



Inputsessie KSA Leiding, bedreigde soort?
10u30-12u30

Groepsleidingscongres 2024
9 maart 2024 - Vlaams Parlement

Sessiegevers: Stendert Willems en Tinne Deheegher
Conclusie door: Lotte Torney
Verslag: Céline Demartelaere

Algemeen

Deze inputsessie vergt input over het veranderd leidingengagement en verwachtingen en hoe hiermee om te gaan als KSA-groep. Deze input wordt onder andere gebruikt voor het opstellen van de volgende beleidsnota.

Inhoud

1. Inleiding

Als inleiding wordt er gestart met een associatiespel: We beginnen bij het woord KSA, waarop de volgende 2 personen samen luidop een woord zeggen waarbij ze denken aan KSA. Zo gaan we verder tot wanneer 2 mensen hetzelfde woord zeggen.

2. Methodiek

Als eerste oefening starten we met de vraag: 'Wat motiveert jullie om naar de KSA te gaan?'
Woorden waar de leiding aan denkt worden op het bord genoteerd in 2 kolommen.

Bijvragen die gesteld werden:

'Zijn er zaken waarbij je de leiding kan motiveren?'

- Leidingweekend
- Teambuilding

'Waarom zijn jullie naar deze sessie gekomen?'

- Er is te veel leiding? Er is geen gedeelde verantwoordelijkheid meer
- Overstap naar leiding is moeilijker geworden sinds corona – niet iedereen wordt leiding

De 2 kolommen woorden zijn opgedeeld volgens een thema:

- Intrinsieke versus extrinsieke motivatie
- Is er een verschil merkbaar tussen deze 2 soorten?

Tweede oefening: Wat is de core business van KSA? – Er zitten kaartjes met ksa-activiteiten in een envelop. De groep gaat de prioriteiten van meest naar minder leggen aan de hand van briefjes. Dit zorgt voor discussie tussen groepen van wat meer of minder prioritair is in de beweging.

1. Activiteiten met leden

- Grootste prioriteit

- Dit is voor iedereen unaniem

2. Zomerkamp

- Heel belangrijk
- Moeite met ouders te motiveren om de leden op kamp te sturen
- Ouders missen kinderen te veel
- Groot verschil merkbaar tussen hoe de huidige leiding als kind op kamp ging en de leden nu

3. Banvergadering

4. Vergaderingen met groep

5. Financiële acties

Bij groepen veel verschil – vergaderingen zorgen dat financiële acties kunnen op poten gezet worden dus wordt eerder hoog geplaatst

6. Initiatieven voor leden

- Buitenlands kamp
- Kinderfuif

7. Communicatie met ouders

- Huisbezoeken
 - Infoavonden voor kamp
 - Zeer verschillende per groep
- Een groep zou dit op 7 leggen, anderen hoger.

8. Initiatieven voor andere doelgroepen – niet-leden

- Dropping: ook andere mensen komen er naartoe
- Activiteit voor oud-leiding
- Belangrijk om budget niet altijd bij de ouders of leden zelf te gaan zoeken

9. Traditie versus vernieuwing

Als het werkt kan dat zeker, maar verandering is soms zeer moeilijk.
Je kenmerkt je KSA ook door evenementen die elk jaar terugkeren

Vernieuwing kan zeker voor stijgende motivatie zorgen bij de leiding, moeilijk punt

10. Helpen op initiatief van de stad

- Sommigen hebben het gevoel veel te moeten doen voor de stad (ondanks eigen lokaal)
- Anderen hebben dat totaal niet, zeer afhankelijk
- Wanneer er veel jeugdbewegingen in de gemeente zijn, wordt vaker aan grotere jeugdbeweging gevraagd om hulp.

11. Helpen andere organisaties

- Uitlenen materiaal andere groepen
- Andere vzw's die hulp vragen

Jezelf tekenen als KSA-leiding: hoe verloopt je KSA-carrière? De levensloop van jezelf als KSA-leiding?

- Van lid naar leiding naar hoofdleiding

Gaat bij de meeste via tussenstappen, dus geleidelijk aan:

- Jeugdraad
- Vzw lid
- Financieel verantwoordelijke
- Ban leiding

3. Andere input

Wat als je met groepsleiding bent:

Voordelen

- Gedeelde verantwoordelijkheid
- Wisselen: iemand met ervaring samen met nieuwe bondsleiding
- Grote beslissingen niet alleen

Nadelen

- Frustraties
- Beide moeten zeer geëngageerd zijn

Kunnen niet-leden plots leiding worden?

Kan, maar sterk afhankelijk van 'voorgeschiedenis'

Vaak moeilijk om de 'waarden' en 'normen' mee te geven vanaf het begin

- Leidingwerving begint met ledenwerving
- Maar doorstroom naar leiding soms moeilijk: sinds corona merkbare verschillen

Engagement zo duurzaam mogelijk te maken?

- o Door groepsdynamica
- o Door activiteiten te verplaatsen: op zaterdag of zondag door andere hobby's?
- o Door langdurig engagement als lid

Vraag: Liever een grote groep zonder volledig engagement dan met weinig die alles opnemen?

- Liever kleine groep

4. Bespreking

Bespreking van de rangschikking

Engagement van de leiding – je wordt leiding en bent bewust van alle voorgaande zaken?

- Niet veel leiding is zich hier van bewust. Sommigen proberen dit nieuwe leiding wel duidelijk te maken (een soort startgesprek)
- Groepen die aan hun lot worden overgelaten – pas bij start van engagement die een vloedgolf van info over zich heen krijgen
- +16 leiding laten geven op kamp of op activiteiten – dat is vaak geweten, het is vaak de onderste laag van het engagement dat pas duidelijk wordt als je leiding wordt.

Kunnen leiding aangeven dat ze maar een bepaald engagement kunnen aannemen ?

- Leiding met minder draagkracht worden wel begeleid
- Uitzonderingen, maar wordt niet als regel beschouwd.
- Of er wordt een 'voor wat, hoort wat' principe ingesteld

- Hernieuwerwerking: engagement kan, maar zonder leiding geven

Kan de koepel hierin helpen, ondersteunen?

- Infomoment inlassen als je leiding wordt
- Soort GL-welkomstmap voor leiding
- Soms kan het gewoon niet 100 procent duidelijk worden tenzij je erin gesmeten wordt
- Draaiboek opstellen
- Want risico dat leiding plots stopt als ze niet goed geïnformeerd zijn maar ook dat ze engagement net niet durven opnemen als ze alles op voorhand weten

Is er een soort overgangperiode leiding – lid ?

- Tijdens het jaar mee activiteit geven af en toe
- Aspirantenwerking (Geraardsbergen): leden die bij de leiding meestaan maar nog geen verplichtingen hebben (hebben zo beter zicht op wat leiding is maar gevaar dat er geen verantwoordelijkheid gedragen wordt)
- Werkringen kunnen een soort basis voorzien ter ondersteuning van de groepen om een aspirantenwerking op te starten, groepen kunnen dan nog zelf keuzes maken

Waar eindigt het engagement? Waar zit de motivatie in mijn groep en hoe kan ik verwachten dat iedereen geëngageerd is? Wat wordt als minimum verwacht?

- Initiatieven voor andere doelgroepen, daar ligt de grens voor iedereen.
- Maar tradities worden als verwacht geacht

Waar ligt de grens voor ons als groep? Wanneer zeggen we nee?

- Een overbevraging door het meehelpen aan andere evenementen
- Na punt 10 ligt de grens
- Initiatieven vanuit de stad? Zeer afhankelijk

Voorbeeld: Glabbeek: mini-maxi leiding (FOS)? Wat is het minimum als leiding en hoe ver kan je zelf gaan?

5. Conclusie

We begonnen met het verschil van intrinsieke en extrinsieke motivatie. Deze hangen onvermijdelijk vast aan elkaar. Intrinsiek ging vooral over verbinden, gevoel hebben dat je deel bent van een groter geheel.

Een belangrijk punt was een betere voorbereiding tijdens de opstart van KSA kan helpen voor de opstart van een leiding.

Volledig duiden wat het engagement inhoudt is moeilijk, maar je kan wel adhv een draaiboek leiding daarop voorbereiden. Of door bijvoorbeeld het opstarten van die aspirantenleiding.

We benadrukten nog eens het belang van het duiden van de exacte verwachtingen, wat is het minimum dat we van de leiding verwachten? Welke activiteiten horen er zeker bij, welke anderen zijn optioneel. Interessante oefening is om in je eigen groep is te doen.

Belang draagkracht van de groep, haal de maxi dingen weg als het niet lukt.

We hadden het over het traject tot groepsleiding. Zo zie je dat het goed kan zijn om mensen waarvan we voelen dat ze meer engagement zoeken, die meer verantwoordelijkheid geven via bv engagementen als jeugdraad, financiën,

Met twee groepsleiding kan gemakkelijk zijn om de verantwoordelijkheid te delen. Maar dan is het belangrijk om duidelijke afspraken maken, zodat het duidelijk is welke taak hebben. Kan ook voor een betere overdracht zorgen.

Communicatie is key. Verwachtingen die niet duidelijk zijn in het begin zorgen voor problemen. Dus het onthalen van de leiding is zeer belangrijk. Zorg voor een duidelijke manier om dat over te brengen, kan via draaiboek, onthaalmoment, aspirantleidingsjaar, ...

Leidingengagement blijft een grote uitdaging. Maar vraag hulp in je netwerk of bij de KSA-koepel.

6. Bijlage

