Map 2
...over de bestuursleden

K. Leidingwerving en leidingbinding

Wegwijs

klj

Auteur: Jente Joris &
Katrien Boeraeve
© KLJ - 2012

Een leidingtekort levert veel afdelingen slapeloze nachten op. Maar hoe pak je dat probleem aan? We kennen allemaal ledenwerving en ledenbinding, de meeste afdelingen zetten daar zelfs stevig op in. Waarom zou dat voor leiding anders moeten zijn? Net zoals je leden werft, kan je ook actief leiding werven. Eens je die leiders en leidsters overtuigd hebt, moet je ze ook gemotiveerd houden. Dit is aandacht hebben voor leidingbinding.

Een leidingtekort is geen onoverkomelijk probleem maar vraagt om een specifieke aanpak. In deze bundel vind je heel wat bruikbare tips en concrete ideeën om te werken aan leidingwerving en –binding.

Inhoudstafel

1. Leidingwerving? 5

    1.1 Je eigen afdeling en haar netwerk 6

    1.2 Zoek je leiding extern 8

    1.3 Een open oproep 10

    1.4 Stel je actieplan op 12

2. Beter voorkomen dan genezen 14

    2.1 Leidingbinding 14

    2.2 Bouwen aan een goed imago 14

    2.3 Vooruit denken 14

    2.4 Een goede -16 werking 15

3. Leidingbinding, wat en hoe? 16

    3.1 Welkom in de leiding! 16

    3.2 Fun voor je leidingploeg 19

1. Leidingwerving

Het is moeilijk om een concreet getal te plakken op het aantal leiding dat je minimaal nodig hebt. Je werking moet natuurlijk veilig blijven voor je leden, 3 leiders voor 75 leden is te weinig, maar moet je dan met 8, 10 of 12 zijn? Dat gevoel is voor iedereen anders.

Als je al jarenlang een werking hebt met 50 leden en 6 leiding, heb je niet het gevoel dat je met een tekort zit. De afdeling naast jou heeft tot nu toe 10 leiding gehad voor 50 leden en valt opeens terug naar 7, voor hen kan dat wel als een tekort aanvoelen. Je moet vooral naar je eigen afdeling kijken en nadenken of je voldoende handen hebt om alle werk mooi te verdelen.

Maak een duidelijk onderscheid tussen je 'needs' en 'wants'. Er is vaak een groot verschil tussen wat je nodig hebt en wat je alleen maar wilt. Op basis daarvan kan je al dan niet een leidingtekort vaststellen. Merk je dat je te weinig leiding hebt om de activiteiten veilig te laten verlopen, dan zijn die extra leiders en leidsters een 'need'. Wil je graag een afdelingstijdschrift (ook al kan je in principe zonder) en zoek je iemand met Photoshop of Indesign skills? Dat is eerder een 'want' en dus minder noodzakelijk.

Oké, je stelt nu vast dat je wat extra leiding kan gebruiken, wat doe je dan?

Nieuwe leiders en leidsters groeien jammer genoeg niet aan de bomen. Vaak zijn ze zelfs moeilijker te vinden dan nieuwe leden. Je kan niet wachten tot nieuwe leiding zich komt aanbieden, maar je moet zelf met een doordachte aanpak op de proppen komen.

Het is moeilijk om een actieplan op te stellen als je niet weet **waar je leiding kan zoeken** en hopelijk ook vinden. Daarom staan we eerst stil bij de verschillende manieren en mogelijkheden om nieuwe leiding te zoeken. Daarna geven we aandachtspunten en tips mee bij **het opstellen van een actieplan voor leidingwerving.**

1.1 Je eigen afdeling en haar netwerk

In een ideale situatie komen leiders en leidsters natuurlijk uit je eigen afdeling of kennen ze de werking op zijn minst al een beetje. Gebruik daarom je netwerk en dat van je volledige afdeling om mensen aan te spreken. Jouw afdeling heeft een reusachtig netwerk, gaande van je eigen vriendenkring en die van je medeleiding tot de plaatselijke bakker en al jouw Facebookvrienden. **Door je eigen netwerk en dat van je medeleiding te gebruiken schakel je mensen in met wie je al een band hebt.** Onze vrijgestelden merken dat nieuwe leiding die rechtstreeks uit jouw netwerk komen zich vaak **vlotter integreren in de leidingsgroep**. Omdat je hen misschien al wat beter kent, weet je ook welk vlees je in de kuipt heb. Wie zit er dan allemaal in je netwerk? Hieronder vind je alvast enkele voorbeelden.

⏭ Oud-leiding

Oud-leiding zijn **geen perfecte oplossing op lange termijn maar kunnen je wel uit de nood helpen** als het dringend is. Ze kunnen misschien inspringen bij activiteiten waar jullie meer leiding voor nodig hebben of ze nemen misschien zelfs een hele activiteit (tijdens de examens) op zich? Jullie oud-leiding gaat geen jaren meer voor de groep staan, maar zijn vaak nog heel betrokken bij KLJ en staan klaar om te helpen.

⏭ (Oud-) Leden

Heb je al eens goed naar je **eigen leden** gekeken? Misschien heb je enkele leden die dit jaar nog net te jong zijn om leiding te worden, maar volgend jaar wel kunnen starten. Pols al eens bij hen of ze leiding worden zien zitten. Als dat zo is, kan je hen al **stilletjes aan 'opleiden'**, zo kunnen ze met een voorsprong starten in het volgende werkjaar. Je kan hen al eens laten helpen bij een activiteit of een spel voor het kamp laten voorbereiden. Ze kunnen een bestuursvergadering volgen of een handje toesteken op je pastadag.

Vergeet ook je **oud-leden** niet. Misschien zijn ze een tijd geleden gestopt omdat KLJ niet meer cool was, andere hobby's te veel tijd in beslag namen of voor een compleet andere reden. Sommigen van hen zien een KLJ-carrière als leider of leidster misschien wel zitten. **Durf hen gewoon te vragen!**

Aan jongere leden kun je vragen of zij geen **leuke babysit** hebben of kennen die eventueel in de leiding wil komen. Of misschien denken zij aan een **nichtje/neef, oudere broer of zus, een leider van op kamp met een andere vakantieorganisatie.**

⏭ Ouders

Het klinkt misschien eng om de ouders van je leden te vertellen dat jullie nieuwe leiding zoeken. Toch moet je daar geen schrik voor hebben. Vertel eerlijk dat jullie nieuwe leiders en leidsters nodig hebben om jullie leuke werking op dezelfde manier voort te kunnen zetten. **De ouders kennen misschien jongeren die een engagement als leiding wel zien zitten.** Wie weet loopt er nog ergens een oudere broer of zus rond die heel graag bij KLJ wilt, maar zich te oud voelt om lid te zijn?

Geef de ouders wel duidelijk mee dat jullie eerst met de volledige huidige ploeg willen afstemmen over eventuele kandidaten. Pas daarna zullen de kandidaten gecontacteerd worden door jullie zelf. **Om kandidaten echt over de schreef te trekken, kan het een extra troef zijn om jullie 'tipgever' bij het gesprek te betrekken.** Een bekend gezicht schept vertrouwen.

⏭ Vrienden en kennissen

Je eigen vrienden worden vaak vergeten als het over leidingwerving gaat. Toch zit er veel potentieel in deze groep. Jullie kennen elkaar al langer, weet wat je van elkaar kan verwachten en je kan inschatten of die persoon in de groep past. Vaak zijn er vrienden die je hele leidingploeg gemeenschappelijk heeft en die geschikt zouden zijn als leider of leidster. Vraag aan deze mensen of ze interesse hebben.

☝ **Tip:** zet **het netwerk van jullie afdeling op papier**. Schrijf je afdeling centraal op een blad papier en schrijf alle contacten op waar jullie aan denken. Durf hier heel breed te denken: de tante die één van jouw leden komt ophalen, contacten bij plaatselijke sportclubs, een vriendin die toevallig ook de plaatselijke jeugdconsultent is,… **Je zal verrast zijn door de grootte van je netwerk**!

1.2 Zoek je leiding extern

In een ideale situatie hebben leiders en leidsters al een band met jouw afdeling. Toch heb je niet altijd de luxe om leiding binnen je netwerk te vinden. Dan moet je op zoek naar externe kandidaten. Gelukkig zijn ook daar heel wat mogelijkheden voor.

⏭ Het gewest

Je kan jouw probleem aankaarten op de gewestvergadering. Misschien kennen de mensen daar nog wel iemand die interesse heeft om leiding in jouw afdeling te worden. Eventueel kunnen **andere afdelingen even bijspringen** als je echt leiding nodig hebt voor een activiteit. Ook **tips en leuke ideeën voor een wervingsactie kan je gegarandeerd op het gewest vinden**. Let op! Als je KLJ'ers uit een andere afdeling wilt inlijven als leiding, bespreek dat eerst met hun huidige afdeling. Op die manier vermijd je problemen en ruzies.

⏭ Plaatselijke verenigingen

In jouw dorp zijn er naast jouw afdeling waarschijnlijk nog tal van verenigingen. Dat kan gaan van een sportclub tot plaatselijke toneelvereniging. Ga eens langs bij de verenigingen en je kan heel wat potentiële leiding ontdekken. Vergeet ook de lokale **KVLV en Landelijke Gilden** niet, hun leden hebben **zonen, dochters, neven, nichten...** die allemaal potentiële leiders en leidsters zijn. Net zoals bij de ouders kan je hen vragen om contactgegevens door te geven, zodat je met je afdeling zelf kan selecteren en contacteren wie jullie willen.

⏭ Jeugdhuis

Veel jongeren op één plaats? In een jeugdhuis natuurlijk. Waarschijnlijk kom je hier met je afdeling zelf ook geregeld over de vloer en misschien zitten er zelfs KLJ'ers in het bestuur van het jeugdhuis. Je kan hier **jongeren op een relaxte manier aanspreken en je afdeling op een leuke manier promoten**.

⏭ Andere jeugdbewegingen, jeugdwerkorganisaties of speelpleinwerkingen

Je bent misschien niet de enige jeugdbeweging in jouw dorp. Durf ook eens naar de plaatselijke Chiro of Scouts kijken als je nieuwe leiding zoekt. Er zijn misschien bekwame leiders gestopt bij hen door een meningsverschil of omdat ze het even te druk hadden met hun studies. Dat zijn de geknipte personen om aan te spreken. Misschien missen ze het jeugdbewegingsgevoel, dan is jouw afdeling de ideale oplossing!

Speelpleinwerkingen, Grabbelpassen of vakantieorganisaties zijn ook een goede kweekvijver voor potentiële leiding. Ze zijn vooral actief in de vakantieperiodes. Die monitoren willen misschien graag het hele jaar door bezig zijn met kinderen en jongeren. Perfecte kandidaten voor jouw leidingploeg, niet?

⏭ De jeugddienst

Klop eens aan bij **de jeugddienst**, het is ook **hun taak om jullie te ondersteunen**, ook zij willen zeker niet dat jullie werking verloren gaat. Misschien kunnen zij **adressen doorgeven** van animatoren van het speelplein of Grabbelpas. Misschien kunnen zij **jullie zoekertje in hun nieuwsbrief** opnemen of kunnen zij mee helpen lobbyen om het zoekertje in de krant of op de plaatselijke radio te krijgen. **Breng jullie probleem zeker ook op de jeugdraad**, misschien kun je daar ideeën opdoen, je bent zeker niet de enige jeugdbeweging/jeugdwerkorganisatie die met dit probleem te kampen heeft.

Tot nu toe gingen we in deze bundel altijd **werven door specifiek mensen aan te spreken en actief op zoek te gaan. Dat is tijdsintensief,** maar je weet wie je contacteert en je kan de kandidaten **zelf persoonlijk warm maken**. Als je zelf mensen aanspreekt voelen ze zich meer op hun gemak en **krijg je een band**. Je kan onmiddellijk meer uitleg geven en ze kunnen vragen stellen. **Persoonlijk aanspreken werkt nog altijd het beste om mensen te overtuigen.**

Toch kan je daarnaast ook een open oproep lanceren om nieuwe leiding te zoeken. Dit vraagt een andere aanpak en heeft ook zowel voor- als nadelen.

1.3 Een open oproep

Een **groot voordeel** van een open oproep is dat je met **minimale moeite meteen heel wat mensen bereikt**. Via affiches, flyers, Facebookoproepen, een krantenartikel,…bereik je een grote groep mogelijke geïnteresseerden zonder dat je er veel tijd in moet investeren.

Nadeel daarbij is wel dat het **contact veel onpersoonijker** is. Je kan de geïnteresseerden niet persoonlijk warm maken en dat verhoogt de drempel om te reageren en zeker om toe te happen. **Je boodschap of je beeld** van je wervingscampagne **zal dus jongeren moeten aanspreken én warm maken** om te reageren.

Een ander nadeel is dat je **niet in de hand** hebt **wie je contacteert**. Op een open oproep kan iedereen reageren, ook mensen die je minder geschikt lijken. Het is dan niet altijd even eenvoudig om deze mensen duidelijk te maken dat jullie de samenwerking niet zien zitten.

Hoe pak je zo'n campagne aan? Hoe verspreid je jouw boodschap zo breed mogelijk? En hoe zorg je ervoor dat jouw boodschap opgepikt wordt? We geven je met plezier enkele tips en tricks.

⏭ **Affiches, flyers,...**

Je kan een speciale affiche ontwerpen, flyers drukken en die breed verspreiden. Hang ze op aan je lokaal of in je dorp, deel ze uit bij de plaatselijke handelaars en **op plaatsen waar veel jongeren komen (sportclubs, kunstacademie, bibliotheek, jeugdhuis, jongerencafés,...).**

Deel affiches of folders uit op grote initiatieven in je dorp of voorzie een leuk standje op de jaarlijkse avondmarkt of kermis. Zo lok je misschien wel een aantal jongeren. Zorg dat jullie naar voor komen als een leuke bende waar iedereen bij wil horen.

Denk eraan om **in de folder kort het profiel te beschrijven van de leid(st)ers die jullie zoeken**, zodat het meteen duidelijk is wie je zoekt en wat jullie verwachten. Zo vermijd je ontgoochelingen. **Geef uiteraard ook meteen mee wat je als leid(st)er ervoor terugkrijgt** (vriendschap, onvergetelijke momenten samen met de leiding en de leden, heel wat leerkansen, …).

☝ **Tip: laat je affiche of folder nalezen door iemand die niet in jouw KLJ-afdeling zit.** Hij/zij zal misschien informatie zien die niet duidelijk is voor een buitenstaander. Hij/zij kan ook dingen ontdekken die de drempel verhogen om contact op te nemen of kan oordelen of de boodschap en het beeld van je affiche of flyer stimuleert tot reageren. Een objectieve kijk komt trouwens bij elke vorm van drukwerk in je KLJ van pas.

⏭ Facebook, website,…

In dit digitale tijdperk hebben heel veel afdelingen een eigen Facebook-pagina. **Lanceer hier een oproep voor nieuwe leiding en vraag jouw fans om de oproep te delen**. Zo bereik je op korte tijd honderden mensen. Netlog-pagina's, Twitter-accounts of andere digitale kanalen kunnen hier net zo geschikt voor zijn. Ook op de website van jouw afdeling kan je zo'n oproep plaatsen.

⏭ Parochiebladen en huis-aan-huiskranten

Je zou ervan opkijken hoeveel gratis bladen er in elke gemeente verspreid worden. Vaak kan je hier gratis een **zoekertje** in laten opnemen. Waarschijnlijk denk je nu: 'Welke jongere leest het parochieblad of al die gratis krantjes?'. **Zij lezen die misschien niet, maar hun ouders of grootouders wel en die kunnen je potentiële medeleiding weer in de juiste richting duwen.**

Let wel, **breng je boodschap positief**! Jullie afdeling zit niet in het slop. Het is een leuke groep, alleen zijn er extra krachten nodig wil je de leden nog een even fijne tijd kunnen geven. **Niemand wil bij een groepje klagers en zagers komen. Een toffe bende trekt echter wel aan**.

Je kan ook een **zoekertje in jullie eigen afdelingstijdschrift** plaatsen, dit lezen de leden én hun ouders.

⏭ Zorg dat jullie 'vraag' gezien wordt in het dorp

Maak een groot **plakkaat: 'Wie wil mee KLJ...maken?'** Richt een etalage in jullie dorp KLJ-achtig in (sjaaltjes, trui, T-shirt van de afdeling, vlag,…).

Zet een **grootse open activiteit** op poten voor +16'ers, misschien zitten er wel een aantal tussen die leiding willen worden.

Of organiseer gewoon een heel vernieuwend, opvallend dorpsspel voor de huidige leden en toon dat jullie een leuke bende zijn. Deel daarbij **folders** uit met de vraag: 'Wil jij ook graag mee met ons leuke en creatieve activiteiten op touw zetten, neem dan contact op met…'

Organiseer een tentoonstelling met leuke foto's van jullie KLJ in de plaatselijke bib, in de hal van de sporthal of in de hal van de school. Misschien overtuig je zo mensen. Het wordt nog beter als er ook leiding en eventueel leden bij die tentoonstelling staan die enthousiast kunnen vertellen en geïnteresseerden aanspreken.

1.4 Stel je actieplan op

Nu je een overzicht hebt van alle mogelijkheden, kan je een actieplan op stellen. Doe dit samen met de hele leidingploeg, zo is iedereen betrokken bij de actie.

Om een goed actieplan op te stellen, sta je best stil bij de volgende 10 punten:

1. **Waarom wilt iemand leiding worden in mijn KLJ?** Wat zijn de voordelen? Wat haalt hij/zij hier uit? Via deze vragen vind je heel wat argumenten om mogelijke kandidaten te overtuigen.

2. Wat hebben we juist nodig en wat willen we extra in onze groep? Zoeken we een **specifiek profiel** leider/leidster? Bepaald je 'needs' en je 'wants'.

3. **Spreken we zelf mensen aan of kiezen we voor een open oproep?**

   Tip: wanneer je jongeren aanspreekt, geef dan meteen mee dat er **degelijke ondersteuning is vanuit KLJ (vrijgestelde) en de andere ervaren leiding**.

4. **Welke acties** gaan we ondernemen? **Waar** gaan we leiding werven? Wie kunnen we extra inschakelen om te helpen bij de actie?

5. Moet er **materiaal** voor gemaakt worden **voor de actie** en **wie** maakt dat dan?

6. **Wie is de contactpersoon voor kandidaten?** Het is belangrijk dat alle geïnteresseerden dezelfde en vooral goede uitleg krijgen over wat KLJ juist betekent en wat leiding zijn is. Kies zorgvuldig een contactpersoon met de juiste uitstraling en zorg dat die persoon voldoende kennis heeft over de afdeling om vragen te kunnen beantwoorden.

7. Eens je gemotiveerde en geïnteresseerde mensen gevonden hebt, moet je hen natuurlijk **informeren**. Zorg ervoor dat ze duidelijk weten waar ze aan beginnen en **wat er van hen verwacht wordt**. Zo komen zij en jijzelf niet voor verrassingen te staan in de loop van het jaar. Geef enerzijds jullie verwachtingen mee, maar **benadruk ook wat ze ervoor terugkrijgen** (vriendschap, plezante en leerrijke ervaringen,…). We gaan in het volgende deel hier dieper op in.

8. **Hoe is ons afdelingsimago in het dorp?** Je staat hier niet snel bij stil, maar je imago zorgt ervoor dat mensen net wel of niet leiding willen worden. Denk na over je positieve kanten en zet ze extra in de kijker, maar durf ook over eventuele negatieve dingen na te denken. Zo kan je inspelen op dat negatief imago door er een goede en positieve uitleg aan te geven tijdens jullie werving.

9. **Timing is essentieel bij de zoektocht naar nieuwe leiding.** Ledenwerving doe je vaak voor de start van een werkjaar en misschien nog ergens in januari of februari. Je nieuwe leiding wil je eigenlijk al hebben voor de start van het nieuwe jaar. Dat is ook leuker voor hen, zo moeten ze er niet middenin het jaar bijkomen. Zorg daarnaast ook dat je niet te vroeg start met leiding zoeken. Als je in maart al mensen zoekt voor augustus of september moet je hen ook lang geïnteresseerd houden en dat is geen makkelijke opgave.

10. **Zet je netwerk op papier.** Voor je met de actie begint, zet je alle contacten van je afdeling op papier. Bekijk **wie jullie kan helpen in jullie zoektocht** naar nieuwe leiding.

Nu je actieplan klaar is, kan je er helemaal invliegen.

Tip: Als je **nog vragen hebt over leidingwerving kan je contact opnemen met jouw vrijgestelde**. Hij helpt je met plezier verder. Ook als de v**ele inspanningen om nieuwe leiding te werven geen resultaat opleveren**, aarzel dan niet om je **vrijgestelde aan te spreken**. Samen kunnen jullie op zoek gaan naar **een oplossing op maat.**

2 Beter voorkomen dan genezen

Een zoektocht naar nieuwe leiding is niet zo eenvoudig. Dat hebben jullie misschien zelf al ondervonden. Het vraagt veel tijd en energie om enkele nieuwe mensen aan te trekken en daarna te begeleiden. Daarom willen we in deze bundel ook even stil staan bij **hoe je net kan voorkomen dat je met een leidingstekort zit**.

2.1 Leidingbinding

Leidingbinding is ervoor zorgen dat elke leider zijn engagement binnen de afdeling heel graag doet en dat nog verschillende jaren wil blijven doen. Leiding binden aan je afdeling kan op verschillende manieren. Denk maar aan de leiding af en toe in de bloemetjes zetten, mensen kansen geven om zich te ontplooien en hun ding te doen binnen KLJ of zorgen voor een goede sfeer binnen de ploeg. Werken aan leidingbinding is cruciaal voor het voorbestaan van je afdeling. Verder in deze bundel gaan we dieper in op dit thema.

2.2 Bouwen aan een goed imago

Het spreekt voor zich dat l**eiders het fijner vinden om mee te bouwen aan een afdeling** met een goed imago, een afdeling **waar ze trots op kunnen zijn** en waar anderen ook met lof over spreken. Daarnaast is het **ook gemakkelijker om nieuwe leiding te vinden** voor een afdeling met een goed imago. Redenen genoeg dus om in dit goede imago te investeren.

Een toffe leidingsgroep, een leuke ledengroep, een lokaal op maat van kinderen en jongeren en goede activiteiten dragen allemaal bij tot dit positieve imago. Vergeet niet dat ook dingen die je buiten de KLJ-muren doet, invloed kunnen hebben op het imago van je afdeling. **KLJ'er ben je overal!**

2.3 Vooruit denken

Wanneer je stilstaat bij de evolutie van jullie leden, kan je waarschijnlijk een aantal tendensen voorspellen. Bijvoorbeeld: wanneer in jullie -16 geen enkele 14-jarige zit, kan je nu al voorspellen dat er over twee jaar geen nieuwe leiding zal kunnen doorstromen vanuit jullie -16. Dat zou ervoor kunnen zorgen dat jullie dan op een leidingtekort stoten. Door af en toe vooruit te denken, kan je op zo'n zaken inspelen. Je kan bijvoorbeeld expliciet op zoek gaan naar nieuwe leden voor bij de -16 of je kan een jaar voordat de nood er is al op zoek gaan naar nieuwe leiding. Zo heb je voldoende tijd om mensen te zoeken en kan die nieuwe leiding zich rustig inwerken.

2.4 Een goede -16 werking

Een leuke en uitdagende -16-werking zorgt ervoor dat **mensen binnen de afdeling ook echt goesting hebben om in de leiding te stappen.** Als zij altijd hebben mogen proeven van toffe activiteiten en een geweldige sfeer, dan willen zij hier heel graag in de toekomst aan mee werken. Bovendien hebben ze zo meteen **een goed voorbeeld meegekregen** waar ze zich aan kunnen spiegelen wanneer ze zelf in de leiding stappen. Je kan **de oudste -16'ers al wat warm maken** door hen af en toe te laten helpen op activiteiten en door met hen te praten over de toffe leidingsgroep en hoe het is om leider te zijn. Op die manier wordt leiding zijn iets om naar uit te kijken!

3 Leidingbinding, wat en hoe?

Leidingbinding is een aspect dat we snel vergeten binnen een leidingsploeg. Je hebt net heel veel moeite gedaan om die leiding te vinden, maar wat nu? Gooi je hen gewoon voor de leeuwen en hoop je dat ze hun plan trekken of ga je hen intensief begeleiden? Hou er rekening mee dat het niet makkelijk is om opeens in een leidinggroep terecht te komen. Iedereen kent elkaar net dat tikkeltje beter dan een buitenstaander. Als leidinggroep moet je proberen die persoon zo goed mogelijk op te vangen. **Zorg ervoor dat de nieuwe leiders en leidsters zich onmiddellijk thuis voelen, dat komt de sfeer en werking van je afdeling gegarandeerd ten goede!**

Leidingbinding gaat verder dan enkel nieuwe leiding. Iedereen kan af en toe een serieuze opkikker gebruiken. Kleine attenties of leuke leidingactiviteiten zorgen ervoor dat jonge veulens en oude rotten 100% gemotiveerd blijven en volledig voor KLJ blijven gaan!

3.1 Welkom in de leiding!

Je hebt **twee soorten nieuwe leiding**: jouw **leden die doorgroeien** tot leiding en daarnaast nieuwe **mensen die van buiten jullie KLJ** in de groep terecht komen. Zowel de 'doorgroeiers' als de mensen van buitenaf moeten op een gepaste manier verwelkomd worden in de leiding. Zo kunnen ze hopelijk goed geïnformeerd en gemotiveerd aan hun carrière in de leiding starten. Hieronder een aantal aandachtspunten die soms voor beide groepen van nieuwe leiding of soms specifiek voor een bepaalde groep heel belangrijk zijn.

⏭ **Informeer de nieuwe leiding vooraf!**

Wacht niet tot de start van het werkjaar om nieuwe leiding te informeren. **Zorg ervoor dat ze vooraf duidelijk weten wat er van de leiding verwacht wordt.** Op die manier krijgen nieuwe mensen de kans om in te schatten of dit engagement past in hun ongetwijfeld drukke agenda. Vergeet ook je jaarplanning niet mee te geven, zo weet de nieuwe leiding wanneer kamp, leidingweekend, een pastadag of fuif valt, en kunnen ze die dagen vrijhouden.

⏭ **Leer hen jullie afdeling kennen**

Nieuwe leiding die extern komt, kent de werking nog niet zo goed of zelfs helemaal niet. Het is belangrijk om **duidelijk te schetsen hoe jullie KLJ-afdeling werkt en wat de afspraken en verwachtingen zijn binnen de afdeling.** Zo kan die persoon zich een beter beeld vormen van de groep waarin hij/zij terecht komt. Maar ook leden die doorgroeien hebben hier nood aan. Ook al ben je al 12 jaar lid, de leiding is een team op zich met eigen regels en waar iedereen op zoek moet naar zijn eigen plaatsje.

BV en VB, JR en PR, Pr en WCV,…voor elk klusje, voor elk mandaat en voor elke vergadering hebben jullie wel een bepaalde naam en vaak ook afkorting. Als nieuwtje is het niet gemakkelijk om de vergadering te volgen als je zelfs niet eens weet waar het over gaat. Maar ook de aloude traditie van het om beurt voor een traktatie zorgen op de vergadering is voor hen compleet nieuw. **Het is erg handig voor hen als je een draaiboek maakt van jullie afdeling.** Hierin kan je een bestuursvergadering beschrijven, alle taken en functies duidelijk toelichten, de jaarlijkse grote actie opnemen, een afkortingenlijst...

⏭ Informeer de ouders

Heel wat **ouders** zijn bezorgd wanneer hun kind de overstap naar leiding maakt. Ga daarom even bij hen langs zodat zij ook voldoende uitleg krijgen en eventuele vragen kunnen stellen. Je kan ook een info-avond voor hen organiseren, het is belangrijk dat ze mee zijn in het verhaal. Geef mee dat er in de eerste plaats een heel goede **ondersteuning is voor (nieuwe) leiding, zowel door de ervaring leiding als vanuit KLJ (vrijgestelde). Sta open voor vragen met betrekking tot de invloed op de schoolresultaten van zoon of dochter, of vragen over verantwoordelijkheid en risico's** ('Wat als er iets gebeurt?').

⏭ Zorg dat ze zich thuis voelen

Het is belangrijk dat leiding zich onmiddellijk deel van de groep voelen. **Stel hen uitgebreid voor op de eerste activiteit van het jaar of geef hen de kans om zichzelf voor te stellen.** Probeer hen onmiddellijk bij de groep te betrekken. Gaan jullie na de activiteit iets drinken of hebben jullie een zaalvoetbalploegje? Vraag de nieuwe mensen onmiddellijk of ze willen meegaan of willen meespelen. Pols ook naar zijn/haar interesses, zo leren jullie elkaar snel kennen.
Toon ook, met trots, aan de buitenwereld wie het nieuwe gezicht is. Plaats bijvoorbeeld een foto op jullie website of in jullie afdelingskrantje.

⏭ Al het werk voor de nieuwe leiding!

Nee, nee en nog eens nee! Het is niet de bedoeling dat je zoveel mogelijk werk naar de nieuwe leiders en leidsters doorschuift. Het feit dat ze al in de leidinggroep stappen vraagt een engagement van hun kant. **Geef hen daarom de tijd om zich in te werken en geef hen geleidelijk aan meer verantwoordelijkheden.** Zo kunnen ze rustig groeien in hun rol en krijgen ze geen berg werk voorgeschoteld vanaf de eerste dag.

⏭ Kies een meter of peter

Deze persoon kan de nieuwe leiding bijstaan in heel wat zaken. Zowel om vragen te beantwoorden als om hem of haar een plaatsje in de groep te helpen vinden. Hij/zij kan **een begeleider zijn die mee helpt om hun taken juist te ver-wezenlijken, of een praatpaal die luistert naar hun vragen, problemen en onzekerheden.** Let wel, **iedereen is anders, zoek dus een peter of meter op maat!**

Na de jaarlijkse evaluatie zijn er meestal een aantal taken die een andere verantwoordelijke zoeken. Voor nieuwe leiding is het moeilijk om in te schatten of die taken eventueel iets voor hen zouden zijn. Vraag aan de **meter of peter of zij de verschillende taken met de nieuwe leiding willen overlopen.** Zo kunnen ze vrijblijvend vragen stellen en misschien ook meteen warm gemaakt worden om een bepaalde functie op te pakken.

⏭ Coach je nieuwe leiding!

Bij nieuwe leiding, maar ook bij ervaren leiding, is het belangrijk dat er af en toe **tijd wordt gemaakt om stil te staan bij wat goed loopt en daarnaast bij wat anders of beter zou kunnen.** We kiezen ervoor om deze taak aan **de hoofdleider** te geven, zodat de meter of peter echt een vertrouwenspersoon kunnen zijn en blijven.

⏭ Bied groeikansen

Geef hen de kans om mee te gaan op Trainingsdagen. **Trainingsdagen is een cursus vol actie en ervaring speciaal voor beginnende KLJ-leiding.** Samen met andere KLJ'ers kunnen ze er hun leidersvaardigheden trainen. Daarnaast pikken ze heel wat praktische tips op over het actief deelnemen aan de afdelingswerking, het omgaan met de leden en het opzetten van activiteiten.

⏭ Doe aan teambuilding

Om ze helemaal te betrekken in de groep, heb je de groep zelf nodig. Na wat kennismaking is het daarom al snel tijd voor wat teambuilding. Je kan een avontuurlijke dag voor het hele team organiseren of eens gaan quizzen bij een naburige (jeugd-)vereniging. **Gewoon even met jullie team erop uit om elkaar beter te leren kennen en stevig aan elkaar vast te hangen.**

- **Pas op met 'tradities'**

  Nieuwe leiding betekent nieuwe ideeën en nieuwe input. Laat hen die input geven en blok hen niet af. Het is niet omdat je al tien jaar iets op dezelfde manier doet dat het niet beter kan. **De nieuwe leiders/leidsters gaan zich onmiddellijk betrokken voelen bij de afdelingen als hun mening gewaardeerd wordt.**

  Let op met een doop voor nieuwe leiding. Niet iedereen voelt zich hier goed bij en het moet voor iedereen leuk blijven!

- **Looks are everything**

  Het is belangrijk dat nieuwe leiding zich onmiddellijk deel van de groep voelen. Zorg dat er **op hun eerste activiteit al een trui klaarligt**, geef hen een gloednieuw sjaaltje,… Zo zien je leden dadelijk dat er nieuwe leiding in hun afdeling zijn en stralen de nieuwkomers onmiddellijk 'Ik ben leiding!' uit.

- **Niemand is perfect**

  Een wereld waar niemand fouten maakt bestaat niet. Gelukkig is er in jouw leidingsploeg ook ruimte voor nieuwe leiding om te experimenteren en te groeien. Je kan van nieuwe leiding niet verwachten dat ze alles foutloos doen, hoe was jij toen je pas begon? **Geef ze daarom tijd en moedig hen aan als ze iets goed doen.**

2.2 Fun voor je leidingsploeg

Leidingbinding is meer dan enkel de nieuwe leiding opvangen en hen thuis doen voelen in de ploeg. Het betekent ook de **oude rotten en ervaring leiding gemotiveerd houden.** Je kan dat doen met leuke attenties, maar ook met leuke activiteiten en nog duizend en één andere dingen. **Zo blijft de sfeer in je leidingploeg optimaal en dat straalt af op je werking.**

Enkele ideetjes op een rijtje:

- **Blijf hangen in het lokaal**

  Na elke activiteit of vergadering naar huis spurten is toch niet leuk? Toch zie je dat er vaak enkele leiders of leidsters de benen nemen zodra de leden naar huis zijn. **Spreek daarom momenten af dat iedereen nog even blijft om iets te drinken en een hapje te eten.** Als die momenten er al spontaan in jouw afdeling zijn, zoveel te beter en blijven doen!

⏭ Een leidingactiviteit

Ook leiding wil zich af en toe nog eens volledig laten gaan tijdens een activiteit! **Een leuke activiteit met de hele leidingsploeg kan iedereen echt een boost geven.** Je kan er een dag op uit trekken naar de zee of een pretpark, maar ook een echte uitgewerkte activiteit doen. Vraag bijvoorbeeld aan oud-leiding of de oudste leden om iets voor jullie te organiseren. Iedereen kan zich nog eens uitleven en echt lid zijn.

⏭ Kleine attenties

Een verjaardagskaartje, wat snoep bij Sinterklaas of een pluim op je kussen tijdens het kamp,… het zijn kleine dingen die veel kunnen betekenen. **Kleine attenties zorgen ervoor dat je medeleiding zich geapprecieerd voelen.** Het kost niet veel moeite, maar het is zo leuk om te krijgen.

⏭ Kamp, ook voor leiding!

Jaarlijks op kamp gaan is het hoogtepunt voor veel afdelingen. Als leiding betekent het een dikke week hard in de weer zijn om alles te regelen, leden in het oog te houden en je volledig geven om er een onvergetelijk kamp van te maken. **Verleng je kamp met enkele dagen door op voorkamp of nakamp te gaan met alleen de leiding.** Zo zijn jullie enkele dagen bij elkaar en leef je echt samen, ideaal om de banden nog even aan te halen voor kamp of om leuke herinneringen te delen eens het kamp erop zit.

⏭ Hou het uitdagend

Je oudere leiding hebben vaak alles al tien keer gezien en dat begint te ver-velen. **Probeer hen geboeid te houden door hen constant uit te dagen om beter te doen.** Geef hen extra verantwoordelijkheden zoals leidingactiviteiten of verplicht iedereen om minstens één keer per jaar een gloednieuwe, originele activiteit te bedenken. Zo prikkel je ook de anciens om creatief te zijn.

Vraag je anciens ook **wat ze nog graag eens zouden doen met KLJ** en probeer dat, indien mogelijk, waar te maken. Jef droomt van een tweedaagse aan zee met zijn oudste groep, waarom zou dat op kamp niet kunnen? Op die manier kunnen je ‘uitbollende’ leiding nog een tweede adem vinden en zijn ze gemotiveerd om nog een laatste jaar te knallen!

⏭ Doe jaarlijks een bestuursevaluatie

Op zo’n evaluatie kunnen schouderklopjes uitgedeeld worden, maar kunnen ook kleinere en grote ergernissen uitgesproken worden. **Deze evaluatie kan zowel gaan over de sfeer en de samenwerking als over de manier waarop ieder zijn taak opneemt in het bestuur.**

Zo’n evaluatie zorgt ervoor dat het ‘fun’ blijft in de leidingsploeg. **Je vrijgestelde staat altijd klaar om zo’n evaluatie mee voor te bereiden en/of te begeleiden.** Zo heb je een **neutrale scheidsrechter en kan iedereen deelnemen.**

Meer info over het evalueren van je bestuur als groep vind je in de Wegwijs van KLJ:Over het bestuur van KLJ>D.Evalueren>D1.Joepie de Groepie of via www.klj.be>Over het bestuur van KLJ>Evalueren>Joepie de Groepie.

Meer info over het evalueren van de taakverdeling en de volledige werking van je bestuur vind je in de KLJ-Wegwijs: Over het bestuur van KLJ> D.Evalueren>D2.Het KLJ-kwaliteitsinstrument of via www.klj.be>Over het bestuur van KLJ>>Evalueren>Kwaliteitsinstrument.

⏭ Let op voor 'De Oppositie'

Leiding die al lang meedraait, heeft vaak de neiging om samen te klitten in één groepje. Ze vinden al die nieuwe ideeën van de jonge leiding toch maar niks, waarom zouden er dingen moeten veranderen? Fout! Het is net goed dat er nieuwe voorstellen zijn en jonge leiding moet ook hun ding kunnen doen. **Let er op dat je als oudere leiding feeling houdt met de jongere generatie** en beknot hun ideeën niet, jij vond dat vroeger ook maar niets!

⏭ De sfeerverantwoordelijke

Elke afdeling zou naast een hoofdleider, secretaris en kassier, een sfeerverantwoordelijke kunnen gebruiken. Hij of zij **zorgt ervoor dat de leiding samen leuke dingen onderneemt, dat er kleine attenties en schouderklopjes aan elkaar gegeven worden,...** Zo blijft iedereen op en top gemotiveerd en kan het echt een superjaar worden met een onvergetelijke sfeer in de leidingsgroep!

⏭ Een hele week KLJ

De titel zegt het al, een hele week KLJ. Tijdens zo'n leefweek wonen jullie allemaal samen in het lokaal. Wie moet werken, gaat werken en wie naar school moet, gaat naar school. Eens die uren er op zitten komt iedereen naar het lokaal om samen te koken, te ontspannen en dus echt samen te leven. **Het is een onvergetelijke ervaring om een week met enkel je leidingploeg door te brengen, een aanrader!**

Ziezo, met al deze tips zijn jij en je leidingploeg klaar om er opnieuw een superjaar van te maken.

Een laatste tip: hoe druk het KLJ-jaar ook wordt, vergeet nooit dat jij en je medeleiding ervan moeten **genieten en durf tijd te maken voor leuke momenten samen!**