

Wat is het spel?

Ontdek op een laagdrempelige manier hoe toegankelijk jouw jeugdwerking is. Spelenderwijs gaan we aan de slag rond bewustwording en drempels. Aan de hand van de B's van toegankelijkheid krijg je zicht op welke acties je kan doen om je werking aan te passen zodat meer kinderen en jongeren kunnen komen spelen. Aan het einde van het spel ga je naar huis met concrete tips en tricks.

Opbouw

- **Hoofddoel:** bewustwording creëren rond inclusie, toegankelijkheid en diversiteit,
- **Subdoel:** aanvraag vormingen/trajecten door jeugdbewegingen
- **Vorm:** interactieve spelvorm
- **Tijd:** 1 uur 15 minuten
- **Doelgroep:** jeugdraden, vertegenwoordigers van jeugdbewegingen (+ jeugdconsulent / schepen)
- Benodigheden
 - 35 kinderkaarten
 - A3 spelbord voor elke deelnemer (voorkant: spel, achterkant: verdiepende info)
 - 50 actiekaarten
 - Folders en visitekaartjes
 - Balpennen
 - [Poster 7B's van toegankelijkheid](#)
- **Opbouw:**
 - Ijsbreker en speluitleg (15')
 - Fase 1: Bewustwording adhv persona's (10')
 - Fase 2: Drempels adhv gesprek (15')
 - Fase 3: Actie ondernemen (15')
 - Fase 4: Afrondingsgesprek (15')

De rol van de moderator: De moderator zorgt ervoor dat er tijdens dit spel steeds een constructieve houding wordt aangenomen door de deelnemers. Er mag uiteraard af en toe discussie en onenigheid zijn, daar leren we uit. Maar zorg dat dit steeds respectvol blijft, en dat de deelnemers blijven luisteren naar elkaar en elkaar actief proberen te begrijpen.

De moderator kan een vertrouwd persoon zijn voor de groep met wie het spel wordt gespeeld, denk hierbij aan een jeugdambtenaar, volwassen begeleider, groepsleider... De moderator kan ook iemand vanuit een externe organisatie zijn, maar zorg dat dit goed gekaderd wordt.

Ijsbreker en speluitleg

- Doel: het ijs breken, de sfeer los krijgen, eerste kennismaking
- Duur: 15 minuten
- Aanpak: afhankelijk van de groepsdynamica: andere ijsbreker

- Ijsbreker? Een ijsbreker is een kort spelletje waardoor de groep elkaar wat leert kennen, kan 'loskomen' en waardoor ze wordt voorbereid om over wat meer kwetsbare thema's te praten.

Fase 1: Persona's

Praktisch

- Doel: bewustwording rond norm en mainstream en marge
- Vorm: Individueel
- Duur: 10 minuten

Doel

In elke groep of organisatie bestaan er tendensen van normering en marginalisering. Dat wil zeggen dat sommige eigenschappen, kenmerken of kwaliteiten in de groep eerder als 'normaal' worden gezien of net eerder als 'uitzondering'. Met dit deel van het spel **creëren** we **bewustzijn** rond wat **de norm** en **de marge** van **groepen** zijn.

Het voordeel van het leren over deze dynamieken is dat ze ons bewust maken van de soms verborgen uitsluitingsmechanismen in de groepen waarin we actief zijn. Het model gaat ook voorbij aan de meest expliciete vormen van uitsluiting en geeft ruimte om het te hebben over wat ons samenhoudt en wat ons van elkaar onderscheidt. Inzicht verwerven in deze dynamieken stelt ons in staat om spanningen beter te begrijpen en de marge te zien en te verwelkomen.

Aanpak

Stap 1: Een persona samenstellen

We starten het spel met het samenstellen van een persona die we de rest van het spel gaan gebruiken als referentie voor reflectie.

Er zijn drie stapels kaarten, elke speler kiest van elke stapel een kaart, dit vormt een persona

- Persoonskaart: gezicht, naam
- Persoonlijke eigenschappen: een identiteitskenmerk van de persoon, iets dat die persoon kenmerkt (intern)
- Context: een toestand waarin deze persoon is opgegroeid of gesocialiseerd (extern)

Stap 2: Positie innemen

De spelers plaatsen hun 'persona' op het spelbord (in de vorm van een pion). Ze maken de inschatting of hun persoon eerder veel eigenschappen in de norm of in de marge van hun groep heeft.

Het spelbord bestaat uit concentrische cirkels, die de norm en de marge visueel weergeven. De spelleider legt uit wat de verschillende cirkels betekenen.

Middelste cirkel: Norm

Binnen de norm vallen de (karakter)eigenschappen die door de groep als waardevol worden gezien. De norm bepaalt de manier van werken en communiceren in de groep. Het hoeft niet noodzakelijk een numerieke meerderheid te zijn. Soms bepalen een aantal prominente eigenschappen een groot deel van de norm. Leden van de groep met veel kenmerken of (karakter)eigenschappen van de mainstream zijn vaak te herkennen aan volgende gedragingen:

- Zich thuis voelen in de groep
- Meer zichtbare of 'verantwoordelijke' taken op zich nemen
- Taal gebruiken als "we denken allemaal dat..." "iedereen weet dat..." "dit is normaal..." "dat is niet gepast..."
- Misschien niet opmerken dat sommige mensen andere ervaringen of overtuigingen hebben dan zijzelf
- Zelfverzekerd praten in de groep en gehoord worden door anderen
- Veel werk in de groep steken en het gevoel hebben erin geïnvesteerd te zijn.

De norm is wat ons verbindt, het houdt de groep bij elkaar. Zonder de norm zou de groep slechts een samenkomst van individuen zijn.

Buitenste cirkel: Marge

In de marge van de groep vinden we de (karakter)eigenschappen die vaak onopgemerkt zijn en naar de rand van de groep worden geduwd. De norm van een groep is zich vaak niet van bewust van de marges tot die de 'kracht' vinden om zich uit te spreken. Leden van de groep met veel kenmerken in de marge zijn vaak te herkennen aan volgende gedragingen:

- Een deel van hun identiteit 'aan de deur' achterlaten om in de groep te passen
- (Het gevoel hebben dat ze) niet opgenomen worden in de besluitvorming
- Werk doen dat ondergewaardeerd wordt, niet opgemerkt wordt door anderen, of helemaal geen werk aannemen
- Het vertrouwen in de groep verliezen
- Zich geïsoleerd voelen en niet naar geluisterd worden
- Mening uitbrengen die 'irrelevant' of 'schandalig' lijken voor de norm.

In de marge vinden we het groeipotentieel van de groep. Leden van de groep met veel kenmerken in de marge kunnen, als daar de ruimte voor is, de groep uitdagen om op een andere manier te denken, communiceren en dingen te doen. De marge heeft een vrijheid die de norm niet heeft. Omdat het voortbestaan van de groep niet afhangt van de marges, hebben ze de vrijheid om deel te nemen of te vertrekken wanneer ze dat willen.

Middelste cirkel: Tussenruimte

Het is niet altijd super duidelijk of een eigenschap eerder in de marge of de norm ligt. Sommige eigenschappen worden misschien al verwelkomd in de groep, maar soms toch ook nog vergeten. Bij andere eigenschappen is hun positie afhankelijk van het moment, de groepssamenstelling van die dag of de sfeer in de groep.

Stap 2: Positie toelichten

De deelnemers lichten toe aan de anderen welke positie ze hebben gekozen en waarom. De facilitator stelt verdiepende vragen.

Rol facilitator

De facilitator...

- geeft uitleg over de identiteitskenmerken op de kaartjes.
- legt het norm/marge model uit en zorgt ervoor dat de deelnemers goed het verschil begrijpen.
- stelt reflectievragen aan de deelnemers.

Reflectievragen

- Waarom hebben jullie voor deze positie gekozen?
- Welke eigenschappen hebben je doen twifelen? Welke gaven de doorslag?
- Wat is er dan wél norm in jouw groep?
- Is iets de norm als we er aanpassingen voor doen of is iets pas de norm als het de standaard is? (bv. we maken wel een vegetarisch alternatief, maar de standaard is vlees)
- Wat moet dan de standaard zijn?

Fase 2: Drempels en hefbomen detecteren

Praktisch

- Doel: Drempels in kaart brengen en norm verbreden
- Duur: 15 minuten
- Vorm: In groep

Doel

In deze stap gaan we dieper in op de drempels en hefbomen die onze personen ervaren. We stellen ons de vraag hoe we ervoor kunnen zorgen dat de norm kan verbreden om de marge te verwelkomen. Tegelijkertijd identificeren we ook welke zaken er zo fundamenteel zijn aan onze groep dat we het niet kunnen veranderen.

Aanpak

Stap 1: Drempels

Ga terug naar jouw persoon. Wat zijn de drempels die jouw persoon zou kunnen ervaren? Wat zijn de dingen die het gemakkelijker maken voor jouw persoon om deel te zijn van de groep? Hoe kunnen we de norm vergroten zodat er meer eigenschappen van de marge genormaliseerd worden? Wat is daarvoor nodig?

Drempels: dingen die er voor zorgen dat het op dit moment moeilijk is om de eigenschappen van de marge te verwelkomen

- bv: onze ruimte is niet aangepast om iemand met een fysieke beperking comfortabel te ontvangen, we vinden het moeilijk om in te schatten wat een persoon met die moslim

is nodig heeft of veel van onze deelnemers hebben nog nooit die/hun voornaamwoorden gebruikt

Hefbomen: Eigenschappen die op dit moment al binnen de norm passen en voor meer verbondenheid kunnen zorgen

- bv: is van dezelfde leeftijdsgroep, is ook graag creatief bezig, is speels, etc.

Fundamentele kenmerken: dit zijn dingen die wij als groep nodig hebben om samen te blijven

- bv: we zijn een jeugdwerking dus we willen altijd blijven spelen, we zijn vaak buiten, etc.

Noteer de drempels, hefbomen en fundamentele kenmerken op de beschrijfbare **kaartjes**. Deze kaartjes leggen we op het spelbord bij de persona.

- Drempels kunnen met een pijltje naar buiten worden weergegeven, hefbomen met een pijltje naar binnen

Vervolgens gaan we in groep in gesprek over de drempels en hefbomen

- Welke drempels zijn er? Hoe kunnen we daar verder ruimte voor maken?
- Wat zijn de hefbomen? Hoe kunnen we daar verder ruimte voor maken?
- Hoe kunnen we de norm verbreden?
- Wat houdt onze groep samen? Wat zijn de dingen die zo fundamenteel (visie, waarden,...) zijn dat we ze niet willen veranderen?* Waarom, welke gevolgen heeft dat?

*Houdt hier rekening met de privileges die in onze samenleving bestaan. Wij zijn geprivilegieerd en dat houdt onze groep samen, is discriminatie.

Rol moderator

- Uitleg geven over wat het betekent om de norm te vergroten, over wat hefbomen, drempels en fundamentele kenmerken zijn.
- Helpen om drempels en hefbomen te identificeren.
- Kritische vragen stellen
- Bewaken dat de 'fundamentele kenmerken' geen uitsluitingsmechanismen worden.

Fase 3: Wat nu?

Praktisch

Doel: Overgaan tot actie: concretiseren

Duur: 15 minuten

Vorm: per twee tot vier

Doel

In deze fase gaan we over tot het tastbaar en concreet maken van de noden van jouw persoon. We stellen onszelf de vraag hoe we de norm-cirkel kunnen verbreden. Toegankelijkheid is nooit gemakkelijk. Er is geen 'one size fits all' oplossing en verandering vraagt tijd, energie en systemische verandering. Het systeem waarin we leven is immers grotendeels gebouwd op maat van witte, cis-hetero mannen (en in beperktere mate vrouwen) zonder beperking. Als groepen en verenigingen zijn we hier niet immuun voor, veel van de maatschappelijke tendensen en machtsverschillen zijn ook zichtbaar in onze eigen werking. Je hier bewust van zijn en de verantwoordelijkheid nemen om daar verandering in te brengen is een eerste stap naar meer toegankelijkheid. In deze stap proberen we die veranderingen te concretiseren. Er zal wellicht meer nodig zijn dan wat we vandaag kunnen bedenken, daarvoor is goed luisteren, kijken en verschillende perspectieven verwelkomen erg belangrijk.

Aanpak

Norm verbreden

De groep gaat in groepjes van twee tot vier personen op zoek naar manieren om de norm te verbreden. Dat kan door:

- Een concrete kleine aanpassing voor te stellen om tegemoet te komen aan een drempel
- Een concrete kleine aanpassing voor te stellen om een hefboom te gebruiken
- Een langere termijn verandering voor te stellen om de norm te verbreden

Koppel de acties terug in grote groep.

Rol moderator

- Goede uitleg geven over macht, verantwoordelijkheid vs schuld en privilege
- Voldoende benadrukken dat het niet enkel om 'quick wins' gaat maar ook mentaliteit in de groep, cultuur, welke dynamieken zijn er, hoe daarmee aan de slag gaan

Evaluatie en afronding

Nabespreking van het spel

- Wat vonden ze ervan?
- Wat viel op?
- Wat nemen jullie mee?

Voorstelling organisatie

- Wie zijn we en wat doen we
- Ondersteuningsvormen uitleggen: boek ons!
- Folder en contactgegevens achterlaten

Extra tips en verdieping

- Verdiepende tips rond B's van toegankelijkheid: <https://komaf.be/nl/themas/toegankelijkheid>
- Omgaan met weerstand tijdens een vorming: <https://vrouwenraad.be/wp-content/uploads/2024/01/2023.12.21-Weerstand-tijdens-vormingen.pdf>
- Checklist inclusieve communicatie: <https://www.oranje.be/inclusiemakelaar/tools-publicaties/interactieve-checklist-inclusieve-communicatie/>
- Inclusieve woordenlijst: <https://www.unia.be/nl/kennis-aanbevelingen/inclusieve-communicatie-woordenlijst>
- Aangepast spelmateriaal:
 - <https://nl.wesco-eshop.be/>
 - <https://www.nenko.nl/>
 - <https://www.toysandtools.nl/nl/>
 - <https://irishuys.nl/product-categorie/sport-spel/>
- tips, tricks en good practices inclusief jeugdwerk: <https://sites.google.com/oranje.be/inspiratiebox-inclusie-oranje/inclusiebox>
- Tips en tools rond werken met jonge nieuwkomers
 - www.wereldspelers.be