeleider bemiddelt indien nodig en handelt als de boel vastloopt.

Creëren van een goede sfeer op de groep

Meningsverschillen en conflicten in de groep hebben meestal betrekking op voorwerpen, het gebruik van de ruimte en de bescherming van het eigen territorium.

Elly Singer pleit daarom voor de volgende gedragsregels die zorgen voor de vrede op de groep:

- organiseer de ruimte goed, zodat kinderen ongestoord kunnen spelen;
- hanteer als een van de weinige regels dat kinderen elkaar niet mogen storen tijdens het spelen;
- dwing kleine kinderen niet om samen te spelen of dingen te delen;
- bemoei je niet met meningsverschillen zolang er geen (fysiek) geweld aan te pas komt;
- heb een afwachtende houding en bemiddel pas als de kinderen er niet uitkomen.

Zorg er daarbij voor dat de fysieke ruimte jouw visie ondersteunt. Hieronder zie je een paar voorbeelden van de uitwerking van een visie in de vormgeving van de groepsruimte.

Zorg voor hoekjes waar groepjes apart kunnen werken, zich af kunnen zonderen of elkaar juist vinden.

Laat groepsleden, als het enigszins mogelijk is, vrij om te kiezen of ze zich binnen of buiten willen vermaken. Je zou daarvoor afspraken kunnen maken met begeleiders van een andere groep. Als er steeds één groepsbegeleider buiten is, kunnen ook kinderen uit andere groepen buiten spelen.

Zorg voor nieuwe situaties waarbij de groepsleden verrast en verwonderd zijn. Stuur daar verder niet in en interpreteer niet. Als je bellen gaat blazen bijvoorbeeld, let dan op hoe de groepsleden reageren en speel hierop in. Roep dus niet: 'Mooi, hè?' Of: 'Maak hem niet stuk!' Tenzij je daarbij reageert op de anderen.

Introduceer nieuw (spel)materiaal door er zelf mee te gaan spelen en wacht af of de groepsleden nieuwsgierig worden.

Jij hebt een situatie gecreëerd en de groepsleden bepalen verder zelf wat zij ermee doen. Zij oordelen zelf hoe zij het vinden en of zij iets willen delen met andere groepsleden íf iets individueel willen beleven.