Leidingstekort?

Infobundel

"Volgend jaar stoppen alweer drie leiders.
Ik weet echt niet hoe we alles nog gaan blijven organiseren..."

1 INLEIDING

Heel wat KSA-groepen krijgen wel eens te maken met een leidingstekort. KSA wil groepen met een leidingstekort zo goed mogelijk ondersteunen. Een leidingstekort ontstaat niet van de ene dag op de andere en is dus ook niet in één, twee, drie opgelost. Vaak heeft het probleem meerdere oorzaken en is een echte oplossing pas op lange termijn mogelijk. Het is dus enorm belangrijk om leidingstekorten actief te voorkomen door een sterke werking uit te bouwen. In deze bundel brengen we zoveel mogelijk informatie rond mogelijke oorzaken en (preventieve) oplossingen samen. Zo hopen we in de toekomst dit probleem zoveel mogelijk te voorkomen.

Vorming op maat

Herken je een situatie uit deze bundel, maar weet je niet goed hoe je die moet aanpakken? Jullie provinciale werkkringen organiseren graag een vormingssessie op jullie maat, over een onderwerp dat jij kiest, en waar en wanneer jullie maar willen. Een (hoofd-)animatorencursus op kleine schaal dus en heel concreet voor jouw groep. En bovendien is het helemaal gratis. Waar je in deze bundel dit logo tegenkomt, geven we een voorbeeld van dergelijke Vorming Op Maat (VOM). Om een VOM te boeken, mail je best eens naar jouw provinciale werkkring.

2 HOE GEZOND IS JOUW GROEP?

Aan de hand van het aantal ingeschreven leden kunnen we de toestand van onze groepen inschatten. Als we een optelsommetje maken van de inschrijvingen voor elke groep en de oudste leden daarbij een hoger gewicht geven (want zij moeten de komende jaren leiding worden), bekomen we de GTP-index: een getal dat aangeeft of de groep een Gezond Toekomst Perspectief heeft.
De GTP-index kan een blik werpen op de nabije toekomst van de groep. Hoe lager het cijfer, hoe minder makkelijk de leden zullen doorstromen naar de leiding, en hoe groter de kans dat de groep binnenkort een leidingsprobleem heeft...

[EXTRA]
Meer info rond de verschillende thema's in deze bundel vind je op onze website!
www.ksa.be/groepswerking

KSA

Vlaanderen
verbeelding werkt

Hoe hoger het cijfer, hoe beter de toekomst van de groep verzekerd is. Normaal gezien zal er dan voldoende leiding uit de groep zelf doorgroeien. Ook de grootte van de groep zit in de index verwerkt. Een grote groep kan makkelijker haar leidingsgroep samenstellen dan een kleinere groep.

De GTP-index wordt berekend aan de hand van de volgende formule

DE GTP FORMULE

= aantal -8-jarigen/3
+ aantal 8- tot 10-jarigen/3
+ aantal 11- tot 13-jarigen
+ aantal 14- tot 15-jarigen x 2
+ aantal 16-jarigen x 3
+ aantal leiding x 1,5
- (omkadering = aantal leden/aantal leiding) x 2

DE GTP INTERPRETATIE

115 of meer: enkel een ramp kan onheil brengen.
tussen 95 en 115: relatief veilige toekomst
tussen 75 en 95: geen onmiddellijke bedreiging
tussen 55 en 75: onzekere toekomst
tussen 35 en 55: bedreigde groep
minder dan 35: nood aan een reddingsactie

Bij een analyse van de GTP-index is het belangrijk ook rekening te houden met de evolutie van de index (een hoge index die sterk daalt, kan ook een probleem aangeven) en de situatie van de groep (een kleine groep met weinig leden en leiding heeft waarschijnlijk een lage index, maar kan perfect gezond zijn).

Ben je benieuwd naar je eigen GTP-index? Contacteer dan even jouw provinciaal secretariaat. Opgelet: een lage GTP-index betekent niet automatisch dat je groep dik in de problemen zit. We zoeken graag met jullie mee naar de mogelijke oorzaken en oplossingen.

3 OORZAKEN VAN LEIDINGSTEKORT

Een leidingstekort is zelden het resultaat van één enkele oorzaak, meestal spelen er verschillende factoren mee. Enkele vaak voorkomende voorbeelden:

EEN LEDENTEKORT IN DE OUDERE LEEFTIJDSGROEPEN

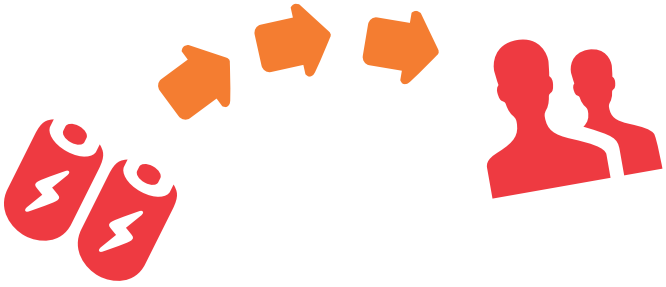
Als het aantal leden in je oudere leeftijdsgroepen tegenvalt, is er natuurlijk weinig doorstroom naar je leidingsgroep. Weinig aandacht voor ledenwerving in de jongere groepen kan een oorzaak zijn. We merken echter ook dat leden vanaf 12 jaar vaak beginnen afhaken. Andere hobby's, extra schoolwerk, populaire computergames... zorgen ervoor dat ze keuzes moeten maken. Als je activiteiten niet meegroeien met je leden, is die keuze snel gemaakt. Is ten slotte het imago van je groep bij ouders en in je omgeving niet al te best, dan kan daar ook een verklaring liggen voor afhakende leden.

VOORBEREIDING VAN +16ERS OP HET LEIDING-ZIJN

Weet je (potentieel) nieuwe leiding goed waaraan ze beginnen? Zijn ze zich ervan bewust dat leiding-zijn meer is dan spelletjes spelen? Hebben ze een goede basis om topactiviteiten voor te bereiden? En weten ze ook hoeveel leuke momenten je als leiding beleeft? Is dat niet het geval, dan zijn ze misschien niet erg gemotiveerd om in je leidingsgroep te stappen of haken ze al snel af.

MOTIVATIE VAN JE LEIDINGSGROEP

Ook de motivatie van je leidingsgroep is belangrijk. Hoe zit het met de sfeer in je groep? Kent iedereen zijn taak en worden alle taken uitgevoerd? Is er af en toe ook tijd voor een leuk moment onder de leiding? En voelt iedereen zich gewaardeerd? Ongemotiveerde leiding blijft natuurlijk niet plakken...



4 EEN LEIDINGSTEKORT VOORKOMEN

"We hebben lang gezocht naar een oplossing voor ons leidingstekort. Een wondermiddel is er niet. Je moet constant inzetten op ledenwerving, goede activiteiten en de sfeer in de leidingsgroep om het probleem te voorkomen."

Beter voorkomen dan genezen, dat geldt zeker en vast ook voor leidingstekorten. Door preventief aan bepaalde oorzaken te werken, kan je heel wat leed voorkomen. Dé ultieme sleutel tot een succesvolle leidingsgroep hebben wij niet op zak, maar we kunnen wel een aantal aspecten aanhalen die voldoende aandacht moeten krijgen of waar je aan kan werken om een leidingstekort te voorkomen of te genezen.

4.1 LEDENWERVING

"Wij gaan in september in alle klassen van de lagere school een toneeltje opvoeren en gaan op huisbezoek bij alle potentiële leden. Zo zijn we zeker dat we alle kinderen en hun ouders bereiken."

Een leid(st)er valt niet zomaar uit de lucht; de meeste leiding begint zijn KSA-carrière zelf als lid. Een goede ledenwerving is dan ook essentieel om later een sterke leidingsgroep uit te bouwen. Bewust of onbewust zijn we allemaal met ledenwerving bezig, al lukt dat bij de ene groep al beter dan bij de andere. We willen jullie alvast wat tips meegeven om een goede ledenwervingscampagne uit te bouwen.

EERST DENKEN, DAN DOEN

Bij de start van een campagne denk je best even na wat de reden is, **waarom** je aan ledenwerving wilt beginnen. Dat kan bijvoorbeeld een chronisch ledentekort zijn in je groep of in een bepaalde leeftijdsgroep. Of misschien is het je opgevallen dat je bepaalde doelgroepen niet bereikt.

Naast het doel van je campagne is het ook interessant om eens te kijken **wie** je leden zijn. Door je huidige leden in kaart te brengen, kun je makkelijker zien wie nu nog uit de boot valt en welke kinderen jullie niet bereiken.

Als je nieuwe doelgroepen wilt bereiken, is het nuttig eerst na te gaan waarom je ze nu niet bereikt, wat de **drempels** zijn. Drempels zijn zaken die ervoor zorgen dat bepaalde kinderen of jongeren de weg naar jouw KSA-groep niet vinden.

BEKENDHEID

Het is mogelijk dat de kinderen en/of ouders je groep niet kennen. Probeer na te gaan wat hiervoor mogelijke verklaringen kunnen zijn.

IDENTITEIT EN IMAGO

Identiteit slaat op de eigenheid van je groep (wie zijn jullie als groep, welke activiteiten doen jullie, waar staan jullie voor…). Het imago slaat op het beeld dat anderen van je groep hebben. Een goede naam kan zeer positief werken, een slechte naam kan ervoor zorgen dat heel wat kinderen en jongeren wegblijven. Maak werk van een positieve profilering en gebruik je sterke punten in je ledenwerving.

BEREIKBAARHEID

Ook de bereikbaarheid van je lokaal kan een drempel zijn. Ook hiervoor kan je een aantal acties ondernemen. Je kan bijvoorbeeld bij het gemeentebestuur aandringen om de wegen rondom je lokaal veiliger te maken, carpoolen stimuleren…

BETAALBAARHEID

KSA is voor sommige kinderen en hun ouders een dure hobby. Niet iedereen kan het lidgeld, kampgeld… vlotjes op tafel leggen. Een goede band en een open houding naar de ouders toe zijn noodzakelijk om op de hoogte te zijn van financiële problemen en naar een oplossing te zoeken. Niet elke ouder vindt het even gemakkelijk om zulke problemen te bespreken. Merk je dat één van je leden met financiële problemen kampt, klop dan ook even aan bij ons. We kunnen samen met jullie naar een oplossing zoeken.

WAT WIL JE BEREIKEN EN WAT KAN JE AAN?

Als je bovenstaande zaken overlopen hebt, ben je klaar om een aantal knopen door te hakken. Welke doelgroep wil je precies bereiken? Wat wil je bereiken met deze ledenwervingscampagne? Het is belangrijk om de doelgroep en het doel van je werving goed af te bakenen om een efficiënte campagne op poten te zetten.

Daarnaast moet je ook goed bewust zijn van de mogelijke gevolgen van je ledenwervingsacties en even bekijken of je daar klaar voor bent. Je gaat best na hoe groot jullie 'draagvlak' en 'draagkracht' is. Draagvlak hangt samen met de wil van de leidingsgroep: Hechten jullie belang aan ledenwerving? Staat iedereen erachter om meer leden te bereiken of andere doelgroepen aan te trekken? Draagkracht verwijst naar de mogelijkheden die de groep heeft om een extra inspanning te leveren. Het gaat over tijd, middelen en inzet van je groep.

TIJD VOOR ACTIE!

Een mix van verschillende kanalen, promotiemiddelen en activiteiten gespreid over een volledig KSA-jaar werkt het best om er een succesvolle wervingscampagne van te maken. Een gouden tip: een goede voorbereiding is al het halve werk! Denk dus goed na over hoe je je actie in de praktijk gaat brengen. Wanneer hou je best je actie? Wat heb je nodig? Wie doet wat? Hoeveel tijd heb je nodig?

1 NETWERK

De makkelijkste vorm van reclame is nog steeds mond-tot-mondreclame. Tevreden ouders en leden spreken andere ouders en leden aan. Wees je er wel van bewust dat je hierdoor meestal in dezelfde groep blijft werven. Daarom kan het ook zinvol zin om samen te werken met het sociale netwerk van organisaties in je buurt, zoals het OCMW, een vluchtelingenorganisatie, een school voor buitengewoon onderwijs…
Scholen vormen ook steeds een ideale locatie om leden te werven.

2 AANWEZIGHEIDSPOLITIEK

Zorg dat je gezien wordt! Laat op allerlei manieren weten en zien dat jouw groep bestaat. Een stadsspel spelen, je lokalen aantrekkelijk maken, naar schoolfeesten gaan, animatie verzorgen op een gemeentelijke activiteit… Zet jezelf in de kijker, praat met ouders, deel infoblaadjes uit. Dit is een niet te onderschatten manier van werven. Onbekend is immers onbemind.

3 INSTAPACTIVITEITEN

"Ook tijdens het jaar kan je nog leden werven. Onze vriendjesdag in februari is altijd een groot succes!"

De bedoeling van instapactiviteiten is nieuwe leden de kans geven om eens te komen proeven van je activiteiten. Zo kan je aan het begin van het nieuwe KSA-jaar een startactiviteit organiseren waarop iedereen welkom is. Of je kan een vriendjesdag organiseren in de maand februari waarop de ingeschreven leden dan een vriendje of vriendinnetje mogen meebrengen om hem/haar te laten kennismaken met jullie groep.
Enkele tips voor instapactiviteiten:

ENKELE TIPS VOOR INSTAPACTIVITEITEN

- Zorg dat je activiteit bijzonder en toch KSA-achtig is.
- Besteed extra aandacht aan het onthaal van de nieuwe leden en ouders. Zorg ervoor dat ze zich welkom voelen in de groep.
- Overdonder ze niet met typische KSA-rituelen die ze nog niet begrijpen.
- Zorg ervoor dat ze weten waar en wanneer ze de volgende keer kunnen komen en verzamel contactgegevens van de potentieel nieuwe leden.

10 TIPS VOOR EEN GESLAAGDE LEDENWERVING

- Kleed je werving in. Licht al een tipje van de sluier over het thema van je startactiviteit.
- Wees zichtbaar: ballonnen aan elke deurklink, een grote sjorring op het dorpsplein, voetstappen in krijt richting je lokaal, een gigantische toren van strobalen…
- Ga na of je alle kinderen in je gemeente bereikt.
- Zorg voor duidelijke info: wanneer, waar, hoe laat, wat meenemen…?
- Zorg voor een werving die de kinderen aanspreekt, maar geef ook voldoende info voor de ouders. Een infoavond kan ouders van jonge kinderen over de streep trekken.
- Hou een adressenlijst bij van de aanwezige kinderen op je wervingsactiviteiten en ga achteraf nog eens langs.
- Werf niet alleen in het begin van het werkjaar. Organiseer enkele weken of maanden later nog eens een open activiteit of vriendjesdag.
- Stem de werving af op de leeftijd van de leden. Werf ook bij de +12. Filmpjes en coole gadgets kunnen helpen.
- Betrek je leden bij de werving. Misschien kan je met je oudere leden wel een wervingsactie via facebook uitwerken.
- Hou je website up to date en verwijs ernaar op al je promotiemateriaal.

4 MEDIA

Je hoeft niet al het werk zelf te doen. Reclame in het gemeentelijk infoblad, pers uitnodigen op je startactiviteit of een aankondiging in een plaatselijk reclameblad zijn mogelijke manieren om je bekendheid op te krikken.

5 PROMOTIEMATERIAAL

Promotiemateriaal vormt een goede aanvulling op mondelinge communicatie en bovenstaande wervingsacties. Met het materiaal dat KSA je aanbiedt kan je reeds snel, eenvoudig en uiterst efficiënt aan de slag. Check onze website en ontdek onze folders en promoartikelen om je werving net dat tikkeltje meer te geven.

6 GADGETS

Promotiemateriaal moet natuurlijk de aandacht trekken. Je kan je folder- en affichecampagne aanvullen met leuke gadgets zoals polsbandjes, stylo's, stickers of wuppies.

7 BEELDMATERIAAL

Als je een promotiestand voorziet op evenementen zorg dan ook steeds voor beeldmateriaal. Foto's van activiteiten en kampen, schilderwerkjes, een creatieve sjorring… zeggen tien keer meer dan een uitgebreide tekst en verduidelijken wie jullie zijn en waar jullie voor staan.

8 DIGITAAL

Op een website kan je je werking grondig voorstellen. Zorg ook hier voor een duidelijke structuur en eenvoudige informatie. En wie weet welke mogelijkheden Facebook, Instagram en YouTube in zich hebben om nieuwe leden te werven?

Vorming op maat

LEDENWERVING

Wil je graag een originele ledenwerving op poten zetten? Jouw provinciale werkkring kan je helpen bij het bedenken en uitwerken van een leuk concept. We zorgen ervoor dat alle belangrijke aspecten van ledenwerving aan bod komen.

4.2

LEDENBEHOUD

"Bij de 12-jarigen haken altijd leden af. Ze gaan liever voetballen, zitten thuis aan de computer of hebben te veel schoolwerk."

Net zoals bij veel groepen is het voor jullie misschien ook moeilijk om oudere leden te behouden. Vanaf 12 of 14 jaar haken heel wat leden af. Daardoor missen jullie vaak doorstroming naar de leiding, en dus ook nieuw bloed om jullie leidingsgroep te versterken.

Er zijn twee belangrijke elementen die een grote rol spelen bij het behoud van jullie leden. Vooreerst zijn boeiende, leuke activiteiten een succesfactor om je leden te behouden. Daarnaast spelen de ouders een heel belangrijke rol in jullie werking.

Vorming op maat

LEEFTIJDSGERICHT WERKEN

Welke activiteiten zijn geschikt voor welke leeftijdsgroepen? Hoe pas je je begeleidingsstijl aan aan de leeftijd van je leden? Hoe zorg je voor uitdagende activiteiten voor elke groep?

GOEDE ACTIVITEITEN

"We hebben dit jaar extra veel tijd gestoken in chique activiteiten voor onze Jonghernieuwers. Er waren ineens veel meer leden op de activiteiten dan vorig jaar. Ook 15-jarigen vinden een goed uitgewerkt bosspel plezant!"

Jullie leden komen naar je activiteiten om leuke dingen te beleven. Naar slechte activiteiten komen geen leden, dus zorg voor een goed voorbereid programma, aangepast aan de leeftijdsgroep. Een goede activiteit werk je niet af in de uurtjes voor de activiteit start, een goede voorbereiding is erg belangrijk!

Vorming op maat

ACTIVITEITEN VOOR +12

Eens je leden ouder zijn dan 12 jaar zoeken ze vaak wat meer uitdaging in de jeugdbeweging. Hoe kan je hen die uitdaging bezorgen en motiveer je hen om verder mee te stappen in je groep en binnen enkele jaren zo je leidingsgroep te versterken?

DE BESTE ACTIVITEITEN ZIJN:

- Afwisselend: creatief, sportief, actief, ontspannend.
- Op maat van de leeftijdsgroep
- Aangepast:
  - het geslacht en de achtergrond van jullie leden
  - de periode van het werkjaar
  - de leeftijd en de interesses van jullie leden
- Liefst ingekleed in een thema
- Uitdagend!

BELANG VAN DE OUDERS

"Wij organiseren elk jaar een familiedag. Zo zien ouders, broers en zussen ook eens wat we op de KSA allemaal doen."

Vaak worden ze vergeten, of zelfs bewust vermeden. Maar hoe je het ook draait of keert: ouders spelen een belangrijke rol in jullie jeugdbeweging! Zij vertrouwen elke activiteit opnieuw het kostbaarste in hun leven aan jullie toe. Daarom moeten ze erop kunnen vertrouwen dat hun kinderen veilig en wel en enthousiast terugkeren.
Waarom ze zo belangrijk zijn? Het zijn uiteindelijk altijd de ouders die beslissen of hun kind naar je activiteiten komt, die het kamp betalen en jullie vertrouwen.

VRAAG 1
Is de volledige leidingsgroep (dus ook een nieuwe leid(st)er) er zich altijd van bewust hoe belangrijk ouders voor jullie werking zijn? Of is dat iets waar enkel de groepsleiding en/of oudere leiding mee bezig zijn?

VRAAG 2
Hoe betrekken jullie de ouders bij jullie werking? Wat werkt, wat werkt niet?

DEZE DRIE VUISTREGELS KUNNEN JULLIE HELPEN OM DE BAND MET DE OUDERS TE VERSTERKEN.

SPREEK DE OUDERS AAN

Knoop geregeld een gesprekje aan met de ouders en vertel hen hoe hun zoon of dochter het bij jullie in de groep doet. Zorg ervoor dat ze weten dat ze bij jullie, de leiding, terechtkunnen met vragen, opmerkingen, problemen, of gewoon voor een gezellige babbel. Maak voldoende duidelijk bij wie ze terecht kunnen, en hoe en wanneer dit mogelijk is.

INFORMEER DE OUDERS GOED

Informeer de ouders van jullie leden degelijk. Een eenvoudig voorbeeld van een zorg die mama's hebben en waar wij nauwelijks bij stilstaan: de juiste kledij. Kondig op voorhand aan voor welke activiteiten **aangepaste kledij** voor zoon of dochter nodig is. Zo kunnen ouders aangepaste kleren voorzien en stel je hen niet voor een soms onaangename verrassing. Breng hen tijdig op de hoogte van speciale activiteiten.

Zorg ook voor een **algemene kalende**r waarop alle activiteiten vermeld staan. Zeker bij een tweewekelijkse werking is het interessant dat de ouders de precieze data op voorhand weten. Dan kunnen ze daar rekening mee houden bij het maken van andere plannen.

> *"Voor de inschrijvingen voor weekends, kampen en initiatieven gaan we altijd bij de leden thuis langs. Zo zien de ouders de leiding ook nog eens en kunnen ze met vragen bij hen terecht."*

GA OP HUISBEZOEK

Een huisbezoek is de ideale manier om grondig kennis te maken met jullie nieuwe leden en hun ouders. Het geeft jullie de kans kinderen en ouders in hun vertrouwde omgeving te zien, hun leefwereld te leren kennen en vragen te stellen over bijzondere trekjes van de nieuwste spruit in jullie leeftijdsgroep.

Vorming op maat

LEDENBEHOUD

Merk je dat de leden in een bepaalde leeftijdsgroep afhaken? Samen zoeken we naar de reden en werken we een oplossing uit.

Bij een huisbezoek zijn het **kleine dingen** die ervoor zorgen dat ouders vertrouwen krijgen in jou als leiding. Zo is het bijvoorbeeld een goed idee om een aparte **KSA-portefeuille** op zak te hebben als je ouders om geld moet vragen. Dit is slechts een kleine moeite, maar het boezemt ouders veel meer vertrouwen in dan dat je alles gewoon in je eigen portefeuille steekt!

Anderzijds geeft het de ouders ook de kans meer informatie te krijgen over jullie werking. Bereid een huisbezoek goed voor. Een goed gesprek heeft vaak geen leidraad nodig, maar met een kleine checklist vooraf kunnen jullie ervoor zorgen dat je geen belangrijke vragen of informatie vergeet.

10 TIPS VOOR LEDENBEHOUD

- Praat met je leden over wat hen interesseert en verwerk het in je activiteiten. Inspraak werkt motiverend.
- Varieer in je activiteiten. Niet elk lid heeft dezelfde talenten. Zorg dat iedereen aan bod komt.
- Maak voldoende tijd voor kennismaking bij het begin van het werkjaar en als er nieuwe leden bijkomen.
- Hou een aanwezigheidslijst bij. Ga even langs bij een lid dat al enkele weken niet is komen opdagen om te kijken wat er aan de hand is.
- Gebruik indelingsspelletjes om je groepen in te delen. Zo speelt iedereen eens met iedereen en werk je aan een goede groepssfeer.
- Verras je leden eens met een verjaardagskaartje of een klein cadeautje.
- Ken je leden en bied hen een luisterend oor. Maak voldoende tijd voor losse babbels.
- Laat je leden je activiteiten af en toe evalueren en hou rekening met hun feedback.
- Focus op belonen in plaats van straffen om moeilijke momenten te voorkomen.
- Let erop dat je activiteiten niet steeds geld kosten.

4.3

IMAGO VAN JE GROEP

"Door slechte activiteiten en overmatig drankgebruik van de leiding 8 jaar geleden zijn we heel wat leden verloren. Daardoor zitten we nu met een leidingstekort."

Elke groep straalt een bepaald imago uit naar de buitenwereld (of toch op zijn minst de naaste omgeving). Vaak is dit imago, dit beeld, het enige wat de omgeving gebruikt bij het vellen van een oordeel over de groep. Het is dus belangrijk dat dit imago een positief imago is.

HOE ZORGEN VOOR EEN POSITIEF IMAGO?

Eén perfecte aanpak om jullie profilering naar "de buitenwereld" zo goed mogelijk te laten verlopen, bestaat niet. Je concrete aanpak is immers altijd afhankelijk van de doelgroep die je wil bereiken, de middelen die je voor handen hebt en nog zoveel meer.

8 HOE WORDT JOUW VERENIGING BEKEKEN?

Een belangrijke stap is nagaan hoe anderen (bijvoorbeeld ouders van leden, andere verenigingen) je bekijken. Welk beeld hebben zij over je werking?

Je kan de omgeving van een groep indelen in vier categorieën aan de hand van volgende matrix:

	WEET WEINIG	WEET VEEL
DENKT POSITIEF	Potentiële leden (2)	Leden (3)
DENKT NEGATIEF	Afwachtend gevaarlijken (1)	Gevaarlijken (4)

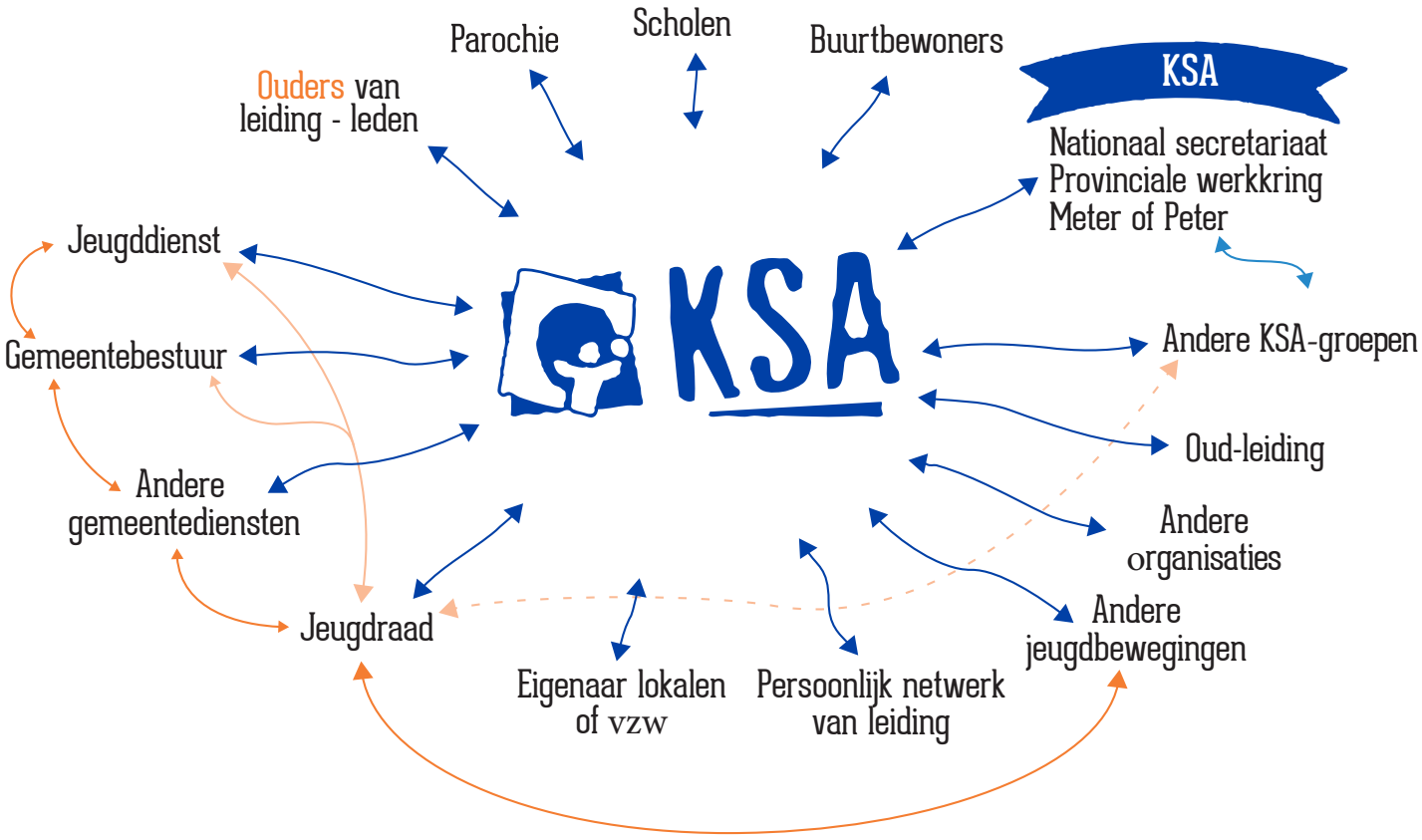
Voor elke categorie moet je voor nagaan hoe je hiermee aan de slag gaat. Hiernaast vind je tien tips om in te zetten op je imago.

10 TIPS OM JE IMAGO OP PEIL TE HOUDEN

- Wees zichtbaar in het straatbeeld. Zorg ervoor dat je vereniging gekend is.
- Hou je website up to date en zorg voor duidelijke contactinformatie.
- Ga eens helpen op een activiteit van de gemeente, de parochie of een andere vereniging.
- Onderhoud het contact met ouders. Betrek hen bij de werking, via een ouderavond of zelfs een oudercomité.
- Nodig je buren eens uit om een kijkje te komen nemen op een activiteit of organiseer een kleine receptie om hen te leren kennen.
- Maak duidelijk afspraken rond roken, alcohol en druggebruik.
- Hou je lokaal en de omgeving ervan proper.
- Organiseer eens een activiteit voor een goed doel of een bosopruimactie.
- Waarschuw de buurtbewoners voor mogelijk lawaaihinder bij een feestje of fuif. Geef hen een telefoonnummer waarop ze jullie kunnen bereiken en respecteer hun rust.
- Werk actief mee in de jeugdraad en onderhoud zo de contacten met de gemeente, de jeugddienst en andere (jeugd)verenigingen.

2 BELANG VAN JE NETWERK

Een tweede belangrijk punt in het opbouwen van een positief imago is het opbouwen en onderhouden van de relaties met verschillende actoren uit jullie netwerk.



Aan de hand van bovenstaande figuur kan je samen brainstormen om de verschillende actoren uit jullie netwerk in kaart te brengen en een stand van zaken op te maken:

- Waarom wil je een goede relatie met die personen/groepen?
- Vind je dat jullie met die verschillende personen/groepen een goede relatie of een slechte relatie hebben?

Eens je het netwerk van jouw groep in kaart hebt gebracht, kan je nagaan wie er eventueel nog ontbreekt of wie jullie extra willen betrekken. Hebben jullie al een goede relatie met een aantal actoren? Laat het dan ook zeker niet hangen! Het is erg belangrijk om dit netwerk steeds te onderhouden.

Tot slot: wees je ervan bewust dat je ook buiten activiteiten, zonder uniform… als lid van KSA gezien wordt! Zorg ervoor dat een avondje stappen met de leiding bijvoorbeeld geen al te slechte herinneringen nalaat bij mensen.

IMAGO EN PROFILERING

Hoe kijkt je omgeving naar je groep? Hoe communiceer je naar ouders, buren, het gemeentebestuur…?

NETWERKEN

Met wie komt jouw groep zoal in contact? Hoe kan je dat netwerk inzetten om je groep te versterken? Hoe onderhoud je die contacten en hoe breid je je netwerk uit?

4.4

+16-WERKING

Op 16 jaar komen je leden uit de Sjo–Sim–Jonghernieuwers en is het volgens de visie van KSA ideaal om hen een jaartje kennis te laten maken met het leiding-zijn. Hierbij blijft aandacht voor spelend samen-zijn en lid zijn echter ook belangrijk.

> *"Ik vond het leuk om als +16'er langzaam kennis te maken met de werking van de leidingsgroep."*

DE BELANGRIJKSTE ASPECTEN VAN EEN +16 JAAR

1 EEN EIGEN ACTIVITEITENPROGRAMMA

Spelend samen-zijn en teambuilding zijn zeer belangrijk. +16'ers moeten vooral nog gewoon lid kunnen zijn tijdens hun 'eigen' unieke jaar. Een +16-jaar moet vooral een tof jaar zijn met ontspannende activiteiten op maat van en met inspraak van de leden zelf.

2 STAGE

Het is belangrijk om aandacht te hebben voor een stapsgewijze aanpak: van minder naar meer verantwoordelijkheid, uitdaging… We opteren dan ook voor een stageplan in drie fasen:

OBSERVATIE

Via observatie kan de +16'er verschillende aspecten van het leid(st)er-zijn ontdekken, alsook diverse aandachtspunten die hem/haar in de toekomst kunnen helpen wanneer hij/zij effectief leid(st)er is.

STAGE ALS HELPER

Bij de stage als helper neemt de +16'er deel aan de activiteit, maar neemt hij/zij geen leidingsfunctie op zich. Hij of zij staat niet in voor het spelverloop of de begeleiding van de leden, maar brengt een extra meerwaarde aan de activiteit door een rol op te nemen in de inkleding van het spel bijvoorbeeld.

LEIDING GEVEN TIJDENS STAGE

Tijdens de laatste fase van de stage zullen de +16'ers medeverantwoordelijk zijn voor een volledige activiteit en zal de samenwerking met de leiding van de leeftijdsgroep een belangrijk leerproces zijn.

De eindverantwoordelijkheid blijft wel bij de 'voltijdse' leiding van een groep. Het is tijdens de stage belangrijk dat de +16'ers betrokken worden bij alle facetten van het geven van een activiteit. Voorbereidende vergaderingen, materiaal klaarzetten en opruimen maken hier bijvoorbeeld ook deel van uit. Als er tijdens een activiteit grote conflicten ontstaan, neemt de vaste leid(st)er wel zijn/haar verantwoordelijkheid op.

3 PROJECT

De bedoeling van een project is meestal om de +16'ers te leren organiseren. Daarbij hoort ook het leren samenwerken en het opnemen van verantwoordelijkheid. Het verwezenlijken van hun project is als het ware een beloning voor een intensief jaar.

ESSENTIËLE ELEMENTEN:

- Aan de +16'ers wordt als groep de keuze gegeven hun bijdrage zelf te bepalen
- Het besef samen aan een groter geheel te werken
- De manier waarop men tot een resultaat komt: overleg, afspraken, zelfactiviteit
- De opvatting van het geheel en het uit te voeren werkplan wordt met iedereen samen bediscussieerd
- Het project moet een opvoedkundige of creatieve invalshoek hebben
- De +16-groep werkt het project zelfstandig uit

4 VORMING

"Door onze +16'ers mee te laten gaan op de animatorencursus, weten ze veel beter wat leiding-zijn allemaal inhoudt."

In het traject om leid(st)er te worden is vorming een belangrijk luik. Als leid(st)er bij de +16'ers zal jij hierin een cruciale rol vervullen. Vormen van de +16'ers is echter ook een verantwoordelijkheid van de hele leidingsgroep. De bekendste manier van vorming is stage. De voorbereiding mag dus tijdens het +16-jaar zeker geen saai onderwijs worden, maar veeleer speels en al doende lerend op het niveau van de jeugdbeweging. +16'ers kan je ongetwijfeld stimuleren en motiveren om een animatorencursus te volgen. Dit past volledig in het opzet van een +16-jaar en wordt door KSA ook gepromoot.

Vorming op maat

+16 WERKING

Wat zijn de voordelen van een +16-werking? Hoe begin je ermee? We bekijken hoe je je +16'ers stap voor stap kan voorbereiden op het leiding-zijn.

5 ONDERSTEUNING

We verwachten van de +16-leiding een degelijke voorbereiding van het +16-jaar, waarin rekening wordt gehouden met een logische opbouw doorheen het jaar. Hiernaast is het belangrijk de juiste begeleidingsstijl te hanteren bij de +16'er en de juiste situatie. Als +16-leid(st)er ben je naast leid(st)er ook een vertrouwenspersoon en kunnen ze terugvallen op jou bij vragen of problemen. Tot slot is een evaluatie na de stage zeker op zijn plaats.

[EXTRA]

KSA heeft een hele bundel uitgewerkt rond de +16 werking. Bij de bundel vind je ook enkele praktische fiches om zelf een +16-werking te starten en heel wat bruikbaar materiaal.
Je vindt alles terug via **www.ksa.be/16**.

10 TIPS VOOR JE +16-WERKING

- Betrek je +16'ers bij de invulling en planning van het +16-jaar.
- Bespreek in je leidingsgroep wat jullie van een +16-werking verwachten.
- Licht ook de ouders van je +16'ers in van de planning, verwachtingen en voordelen van het +16-jaar.
- Overweeg om je +16'ers te laten deelnemen aan een animatorencursus. Zo krijgen ze meteen een stevige basis mee rond het leiding-zijn.
- Ook voor specifieke vormingssessies voor je +16'ers kan je de hulp van jouw provinciale werkkring inroepen.
- Voorzie voldoende feedbackmomenten gedurende het jaar.
- Laat je +16'ers regelmatig hun eigen projecten, maar ook de +16-werking zelf evalueren.
- Geef je +16'ers voldoende vrijheid bij het uitwerken van projecten, maar blijf goede ondersteuning bieden bij praktische zaken.
- Organiseer vette activiteiten voor je +16'ers, om het goede voorbeeld te geven en om aan de groepssfeer te werken.
- Laat de +16'ers kennismaken met de structuur, werking, afspraken… van je groep. Ga er niet vanuit dat ze dit wel zelf zullen uitvissen en laat voldoende ruimte voor vragen.

4.5

MOTIVATIE VAN JE LEIDINGSGROEP

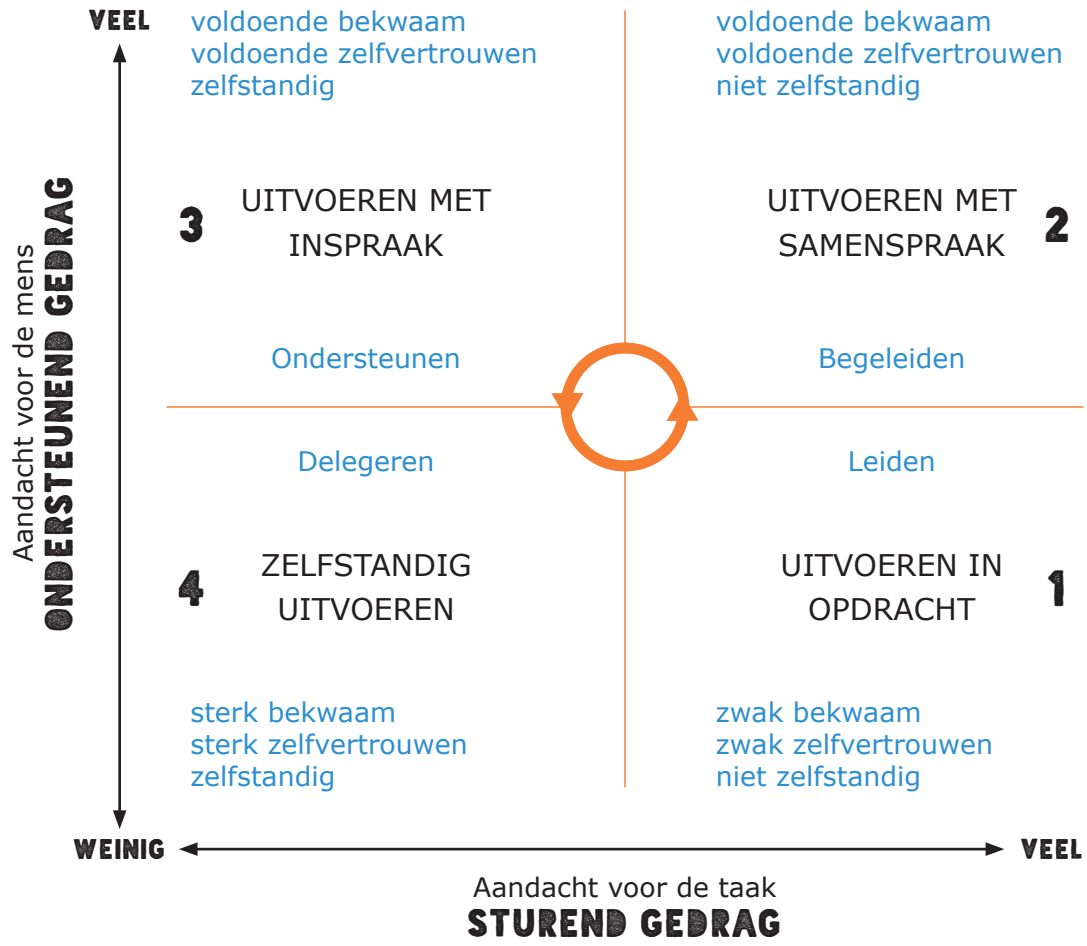
Motivatie is het gevoel dat je aanzet tot het beginnen en afmaken van een taak. Het zorgt ervoor dat je doet wat je aan het doen bent. Motivatie is als het ware de motor van je leidingsgroep. Het is wat je als leidingsgroep voortdrijft.

MOTIVATIE
Wat motiveert jouw leidingsgroep? Hoe krik je de motivatie van de leiding op?

SITUATIONEEL BEGELEIDEN

"Elke leid(st)er is anders. Sommigen werken heel zelfstandig hun taken af, terwijl ik anderen als groepsleidster veel meer moet aansturen."

Welke begeleiding heeft een leid(st)er nodig? Situationeel begeleiden gaat ervan uit dat begeleiden afhankelijk is van de taak die uitgevoerd moet worden, van de relatie tussen de begeleider en de leider die de taak moet uitvoeren en van de specifieke eigenschappen van de leider zelf. Het model heeft twee assen. De verticale as betekent 'aandacht voor de MENS', de horizontale as geeft 'aandacht voor de TAAK' weer.



MOTIVATIE VAN JE LEIDINGSGROEP (VERVOLG)

Wanneer een nieuwe leider start met een nieuwe taak, begint hij in vak 1. Hij heeft nood aan informatie over wat hij moet doen en hoe hij dat moet doen. Hij heeft veel sturing en veel ondersteuning nodig. Voor deze leider moeten we de taken en besluiten nauwkeurig toelichten en verantwoorden, veel uitleg geven, vragen beantwoorden, de werkwijze aangeven… Het woord 'leiden' geeft dit goed weer.

Wanneer de leider de opdracht al eens heeft uitgevoerd, zal hij stilaan weten waarom iets op een bepaalde manier gedaan wordt en kan hij beginnen meedenken over het hele proces. Hij zal al eens een ideetje opperen om iets te verbeteren. Hij verlangt nog regelmatig naar een schouderklopje wanneer hij vorderingen maakt, en hij moet zich betrokken voelen bij de besluitvorming, om zo zijn inzet te vergroten. Een woord dat hiervoor kan worden gebruikt, is '**begeleiden**'.

In een volgende stap kan de leider zijn taak zelfstandig uitvoeren, maar als begeleider heb jij nog inspraak. Er is niet veel sturing meer nodig, zodat we hier kunnen we spreken van ondersteuning. Dit betekent aanmoedigen, steunen, waardering laten blijken, luisteren, meehelpen… om de motivatie en het zelfvertrouwen aan te zwengelen. In deze fase vraag je als begeleider bijvoorbeeld aan een leider om de wervingsactiviteit voor te bereiden. Wanneer hij daarmee klaar is, ga je samenzitten en overloop je de activiteit. Als begeleider kan je dan nog wat tips meegeven en tijdens de activiteit sta je achter hem om eventuele problemen te helpen opvangen.

De laatste fase (stap 4) is de fase van het delegeren. Je laat je leider de opdracht zelfstandig uitvoeren. Hij is immers bekwaam genoeg en heeft het nodige zelfvertrouwen verworven dankzij vorige ervaringen. In deze fase beperkt je rol als begeleider zich tot toezicht houden. Je kijkt of alles goed loopt en je zorgt ervoor dat het werk goed kan worden gedaan.

Bedenk voor jezelf als groepsleiding eens wie van je leiding je in welk vak kunt onderbrengen, afhankelijk van de taak die ze op zich hebben genomen. Zo kan je voor jezelf bepalen wie je op welke manier moet begeleiden.

AFSPRAKEN MAKEN

> *"Het stoort mij als telkens dezelfde leiders voor het einde van de vergadering al vertrekken. Maar ja, we hebben daar dan ook geen regels over…"*

Engageren betekent taken opnemen. Het is daarom ook aangeraden om als leidingsgroep afspraken te maken over engagement. Dit gebeurt best in samenspraak met iedereen, want iedereen moet zich goed voelen bij de gemaakte afspraken.

AFSPRAKEN EN VERWACHTINGEN

Wat verwachten jullie van een leid(st)er in je groep? Welke regels gelden er en waarom zijn die er? Samen brengen we alle afspraken en verwachtingen van je groep in kaart.

Dit kan bijvoorbeeld aan de hand van een stellingenspel. Laat je leiding aangeven of ze het eens of niet eens zijn met de stelling en probeer ook te achterhalen waarom. Nadien probeer je tot een consensus te komen en formuleer je een afspraak voor het komende werkjaar. Je kan dit doen door per drie een stelling te bespreken en te zoeken naar mogelijke afspraken die uit de verschillende meningen kunnen vloeien.

Voorbeelden van stellingen:

- Als leiding kan je niet aanwezig zijn op een leidingsvergadering.
- Het doet er niet toe wat ik beloofd heb op de groepsraad.
- Als ik teveel schoolwerk heb, laat ik KSA vallen.
- Een verslag maken op de groepsraad is niet nodig.
- Iedereen van de leiding moet evenveel werk doen.
- …

5 EEN LEIDINGSTEKORT OPLOSSEN

Het kan natuurlijk toch voorkomen dat je er plots met te weinig leiding voorstaat. Gericht op zoek gaan naar nieuwe leid(st)ers, ondersteuning door oud-leiding of volwassen begeleiding, of je werking (tijdelijk) aanpassen kunnen op korte termijn een oplossing bieden.

1 WERVEN

GERICHT ZOEKEN

"Door onze eigen vriendinnen aan te spreken, hebben we toch drie nieuwe leidsters kunnen vinden."

In de eerste plaats ga je best zelf op zoek. Wees open over het leidingstekort, maar dramatiseer dit niet. Het is van belang dat mensen persoonlijk worden aangesproken, bel ze, ga op bezoek, spreek ze aan op straat. Met een rechtstreeks contact kan je meteen de juiste informatie verstrekken en vragen beantwoorden.

WIE KAN JE AANSPREKEN?

- Eigen netwerk: vrienden, familie, buren, medestudenten...
- Ouders: zowel van leden als van leiding. Vraag hen uit te kijken en erover te praten.
- Oud-leden: ze zijn gestopt omwille van verschillende redenen maar misschien willen ze (voor een tijdje) wel een leidingsengagement opnemen.
- Andere jeugdbewegingen
- Jeugdige enthousiastelingen uit het jeugdhuis, speelpleinwerking, ziekenfondsen, jeugdraad...
- De jeugdconsulent kan uitkijken naar geschikte kandidaten die op de jeugddienst langskomen.

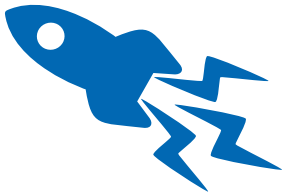
Vorming op maat

LEIDINGSWERVING

Hoe ga je op zoek naar nieuwe leiding? Hoe overtuig je hen om in je groep te stappen? We werken samen enkele acties uit.

OPEN OPROEP

Gericht zoeken is meestal veel directer en effectiever, maar meer arbeidsintensief en tijdrovend. Om een groter publiek aan te spreken kan je gebruik maken van gekende communicatiekanalen zoals affiches, flyers, zoekertjes… Nadeel hierbij is dat de potentiële kandidaat zelf initiatief moet nemen om contact op te nemen met de groep. Bied hen meerdere mogelijkheden: bellen, sms'en, mailen, langskomen tijdens een activiteit of 's avonds in de leidingsbar of op één van jullie initiatieven. Geef concrete en volledige contactgegevens.



2 AANPASSEN

"We wisselen de activiteiten week om week af. We moeten de activiteit alleen lichtjes aanpassen en kunnen twee groepen begeleiden met dezelfde leiding."

Lukt het niet om extra leiding aan te trekken, dan moet je roeien met de riemen die je hebt. Enkele (tijdelijke) structurele aanpassingen kunnen het leidingstekort opvangen. Per groep liggen de kaarten anders en moeten ze geschud worden naar wat haalbaar en wenselijk is. Indien je structureel de werking wijzigt, communiceer dit uiterst goed naar ouders en zorg ervoor dat dit een tijdelijke oplossing is.

WELKE PISTES KAN JE OVERWEGEN?

- Tijdstip aanpassen. Van wekelijks naar tweewekelijks, de ene week -12-werking, de andere week +12-werking...

- Schakel freelancers in. Dit zijn geëngageerde mensen die nu en dan een handje willen toesteken. Hiervoor werk je best een systeem uit, zodat het voor zowel de vaste leiding als voor de freelancers duidelijk is wat van wie verwacht wordt. Door een vaste regelmaat in te bouwen rendeert dit het best.

- Herschik de leeftijdsgroepen. Dit kan op een occasionele basis, bv. door af en toe een activiteit voor twee leeftijdsgroepen te organiseren of een groepsactiviteit met iedereen samen. Op permanente basis kan je groepen herschikken om zo een leeftijdsgroep minder te hebben. In het ergste geval schrap je een leeftijdsgroep. Welke deze is, beslis je zelf, maar toch raden we aan om de +16-werking te behouden en eerder de jongste groep tijdelijk weg te laten. Dit kan echter op lange termijn ook een ledenverlies betekenen.

> *Elke leeftijdsgroep heeft twee oud-leidsters als meter. Zij springen in wanneer één van de leidsters er niet kan zijn. Zo kunnen we met een kleine groep toch alle activiteiten laten doorgaan.*

Heb je te kampen met een leidingstekort en weet je niet goed wat eraan te doen? Aarzel dan niet om ons te contacteren. We werken graag samen met jullie een campagne voor leidingswerving uit, zoeken mee naar oplossingen om verder leuke activiteiten voor je leden te blijven organiseren, en spitten mee naar de oorzaken van het probleem. Mail even naar jouw provinciale werkkring en we snellen je te hulp!

Vorming op maat

AAN DE SLAG MET EEN KLEINE LEIDINGSGROEP

Hoe hou je je groep draaiend met een kleine leidingsgroep? Wat kan je aanpassen in je werking? Hoe blijf je voor kwalitatieve activiteiten voor je leden zorgen?