



## Werven en behouden van leden en leiding



## **Colofon**

Deze brochure werd geschreven door de stadsondersteuners van Antwerpen, Brussel en Gent.

Eveline Reusens  
Trees Vandenbulcke  
Hans Van Kerckhove

foto's: Sigrid Proost, Joris Bulckens,  
Marco Baetens, Mariska Schalk

## **Verantwoordelijke uitgever**

Scouts en Gidsen Vlaanderen vzw  
Lange Kievitstraat 74  
2018 Antwerpen  
[www.scoutsengidsenvlaanderen.be](http://www.scoutsengidsenvlaanderen.be)

© februari 2015

# Inhoud

1. Wat lees je in deze brochure .....	4
2. Werven = behouden.....	4
2.1 Stoppen of afhaken?.....	5
2.2 Een structurele ledenuitval? .....	7
2.3 Afhaken herkennen .....	8
2.4 Factoren die afhaken van leden tegengaan .	10
2.5 Behouden van leiding .....	13
2.6 Conclusie .....	16
3. Werven .....	17
3.1 Wie zijn wij? .....	17
3.2 Bepaal je inzet .....	19
3.3 Wie heb je nodig? .....	21
3.4 Ken je netwerk.....	22
3.5 Aandachtspunten .....	23
3.6 Actie .....	26
3.7 Werven voor akabe .....	31
3.8 Leiding werven voor zeescouting .....	32
3.9 Promomateriaal .....	33
4. Evalueren en bijsturen .....	34
Actieplan werving en behoud .....	35

## 1. Wat lees je in deze brochure?

Voor de ene groep is ledenwerving een jaarlijks terugkerend ritueel, voor de andere is het een sprong in het onbekende. In deze brochure lees je hoe je best begint aan de beklimming van (wat lijkt) een moeilijke tocht. Want door enkele principes in het achterhoofd te houden en je energie gericht in te zetten, voorkom je teleurstellingen en behaal je gemakkelijker resultaat.

Omdat werven geen zin heeft als leden er snel weer vandoor zijn, wijden we het eerste hoofdstuk aan ledenbehoud. Verder in de brochure vind je praktische tips terug voor ledenwerving en vooral hoe je er slim en doordacht aan kan beginnen. Wie op zoek is naar akabe- of zeescoutsleiding (of leden?) vindt een extra hoofdstukje achteraan.

Achteraan vind je een actieplan dat je kan invullen. Schrijf na elk hoofdstuk de ideeën op die je wil toepassen in jouw groep. We raden aan om de brochure geheel door te nemen. Zo kom je tot een totaalstrategie.

Wij wensen je alvast een werve(le)nd succes!

## 2. Werven = behouden

Misschien gek om een brochure over werven te beginnen met het thema 'behoud'. Toch kan het ene niet zonder het andere. Het heeft geen zin om nieuwe mensen aan te trekken als aangesloten leden vertrekken of afhaken. Om te vermijden dat de vis die je vangt niet weer wegglipt via een gat in je net, start je best met je eigen werking onder de loep te nemen. Neem tijd voor deze zelfreflectie en hou er rekening mee dat je tijd zal nodig hebben om bepaalde (ongewenste) gewoontes in je groep te veranderen.

In dit hoofdstuk geven we eerst een inleiding op mogelijke oorzaken van afhaken of stoppen, zowel binnen als buiten je groep. Vervolgens zal je handvaten vinden om je eigen werking onder de loep te nemen. En tot slot gaan we nog wat dieper in op 'afhakers'.

"Af en toe als vreemdeling naar onze eigen deuropening kijken, is geen overdreven luxe voor een stel 'verkenners'."

## 2.1 Stoppen of afhaken?

Vroeg of laat zet iedereen een punt achter zijn scouts carrière, en da's ook normaal. Achter dat 'stoppen' kunnen echter heel wat verschillende redenen schuil gaan. Leden of leiding kunnen stoppen omdat ze te oud zijn, omdat ze kiezen voor een voetbalcarrière of voor de jeugdbeweging van het lief. Of ze stoppen omdat er een ruzie was, omdat men gepest wordt, omdat de (mede)leiding ambetanteriken zijn, omdat het uit is met het lief, ... Niet iedereen moet per se in scouting zitten. Leden die stoppen kunnen gegronde redenen hebben. Belangrijker is dat, als het zover komt, iedereen met een positief gevoel afscheid kan nemen. Want denk eraan, slecht nieuws verspreidt zich snel.



Er is een verschil tussen 'stoppen' en 'afhaken'. Wanneer iemand afhaakt, is er een aanleiding tot ongenoegen over je takwerking of je scoutsgroep (oplosbaar). In dit geval maak je best de reflex om je werking onder de loep te nemen en bij te sturen waar mogelijk. Soms stoppen leden ook omwille van redenen die je minder in de hand hebt (niet-oplosbaar). Voor iemand die verhuist wordt de afstand misschien te groot. Ook hier kan je als leidingsploeg helpen, door goed afscheid te nemen of bv. contactgegevens door te geven van scoutsgroepen in de nieuwe buurt.

Probeer te weten te komen waarom iemand niet meer naar de scouts komt. Dat helpt je om je eigen werking onder de loep te nemen en om te zoeken naar oplossingen. In volgend schema vind je enkele voorbeelden van mogelijke redenen.

**Figuur 1: Voorbeelden van oorzaken waarom een lid stopt of afhaakt.**

	INTERN	EXTERN
	oorzaken die verbonden zijn aan je werking	oorzaken die niet verbonden zijn aan je werking
<b>OPLOSBAAR</b> oorzaken waar je iets aan kan doen	leden voelt zich niet betrokken omdat ze geen feedback kunnen geven of omdat er geen medebeheer is  leden voelen zich niet comfortabel in bepaalde tradities of gewoontes van je groep (vuil maken, voedselgevecht, ...)  pestgedrag  slechte afspraken met leden  activiteiten zijn vaak hetzelfde  te veel nadruk op één aspect van scouting  slechte communicatie met de leden en hun ouders  geen gemotiveerde leiding	financiële moeilijkheden in het gezin  mobiliteitsproblemen  ouders hebben geen vertrouwen in de leiding  geen vriend(inn)en bij de scouts
<b>MOEILIJK OPLOSBAAR</b> oorzaken waar je weinig tot niets aan kan doen	iemand voelt zich meer thuis in een kleine groep en je groep is eerder groot  ouders hebben moeite met gemengde/aparte werking	verhuizen naar andere gemeente  te veel activiteiten in de vrije tijd waardoor er moet gekozen worden  iemand speelt liever video-spelletjes op zondagmiddag  studiedruk

De grenzen in deze opdeling zijn vaak dun en de reden waarom iemand stopt heeft bijna altijd te maken met een combinatie van (interne en/of externe) factoren. De **motieven** waarom iemand stopt of afhaakt **zijn niet altijd zichtbaar** en vaak wordt er zelfs niet gezegd wat er aan de hand is. Durf daarom **naar de redenen te vragen**, aan het lid zelf of aan de ouders.

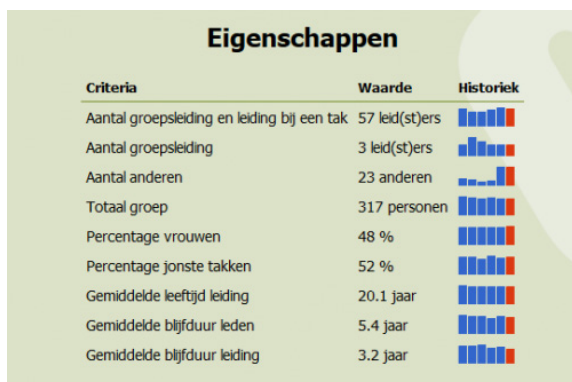
Mocht de oorzaak bij interne factoren liggen, dan kan de situatie misschien verholpen worden? Durf dit te benoemen: je kan er als groep van leren!

Daag jezelf uit om ook een regeling te vinden voor moeilijk oplosbare oorzaken, met aandacht voor de draagkracht van je leidingploeg. Bijvoorbeeld: wanneer leden zich meer thuis voelen in een kleinere groep kan je hen tegemoet komen door regelmatig te spelen in kleine subgroepen of je tak op te delen in parallel-takken.

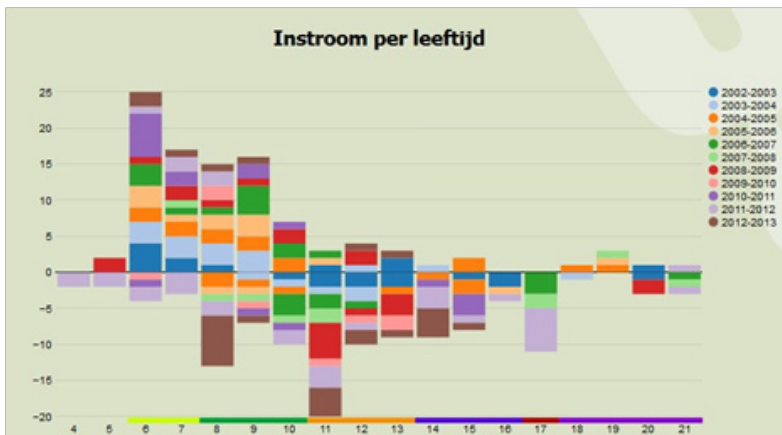
Het kan een leuke traditie worden om feestelijk afscheid te nemen van stoppers, om hen te bedanken voor hun deelname en engagement (hoe lang of kort ook). Wie met een goed gevoel vertrekt maakt alleen positieve reclame voor je groep. En wie weet, wil hij/ zij zich misschien later nog eens inzetten voor je groep als interim-leid(st)er, materiaalmeester of ouder van een nieuw lid!

## 2.2 Een structurele ledenuitval?

Met behulp van het Orakel (de ledenstatistieken, kan je in het oog houden hoe het met het ledenbehoud in je groep gesteld is. Bij de eigenschappen vind je de gemiddelde lengte carrière van de leden terug. Dit getal zegt hoe lang de huidige leden (kapoenen tot jins en akabe) in je groep zitten. Het gemiddelde lid van Scouts en Gidsen Vlaanderen blijft 4.4 jaar, meet hieraan af of de blijfduur in je groep goed of slecht is.



Je vindt er ook terug op welke leeftijd leden het meest uitvallen. In de grafiek instroom per leeftijd wordt elk nieuw lid opgenomen in de balkjes boven de 0-as en wordt elk lid dat stopt bij je groep opgenomen in de balkjes onder de 0-as.



Als je enkel naar de grootte van de balkjes kijkt, kan je zien op welke leeftijd de groep leden aantrekt of verliest. Uit onderzoek naar afhakers binnen scouting zien we dat de pieken van uitval liggen op het moment van de overgang naar een volgende tak en bij de overgang van het lager naar secundair onderwijs. Mogelijks kan dat patroon zich ook voordoen in de ledenaantallen van jouw groep. Gebruik het echter niet als excuus ("dat is zo bij alle groepen"), maar doe iets met de info (zie verder 2.4.2 Ik voel me goed in mijn groep).

Er zullen altijd leden stoppen in je groep, om verschillende redenen. Zorg er daarom voor dat er elk jaar voldoende nieuwe leden aansluiten in de takken waar de instroom over de jaren heen het grootst was (meestal zijn dat de kapoenen).

## 2.3 Afhaken herkennen

Seppe, 10 jaar, oud-scout.

Deze zomer was Seppe nog mee op kamp, dit werkjaar heb je hem niet meer gezien. En Jasmina is sinds de examenperiode niet meer naar je activiteiten geweest en eigenlijk heb je ook van haar niets meer gehoord. En zo kom je tot de conclusie: Seppe, 10 jaar en Jasmina, 14 jaar – beiden reeds oud-scout.

Bij de meeste afhakers is de reden van afhaken niet zo duidelijk. Het komt er vaak op aan van tevoren al de signalen te herkennen om het tij misschien nog te doen keren. Ongenoegen met de scouts- of de takwerking heeft meestal verschillende redenen tegelijk. Helaas geven leden hierover zelden duidelijke signalen. Om je enkele kapstukken te geven, geven we de 2 meest voorkomende signalen.



### 2.3.1 Regelmatig afwezig zijn op activiteiten

Het is zeker niet altijd zo dat leden die niet elke week komen, op het punt staan om af te haken. Andere mogelijke redenen zijn: de ouders zijn gescheiden, maatschappelijk kwetsbare gezinnen voor wie het – door andere zorgen – niet altijd eenvoudig is om elke week te komen, ... Wanneer afwezigheid wel een signaal van ongenoegen is, probeer dan steeds te weten te komen wat de reden van dat ongenoegen is.

Vraag er dus naar waarom iemand de ene week wel en de andere week niet naar de scouts komt en geef meteen je beweegredenen voor het stellen van die vraag ("we willen jou er graag bij hebben").

Een goed contact met de ouders is belangrijk. Zeker bij jonge leden hebben ouders vaak invloed op de goesting waarmee iemand naar de scouts komt. Ouders horen ook uit de eerste hand of hun kind zich thuis voelt bij de scouts. Ouders hebben dus vaak een 'signaalfunctie'!

#### **Afwezigheden bijhouden**

Drie afwezigheden na elkaar mag je als leiding nooit zomaar laten voorbijgaan. Immers hoe langer iemand niet naar de vergadering geweest is, hoe groter de stap om terug te komen opdagen. Om de tel niet kwijt te raken en om geen enkel lid uit het oog te verliezen, worden aanwezigheden best systematisch bijgehouden. Je kan ook meteen de reden van afwezigheid bijhouden.

Je kan bv. elke week een foto van je tak nemen, die in het lokaal ophangen en zo de aanwezigheden bijhouden.

#### **Verwittigen als je niet kan komen**

Verontschuldigen is niet zomaar een verplichting of vorm van beleefdheid waarmee leden hun betrokkenheid tonen. Verontschuldigen biedt de mogelijkheid om beter in te spelen op interesses van je leden. Als je tijdig weet dat een lid bijvoorbeeld "een optreden" of een "belangrijke match" heeft, kan je misschien met de rest van de tak tijdens de activiteit gaan supporteren. Informeer ouders ook dat het zeer moeilijk is om à la minute de planning nog om te gooien omdat er veel minder leden zijn dan verwacht.

### 2.3.2 Tijdens activiteiten zondert iemand zich regelmatig af

Wanneer een lid zich afzondert van de groep, kan het gaan om pestgedrag (zie ook 2.4.2 Ik voel me goed in mijn groep), persoonlijke problemen, gebrek aan interesse in je activiteit, omdat scouting haar/zijn ding niet is, .... In ieder geval is de kans groot dat het lid na verloop van tijd afhaakt.

Spreek leden die zich afzonderen aan. Vraag hen wat er scheelt waarom ze niet mee doen met de groep en wat ze wel graag doen. Zoek samen naar een oplossing.

Een originele manier om wegblijvers te overhalen om toch (terug) te komen is een persoonlijke briefje in de bus stoppen of een uitnodiging sturen waarin je vertelt hoe de volgende vergadering er zal uitzien. Eventueel met groetjes van alle leden.

## 2.4 Factoren die afhaken van leden tegengaan

### 2.4.1 Ruimte voor inspraak en evaluatie

Door ruimte te maken voor inspraak en evaluatie, voelen leden zich meer betrokken bij het spel van scouting. Schep daarom mogelijkheden voor je leden om mee te denken over de activiteiten, kamporganisatie, ... en neem de tijd om uitgebreid naar hun input te luisteren. Zo kunnen ze zelf ideeën geven en het jou zeggen als ze niet tevreden zijn.

Leden die wel tevreden zijn, zullen zeker vertellen over scouting tegen hun vriendjes, ouders, ... en stromen vaak door naar leiding om het waardevolle dat ze van jou kregen op hun beurt door te geven aan een nieuwe generatie.



Heeft je groep last van 'vergader-shoppen' bij je leden? Leden kiezen op basis van het program-maboekje welke activiteiten ze interessant vinden en voor welke ze hun bed niet uit komen, in plaats van een wekelijks engagement op te nemen? Investeer dan een keer extra in het betrekken van je leden bij de voorbereiding van de activiteiten. Dit geeft hen mede-eigenaarschap over de activiteit en zal ervoor zorgen dat ze zich meer betrokken voelen.

### 2.4.2 Ik voel me goed in mijn groep

We streven ernaar dat kinderen en jongeren zich veilig voelen in scouting, zowel fysiek als psychologisch. Afhankelijk van de leeftijd variëren de factoren die hen dat gevoel van veiligheid kunnen geven. Je **veilig voelen** is alvast begrijpen wat er gebeurt en niet bang zijn voor wat er op til staat.

Voor nieuwe leden komt dit vaak ook neer op het **begrijpen** van bepaalde symbolen en tradities.

Heb je al eens verteld dat het groene kenteken op je hemd een teken van de belofte is? Waarom staan we in formatie aan het begin van de vergadering? Waarom steken we drie vingers in de lucht bij het groeten? Waarom krijg je een dieren naam als derdejaars jonggiver?

Beperk je niet tot het antwoord "Dat is traditie". Achter elk scoutssymbool zit wel degelijk een betekenis. Je kan ze terugvinden in de publicatie Zin in Scouting?! Terloops zo'n zaken uitleggen, zal je leden zeker interesseren! Ook voor leden die al een tijdje in je groep zitten, blijft het interessant om weten wat de betekenis is achter alle scoutssymbolen en -tradities. Sta ook eens stil bij je groepseigen tradities en bepaalde jaarlijks weerkerende activiteiten. Waarom worden bijvoorbeeld de welpen die overgaan naar de jonggivers vol gesmeerd met een vieze brij? Is dat zinvol en voelt iedereen zich daar comfortabel bij?

Speel in op de **dynamiek van de groep**. Van de spanning van het ontmoeten van nieuwe gezichten in september tot intens samenleven op kamp tijdens de zomer. Pas het soort activiteiten (bv. lijfspelen) en jouw rol als begeleider aan aan de mate waarin de groepsleden elkaar kennen.

Ook het **omkaderingscijfer van je tak** kan een invloed hebben op het veiligheidsgevoel. Voorzie voldoende leiding om alle leden evenveel aandacht te kunnen geven. De ideale verhouding is 5 à 6 leden per leid(st)er of 3 leden per leid(st)er voor akabe (Speel op Veilig). Het kan ook leuk zijn om handig om te springen met de aantallen: wil je eens een intiemere activiteit houden, splits dan je grote groep op in kleinere groepjes. Wil je anderzijds met je groep eens een spectaculair massaspel spelen, spreek dan een groep uit de buurt aan om samen een vergadering te houden.

De belangrijkste veiligheidsfactor is echter de afwezigheid van **pesten**. Uit het onderzoek 'Geweld gemeld en geteld' van het Vlaams Kinderrechtencommissariaat (2011) blijkt dat in de jeugdbeweging één vierde (23%) van de kinderen regelmatig belachelijk gemaakt wordt. Eén op vier kinderen voelt zich niet begrepen of verwaarloosd. Dat zijn onrustwekkende cijfers.

De grens tussen plagen en pesten is soms dun. Een grap af en toe moet kunnen, zolang je als leid(st)er bewaakt dat het daarbij blijft. In het basis-handboek voor leiding, In}Leiding lees je meer over een respectvolle begeleidingshouding, signalen opvangen wanneer plagen pesten wordt en tips om dergelijke problemen aan te pakken.

Het idee dat spelenderwijs plagen, conflicten en ruzies nu eenmaal eigen zijn aan het leren samen leven en spelen onder jonge mensen, mag in geen

geval worden verward met het tolereren van agressieve omgangsvormen. **Scouts en Gidsen Vlaanderen keurt dan ook elke vorm van kwetsend optreden, extreme straffen of vernederende opdrachten volledig af.**

In 2.2 vermeldden we reeds dat er vooral een grote uitval is op het moment van **takovergangen** (8-, 11- en 14-jarigen). Door al eens een leidingwissel te houden op het einde van het werkjaar of een activiteit te houden met de leden van een tak hoger kan je misschien de overstap wat minder angstwekkend maken? Zo kan je bij je leden de goesting voor het volgende jaar stimuleren ("Wauw, volgend jaar ben ik eerstejaar jonggiver!").

Maak van het overgangsmoment bij het begin van het werkjaar ook een fijn, feestelijk moment. Besteed extra aandacht aan **nieuwkomers** in de tak, zodat ze zich welkom voelen.

Zetten jullie in de examenperiodes **vervangleiding** in? Zorg dat ze goed voorbereid en ingelicht zijn.

### 2.4.3 Een activiteit om nooit meer te vergeten

Hoe degelijker en **vernieuwend** de **activiteit** is, hoe interessanter leden het zullen vinden. De beste ideeën komen echter niet als je gestrest bent of 'rap rap' iets wil afwerken. Voorzie ruimte voor een takraad en zorg dat mensen 'goesting' krijgen om erin te vliegen. Je creativiteit doet vervolgens de rest!

Het resultaat loont dan weer de moeite als je ziet dat je leden al maanden van tevoren uitkijken naar de activiteiten.

Tip! Neem de 7 van het spel erbij wanneer je activiteiten voorbereidt. Je leest hierover alles in het handboek In}Leiding.

### 2.4.4 Vraag ernaar



Het helpt om te praten met een lid dat 'afhaak-signalen' vertoont of al beslist niet meer naar de scouts te komen. Een eenvoudig telefoontje of een kort huisbezoek leveren waarschijnlijk een schat aan informatie op waar je als groep mee aan de slag kan.

Van tevoren als eens 'temperatuur meten' bij vrienden of vriendinnen kan ook, maar met persoonlijk contact toon je meteen aan dat je haar/zijn aanwezigheid belangrijk vindt. Wacht geen half jaar om dit te doen: meestal is het dan te laat.

## 2.4.5 Leden content, ouders content?

Je werking is er voor je leden, maar daarnaast zijn hun ouders ook je 'klanten'. Tot ongeveer de leeftijd van 12 jaar wordt de vrijetijdsbesteding van kinderen bepaald door de ouders. Naast tevreden leden zijn tevreden ouders dus ook essentieel.

Ouders verwachten **duidelijkheid en eerlijkheid** van de leiding van hun kinderen. Op die manier krijgen ze **vertrouwen** in je werking. Ze willen je graag kunnen bereiken als ze met vragen of bedenkingen zitten. In de brochure Dag vader, dag moeder vind je meer info en methodieken over contact tussen ouders en leiding.

Het vertrouwen opbouwen met ouders die zelf nooit in de jeugdbeweging hebben gezeten verloopt misschien moeilijker dan met ex-scouts en -gidsen. Door te investeren in huisbezoeken, infomomenten of een ouder-kindspel kan je ouders toelichting geven over je werking.

Last van "vergader-shoppen\*"? Investeer in meer inspraak voor je leden (zie 2.1), maar maak ook naar de ouders je verwachtingen duidelijk. Leg hen uit dat het belangrijk is voor de groepsvorming dat hun kind er zo vaak mogelijk bij is. Geef aan dat 'engagement' een belangrijke pijler van scouting is, zowel bij leden, leiding als ouders. Hou het gesprek open en streef naar wederzijds begrip. Denk eraan dat voor sommige ouders het gevraagde engagement mogelijks minder evident is (bv. gescheiden ouders, mensen in armoede, ouders met een andere culturele achtergrond, enz.).

*\* Vergadershopping is een scoutsvariant van "jobhopping". Leden komen naar bepaalde activiteiten wel en andere niet.*

## 2.5 Behouden van leiding

Een basisvoorwaarde om energie te kunnen steken in al deze zaken is een **goede sfeer in de leidingsploeg**. Een goed overleg, een efficiënte verdeling van taken, ieders input waarderen, ... maakt van jullie een prima team!

### 2.5.1 Erken dat engagementen kunnen verschillen

Sommige mensen engageren zich volledig voor de groep. Anderen verdelen hun aandacht over meerdere hobby's of investeren veel tijd in hun studie of werk. Als er niet gecommuniceerd wordt over deze verschillende inzet en één norm als inzet voor de scouts wordt opgedrongen, kan dit heel wat frustratie geven.

Neem als metafoor voor je groep even een boom.

Het belangrijkste is dat de boom blijft rechtstaan. Dit kan doordat de boom enkele stevige wortels en daarnaast verschillende kleine wortels heeft. Als leidingsgroep is het je gezamenlijke verantwoordelijkheid om de boom recht te houden, maar dit hoeft niet noodzakelijk door een gelijke inzet van ieder. Een handige methodiek om dit thema te bespreken in je leidingsploeg is het Wortel-spel.

Zo kan je ook bepaalde taken, zoals bijvoorbeeld een groepsfeest organiseren, uitbesteden aan een groepje oud-leiding ter ontlasting van je leidingsploeg die dan haar volledige aandacht op de activiteiten met de leden kan richten.

### 2.5.2 Keep calm and stay in touch

Besprek op de takraad zowel de voorbije als de komende activiteit. Durf feedback geven, successen vieren, wrevels uitspreken en een compliment geven. Door elkaar regelmatig te zien en af te wisselen van evaluatiemethodiek creëer je een context waarin dit mogelijk is.

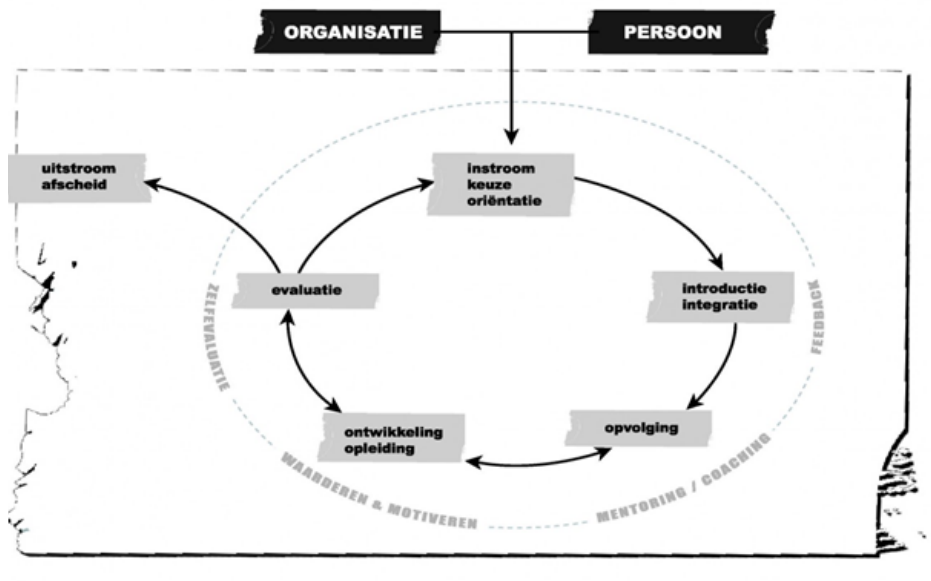
### 2.5.3 Talent in de tent: zet in op de sterktes en talenten

Probeer de juiste man/vrouw op de juiste plaats in te zetten. Een **leidingsverdeling** is niet altijd gemakkelijk, maar hou steeds als focus dat, als leiding bij de tak staat waar ze het meeste voeling mee hebben en als ze elkaar als team aanvullen, dit een weerslag zal hebben op het welzijn van je groep. In de Groepsraadmap vind je een methodiek over leidingsverdeling.

Na een jaartje jins stapt een wezenlijk deel van de leden in leiding. Gemiddeld duurt een engagement als leiding 3 à 4 jaar. Wat een derdejaars leid(st)er kan, kan een eerstejaars leid(st)er vaak nog niet. Een fris, nieuw idee komt dan weer vaak uit de hoek van de eerstejaars leiding. Hoe **benut** je groep dit **verschil in kwaliteiten**? Hoe wordt beginnende leiding ondersteund? Hoe zorg je voor diepgang in een leidingscarrière?

Je kan heel wat inspiratie opdoen door de 'levenscyclus van je vrijwilliger' (zie figuur) in je achterhoofd te houden bij het onthaal en de verdere begeleiding van leiding. Overlaad eerstejaars leiding niet met taken en verantwoordelijkheden, maar laat ze groeien in hun engagement. Geef ze ook niet alleen de minder leuke jobs. Het argument dat ervaren leiding dat ook allemaal heeft gedaan, is weinig motiverend. Probeer talenten van ervaren leiding te spotten en hen extra groeikansen te geven. Wat voor de ene een minder leuke job is, kan iemand anders net heel goed liggen. Neem een kijkje in de brochure Op vrijwillige voeten of speel het spel met je leidingsploeg.

## Vrijwilligerscyclus



Wist-je-dat leiding de tool [scoutleaderskills.scoutsengidsen-vlaanderen.be](https://scoutleaderskills.scoutsengidsen-vlaanderen.be) kan gebruiken om hetgeen men geleerd heeft in scoutsverband om te zetten in competenties? Handig om te weten welk vlees je in de kuip hebt in je leidingsploeg. En een meerwaarde als zelfreflectie voor leiding die op zoek is naar werk.

## 2.6 Conclusie

De redenen waarom iemand stopt met de scouts kunnen interne of externe oorzaken hebben. Omdat de oorzaken niet altijd duidelijk zijn, loont het de moeite actief op zoek te gaan naar die achterliggende redenen. Daarvoor moet je bereid zijn je eigen werking kritisch te bekijken en achteraf ook aan de slag te gaan met de verworven input. Voor je scoutsgroep betekent dat misschien een (kleine) aanpassing, maar voor nieuwe leden kan het ervoor zorgen dat ze zich sneller thuis voelen in je groep. Streef er steeds naar dat niemand vertrekt omwille van oplosbare oorzaken.

	INTERN	EXTERN
	oorzaken die verbonden zijn aan je werking	oorzaken die niet verbonden zijn aan je werking
<b>OPLOSBAAR</b> oorzaken waar je iets aan kan doen	neem je eigen werking onder loop: handige tool 'Groep onder de loop'  zorg voor variatie: inspiratie vind je in je takhandboek  ga een gesprek aan met je leden en/of ouders	zoek een oplossing op maat  ga een gesprek aan met je leden en/of de ouders  maak scouting betaalbaar: brochure 'Scouting op maat'  zorg dat iedereen er gemakkelijk geraakt. Bv. informeer bij de ouders wie wil deel uitmaken van een carpool- of samen-fietsen-systeem
<b>NIET/MOEILIJK OP-LOSBAAR</b> oorzaken waar je weinig tot niets aan kan doen	voorzie een afscheidsmoment  geef een aandenken van de fijne momenten die jullie samen beleefden	geef een afscheidsfestje  hou de deur open voor het geval de condities zouden veranderen



### **3. Werven**

Nu je er zeker van bent dat de leden die in je groep zitten ook blijven, kan er werk gemaakt worden van het werven van nieuwe leden. Werving is meer dan flyers verdelen en affiches ophangen. Werven is een totaalpakket van zichtbaar zijn, relaties met ouders en de wijk, inspirerende activiteiten, ... Ga er dus bewust mee aan de slag. We zetten je op weg.

#### **3.1 Wie zijn wij? Ken de identiteit van je groep**

Voor wie scouting niet kent zijn wij de welp in het park op zondagmiddag of de jonggiver die op zaterdag aanbelt om azalea's te verkopen. We zijn de luidruchtige kapoenen op de trein of de mondige givers in de winkelstraat. We zijn dat saai groepje dat zit te vergaderen in de hoek van het café of de 15-jarige rokers om de hoek van het lokaal (waar de leiding ons niet ziet). We dragen een uniform of allemaal dezelfde trui of een rugzak of we lopen in ons bloot bovenlijf langs de kant van de weg of ...

Wie zijn wij? Waarom doen wij zo? Waarom zou iemand met ons meedoen? Waarom zou scouting een betere keuze zijn dan voetballen, gamen, op café zitten, naar de Chiro gaan, ...? Vooraleer je anderen kan overtuigen dat scouting een leuke vrijetijdsbesteding kan zijn, is het belangrijk dat je weet waarom jij dat vindt. Neem dus voldoende tijd om een analyse te maken van je groep:

##### **Wat is de naam van de groep? Kent de buitenwereld je groep onder dezelfde naam of bestaat er een roepnaam?**

Voorbeeld: 69e O.L. Vrouw en 53e Tagore stonden beter bekend als Scouts en Gidsen Oelegem. In 2011 werd de roepnaam dan ook de officiële naam van de groep.

##### **Wat is de geschiedenis van de groep? Wanneer werd die opgericht, hoeveel leden waren er gemiddeld, waar kwamen die vandaan, enz.? Vergelijk dat met de huidige situatie en benoem de verschillen.**

Voorbeeld: Uit de geschiedenis van de ledencijfers blijkt dat er al eerder een grote dip is geweest. Ga op zoek naar de leiding van toen en bespreek wat zij hieraan hebben gedaan. Misschien is de actie wel het herhalen waard?

##### **Welke activiteiten organiseert je groep? Zit hier een patroon in (jaarlijks wederkerend? Zeer gevarieerd aanbod of eerder gelijkaardige activiteiten)?**

Na analyse van de activiteiten blijkt dat er een patroon zit in de spelen: gebruik dit om de identiteit van je groep te benoemen. Zoals "hechten veel belang aan technieken" of "het programma wordt altijd bepaald met input van de leden".

##### **Wat is de sfeer binnen de groep?**

## Waarvoor staat de groep bekend in de buurt? Is dit een positief of negatief imago?

Speel de factor van het positief imago uit in de communicatie. Probeer een negatief imago te ontkrachten door de groep van z'n andere kant te tonen.

## Is er een gemeenschappelijke factor die de meeste leden bindt (enkele families, een school, een wijk, een sportclub, ...)?

De drempel om in een scoutgroep te starten is veel kleiner als je al iemand kent. Door kandidaat-leden op te zoeken die een factor delen met leden die al aangesloten zijn, is de kans groter dat ze succesvol aansluiten.

Schrijf een Elevatorspeech: Het begrip elevatorspeech komt uit Amerika en duidt op het feit dat je als organisatie in staat moet zijn om in maximum twee minuten te beschrijven waar je mee bezig bent, waarom je goed bent in wat je doet, wat je kan betekenen voor de ander en wat de ander voor jou kan betekenen. De speech is net lang genoeg om in de lift naar het gewenste verdiep je hele uitleg te doen (althans in wolkenkrabbers ;-)). Moelijk om aan te beginnen? Denk even terug aan de complimenten die jij of anderen uit jouw groep al kregen.



Maak anderen geen blaasjes wijs. Vertellen dat je jaarlijks op buitenlands kamp gaat ijsklimmen, dat iedereen in de groep een bijzonder knappe vrijgezel is en dat in leiding staan niet meer dan "elk weekend chillen met de maten" is, is niet erg verstandig. De waarheid komt sowieso vroeg of laat eens aan het licht. En is die minder waardevol? Beter is met oprecht enthousiasme te vertellen over scouting. Leg het accent op het aange-

name. Je mag gerust de minder leuke dingen (opruimen na een vergadering of kamp, om 6u 's ochtends de kapoenen vertellen dat ze nog even langer mogen slapen, op kamp merken dat je met je laatste droge trui in een plas bent gevallen, ... je kan er vast wel enkele opnoemen) "vergeten" te vertellen natuurlijk om het nét iets aantrekkelijker te laten lijken. Eens gewonnen voor scouting neem je dat er immers toch bij.

## 3.2 Bepaal je inzet

Werven doe je niet op een dag. Het vraagt planning en voorbereiding, uitproberen van dingen die de groep misschien nog nooit eerder gedaan heeft en omgaan met tegenslag. Op een moment dat de groep al voor een grote uitdaging staat (leden- of leidingstekort) is het niet leuk dat er ook nog bij te nemen.

Wees dus nuchter in je plannen. Dit zijn de voorwaarden om (succesvol) aan werving te kunnen doen:

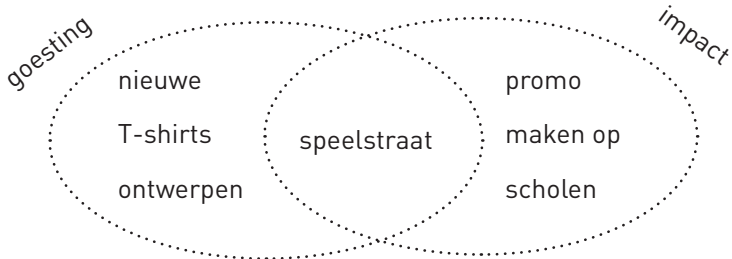
- er moeten voldoende vrijwilligers zijn om de ledenwerving te trekken. Eventueel kan ook de hulp van gouv en district ingeschakeld worden.
- iedereen moet bereid zijn om, indien nodig, dat wat fout loopt aan te pakken. Dat vraagt soms een cultuurwijziging of een andere ingesteldheid. Vaak is het voldoende om dat wat je nu al doet op een andere manier te doen, maar ook daar moet iedereen mee akkoord gaan. (zie ook 2. Werven = behouden)
- leg de lat niet te hoog: "jonggivers werven" klinkt veel moeilijker dan "6 jongeren tussen 11 en 13 jaar vinden".
- probeer de wervingsacties te spreiden over het jaar. September is om meerdere redenen het meest logische moment voor een werving, maar december of maart zijn daarom niet fout.

Je kan de werklast beperken door een werkgroepje 'ledenwerving' op te richten binnen de groepsraad. Laat hen de creatieve (uitgewerkte) ideeën aanleveren maar leg de verantwoordelijkheid voor de uitvoering bij de hele groepsraad. Een tekort aan bijvoorbeeld kapoenen is namelijk niet alleen het probleem van kapoenenleiding, maar van de hele groep. Om de nodige betrokkenheid te bekomen bij de gehele groepsraad zal 't nodig zijn van hen deels mee te nemen in de oefening.

Ga voor de 'win-win' en kies enkele evenementen of activiteiten van de gekende jaarkalender en geef er een wervende component aan. Zo wordt de groepsraad niet verzwaard met een extra actie maar wordt de geplande inzet dubbel gebruikt.

Voeg bij de producten van de groepsverkoop een wervend flyerke toe waarop je de werking van de groep beschrijft en geïntereseerden uitnodigt om te komen kennismaken.

Een handige methodiek is om bij de brainstorm van mogelijke acties ze op te splitsen in twee verzamelingen die elkaar overlappen. In de ene verzameling zet je de acties waarvoor iemand of meerdere van de leiding goesting hebben om ze te doen. In de andere verzameling staan alle acties waarvan je verwacht dat ze een impact kunnen hebben, m.a.w. dat ze nieuwe leden of leiding zullen aantrekken.



Deze leidingsploeg brainstormde rond welke acties ze kunnen doen om leden te werven en verdeelde deze in drie categorieën:

1. Ze hebben zin om nieuwe T-shirts te ontwerpen en zo meer op te vallen in het straatbeeld, maar ze weten niet of dit echt meer leden gaat opleveren.
2. Langsgaan in de naburige scholen zal waarschijnlijk nieuwe leden opleveren, maar niemand van de leidingsploeg wil/kan dit doen. Leidster Daisy komt echter op het idee dat haar tante leerkracht is in een school in de buurt en zal haar aanspreken of zij dit alvast voor haar school wil opnemen.
3. Een speelstraat organiseren tijdens hun gewone activiteiten op zaterdag zal vermoedelijk wel kinderen uit de buurt aantrekken en de leidingsploeg heeft ook zin om dit te organiseren.

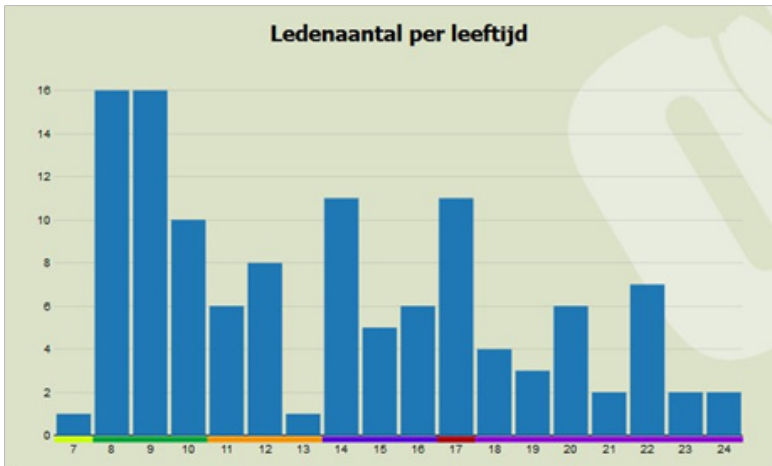
Acties die in beide verzamelingen liggen – m.a.w. leuk en effectief – doe je sowieso. Acties die enkel leuk zijn, neem je op als 'nice to have's' wanneer er tijd over is. Een nuttige actie, waar niemand tijd of zin voor heeft? Kan je iemand anders buiten de groep aanspreken?

### 3.3 Wie heb je nodig?

De term 'ledenwerving' roept op één of andere manier hoge verwachtingen op, alsof ze na de wervingsactie met bussen tot bij de scouts zouden rijden. Jammer genoeg komt dat resultaat maar zelden voor, dus zorg ervoor dat je van tevoren weet wie en hoeveel leden je eigenlijk wil werven.

Hoe? Het orakel van je groep vertelt je precies van welke leeftijd er te weinig leden zijn, of je jongens of meisjes moet werven, of er voldoende leiding is om die toeloop aan nieuwe leden te ontvangen.

Het Orakel kan je terugvinden in de groepsadministratie en is toegankelijk voor elke leid(st)er van je groep.



Op deze grafiek kan je mooi zien dat de 3e jaars jonggivers het grootste tekort telt. Als je dit bv. in mei vaststelt, kan je voorbereidingen treffen om in september een wervingsactie te doen voor eerstejaars givers. Het geboortjaar, waarvan je te weinig leden hebt, is tegen dan immers doorgeschoven naar het eerste jaar van de givertak.

Scouting, iedereen kan erbij! Probeer naast de doelgroep die je "nodig" hebt ook inspanningen te doen om kinderen die minder gemakkelijk hun weg naar scouting vinden, te werven. Brochure 'Scouting op maat' of [diversiteit@scouts-engidsenvlaanderen.be](mailto:diversiteit@scouts-engidsenvlaanderen.be)

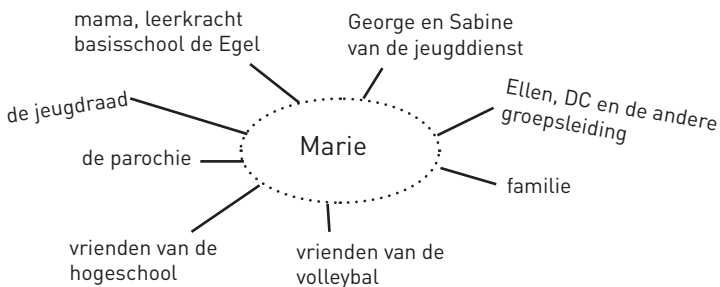
Het 'jeugdbewegingsonderzoek' (2010) wees uit dat leden meestal uit een straal van 5km rondom het lokaal komen. Zo kunnen ze zich gemakkelijk zelfstandig naar de vergaderingen verplaatsen (vanaf een bepaalde leeftijd), komen ze medescouts tegen in de buurt en is de kans dat ze zich blijvend binden aan de groep groter.

Waar komen je leden vandaan? Zet alle leden uit op kaart met behulp van BatchGeo.com. Op deze site kan je de woonplaats van je leden invoeren en zo meteen zien uit welke buurten ze komen. Op basis daarvan kan je gericht een wervingsactie ondernemen in specifieke buurten! Handleiding, zie: [www.scoutsengidsenvlaanderen.be](http://www.scoutsengidsenvlaanderen.be) > andere thema's > De buurt en de gemeente > De buurt > Waar wonen onze leden?

### 3.4 Ken je netwerk

Decennia van marketing bewijzen het: mond-aan-mond-reclame is de meest effectieve methode om mensen te engageren. Het beste instrument om aan nieuwe leden of leiding te komen, is dan ook je eigen netwerk.

Vraag op de volgende tak- of groepsraad aan je medeleiding om hun naam op een blad te schrijven en daarrond de verschillende connecties te schrijven die ze kennen. Laat vervolgens een andere leid(st)er naar hun blad kijken met de opdracht om zoveel mogelijk aan te vullen door vragen te stellen aan de eerste persoon. Als je een zicht hebt op wie welke mensen/instanties kent, kan je afspraken maken over wie wie contacteert.



Door haar netwerk zo uit te schrijven, komt Marie op het idee om bij haar vrienden van de volleybal te polsen of zij nog mensen kennen die willen bijspringen als leiding.

Variant: neem een plan erbij en beeld je in dat je door je wijk wandelt. Wie kom je allemaal tegen?

Gemiddeld heeft iedereen 250 contacten. Als we dan aannemen dat je met elk van de personen in je netwerk de helft van je contacten gemeen hebt (wat waarschijnlijk niet het geval is), betekent dit dat je van een gigantisch netwerk gebruik kan maken.

- Je eigen netwerk van directe contacten = 250 contacten
- De directe contacten van je netwerk die je zelf niet kent =  $250 \times 125$  contacten = 31.250 contacten

Bekijk je netwerk niet enkel met de bril "wie zou er nog bij ons in de scouts willen komen?", maar durf ook connecties aanspreken met de vraag "Ken je iemand die bij ons in de scouts wil komen?". (Bron: The Networking Coach, Jan Vermeiren)

## 3.5 Aandachtspunten

### 3.5.1 Heldere communicatie

Kandidaat-leden en hun ouders zijn op zoek naar basisinformatie van je groep. Zorg ervoor dat ze die info ook gemakkelijk terugvinden op bijvoorbeeld de website. Wat weten ouders graag?

**Wat is een scouts- en gidsengroep?** Zijn er onderverdelingen in meisjes/jongens of in leeftijdsgroepen? Zo ja, welke geboortejaren zitten in welke leeftijdsgroep? Ouders die minder vertrouwd zijn met scouting vragen zich ook af wat de toegevoegde waarde van scouting is in de opvoeding van hun kind. Toon in woord en beeld wat je leert en beleeft in je groep.

**Dag en uur van de activiteiten + frequentie op maandbasis** (bv. 3 zondagen/maand). Staat het programmaboekje tijdig online? Vergeet niet dat niet iedereen internet heeft.

TIP! Scouts en Gidsen Sint-Bernadette (Deurne) besliste om het tweemaandelijks programma niet meer te verdelen op papier, maar alles op de website te zetten én te laten drukken op hard plastic dat ze aan de gevel van het lokaal hangen. Kostprijs? Vél minder dan het drukken van boekjes voor alle leden. En ook meteen duidelijk voor kandidaat-leden wanneer ze scouts en gidsen bij het lokaal zullen vinden.

**Locatie van de activiteiten.** Zet hierbij een wegenkaartje waarop je de locatie aanduidt, vermeld het adres en plaats eventueel een foto van het lokaal vanaf de straat gezien. Zo weet iedereen waar ze moeten zijn.

**Kostprijs van het lidgeld, kamp en weekends.** Geef een duidelijk bedrag voor elke kost. Verduidelijk ook waarvoor je het gebruikt. Geef ook aan dat er mogelijkheden zijn voor mensen die het financieel moeilijk hebben: verminderd lidgeld van Scouts en Gidsen Vlaanderen, eigen korting, fiscale aftrek, terugbetaling mutualiteiten, mogelijkheid tot gespreid betalen, ... Een vast contactpersoon aanduiden voor alle financiële vragen kan gemakkelijk zijn. Zo kunnen die

met respect en in alle discretie beantwoord worden. Meer info hierover vind je op [scoutsengidsenvlaanderen.be](http://scoutsengidsenvlaanderen.be).

**Uniform:** geef met enkele foto's weer welke uniformstukken je verwacht dat leden dragen. Benoem meteen de kostprijs en waar de kledingstukken te koop zijn (je kan een link zetten naar [www.hopper.be/winkel](http://www.hopper.be/winkel)). Zijn er tweedehands uniformen beschikbaar? Tips over het opzetten van een tweedehandsuniformenbank vind je in de brochure Alsjeblief - dankjewel.

**Deelnemen:** mogen nieuwe leden de eerste keer gewoon langskomen (om hoe laat?) of moeten ze eerst bellen of inschrijven? Mogen ze 2 keer gratis proberen alvorens definitief in te schrijven? Vermeld hier ook mocht er een ledenstop gehanteerd worden in de groep.

### Hoe moet je inschrijven?

**Contactpersonen:** bij wie kan je terecht voor meer info? Vermeld niet alleen een telefoonnummer of mail, maar zet er ook een naam bij. Het is altijd leuk te weten wie je belt. Een foto is ook fijn. Denk eraan dat niet iedereen internet of Facebook heeft, dus vermeld meer dan het mailadres. Vermeld je een mailadres, zorg dan dat de mail gelezen wordt en dat een antwoord niet te lang op zich laat wachten.



**Algemeen:** foto's en filmpjes geven een goed beeld van wat ouders kunnen verwachten.

**Vermeld op een flyer of affiche steeds de essentiële info** (en beperk het ook daartoe):

- naam van de groep + locatie
- website
- contactpersoon en telefoonnummer (ev. kan je daarbij aangeven dat je enkel buiten de werkuren gebeld wil worden)
- dag en uur van de activiteiten + frequentie/maand
- een beeld dat duidelijk weergeeft wat jullie doen en dat afgestemd is op je doelgroep/lezer.

### 3.5.2 Ken het imago van je groep

Hoe kijkt de buitenwereld naar je scouts en gidsengroep? Het antwoord op deze vraag krijg je pas als je het gaat vragen aan vreemden en externen (school, jeugddienst, ...).



Wandel naar het lokaal met de ogen van een vreemde. Vind je gemakkelijk de weg tot aan het lokaal? Wegwijzers en bestickering van het lokaal kunnen helpen. Ziet het lokaal er verzorgd uit? Krijg je een veilig gevoel bij wat je ziet?

### **3.5.3 Zichtbaarheid van de groep**

Ledenwerving begint bij "iedereen weet dat er een scouts en gidsengroep in de buurt zit". Toon jezelf geregeld in het openbaar door de vergaderingen op verschillende locaties te doen (in het bos, op een plein, op een grote parking, ...).

### **3.5.4 Voorzie een warm onthaal**

De eerste keer... is altijd een beetje onwennig. Maak het onbekende echter zo aangenaam mogelijk door veel aandacht te besteden aan de ontvangst. Zo voelen nieuwkomers zich veel gemakkelijker comfortabel in de groep. Een ludieke verwelcoming door de hele tak of een kennismakend gesprekje met de ouders maken het verschil.

Plan dus steeds een aangepaste instapactiviteit volgend op je wervingsactie.

Tijdens de eerste weken is het ook leuk te weten bij wie je terecht kan met vragen. Een "vast vriendje" voor de nieuwe welp of een meter/ peter voor de nieuwe leidster zorgen ervoor dat de nieuwkomer wordt begeleid in de kennismaking met je groep.

### **3.5.5 Afspraken maken met andere groepen in de buurt**

Het kan zijn dat je groep niet de enige is die op wervingspad trekt. Dit kan tot onnodige concurrentie leiden, of zelfs tot 'wervingsmoeheid' bij de doelgroep die je wil bereiken. Scholen krijgen bijvoorbeeld vragen uit verschillende hoeken om informatie tot bij de kinderen te brengen. Na verloop van tijd wordt het gewoon te veel.

Probeer dus ofwel af te spreken wie waar naartoe zal trekken, of bundel indien mogelijk de krachten!

- Bespreek op de laatste districtsraad van het jaar wat het 'wervingsgebied' is van elke groep: waar mag jij je flyers uitdelen en waar kom je in het vaarwater van een andere groep? In welke scholen kan je gaan werven, en welke scholen zijn voor de andere groepen. Of werf met een gezamenlijke districtsflyer, waar alle groepen opstaan, en bereik samen meer scholen.
- Trek met meer groepen tegelijkertijd naar één school. Doordat je met meer leiding bent, kan je misschien een grotere activiteit op poten zetten? Verdeel achteraf de geïnteresseerden op basis van nabijheid (kandidaat gaat naar de groep die het dichtst bij z'n huis zit).

- Stel de school voor een vrijetijdsbeurs te organiseren voor alle organisaties die zichzelf willen voorstellen aan de kinderen of leerlingen. Zo moeten ze er slechts één (halve) dag tijd voor vrijmaken, is er toch aandacht voor de vrije tijd van kinderen en hebben je de kans een live voorstelling te doen van je groep (in plaats van met een flyertje).

## **3.6 Actie!**

### **3.6.1 Werven van kapoenen, kabouters en (zee)welpen (-12)**

Jonge leden worden altijd beschouwd als de gemakkelijkste doelgroep om te werven. Toch zal het succes van je actie ook afhankelijk zijn van de mate waarin je hen nieuwsgierig kan maken.

Kapoenen en zeehondjes kunnen zich verliezen in fantasie. Erg dankbaar als het gaat om werven, want met een eenvoudig verhaaltje heb je hen al gemakkelijk mee. Al moet je ook voldoende afwisseling voorzien, want hun aandacht is snel afgeleid.

Bij kabouters en (zee)welpen zal je dezelfde speelsheid en zin voor fantasie terugvinden, al worden ze zich hier al meer bewust van zichzelf ten opzichte van de ander. Competitiespelletjes zijn dan ook niet voor niets zo populair bij deze leeftijd.

Gebruik de leefwereld van de kinderen om wervingsactiviteiten op poten te zetten, maar vergeet ook de ouders niet. Het enthousiasme van een kind werkt aanstekelijk, maar het zijn nog steeds de ouders die ervoor zorgen dat het engagement voor de scouts duurzaam wordt. Voorzie dus steeds de nodige informatie (zie ook hoofdstuk 3.5).

#### **Een dag bij de scouts**

Voor: jongere leden

Door: leiding

Wat?: Eén van de spelletjes die je kan spelen bij een bezoek aan een school is 'een dag bij de scouts'. Je verzint samen met de kinderen activiteiten waarvan ze denken dat ze bij de scouts gedaan worden. Probeer alle ideeën van de kinderen op te nemen en zaken die niet kloppen met de realiteit, te duiden en aangepast te integreren. Als je een aantal acties hebt (bv. formatie, spelen, iets drinken, iets sjorren, jas aandoen, in een plas springen, ...), doe je ze allemaal samen op 2 min. Vervolgens op 1,5 min, 1 min, ... Zo snel als lukt voor de kinderen. Het wordt een vrolijke boel en de kinderen hebben meteen een beeld van wat de scouts is.

Contact ouders: Aan de schoolpoort kan je diezelfde dag een infostand zetten met soep of thee, zodat je een praatje kan maken met de ouders.

## **Tekenwedstrijd**

Voor: jongere leden

Door: leiding

Materiaal: kleurprenten met inschrijvingsstrook, een prijs voor de winnaar, een kleine prijs voor elk kind dat een tekening binnenbrengt.

Wat? Kinderen houden van kleuren. En nog meer van prijzen winnen! Kies een leuke (scouts- en gidsen) prent uit, voorzie ruimte waar kinderen hun contactgegevens kunnen invullen en verspreid de wedstrijd overal in de buurt. Voorzie ook wedstrijdbusjes op verschillende plaatsen. De winnaar krijgt een fantastische prijs, de anderen krijgen ook een fantastische prijs... als ze die op zondagmiddag komen afhalen natuurlijk!

Variant: De inkleurprent kan ook de opstap zijn naar een activiteit, waar de kinderen zullen ontdekken hoe het verhaal verder loopt. Een mysterieuze aanzet zoals "help jij ons zoeken naar de verdwenen ...", wekt gemakkelijk de nieuwsgierigheid.

## **Werven dat?!**

Voor: leden en leiding

Door: de hele groep

Materiaal: een prijs en een superscorebord

Wat? Nieuwe leden aantrekken is ieders taak, van kapoen tot leider. Organiseer een heuse competitie tussen de takken: de tak die de meeste nieuwe leden aantrekt, wint een ongelooflijke prijs: twee keer frieten op kamp, een speciale uitstap, een tegenprestatie van de leidingsploeg, ...

Opgelet: Stel op voorhand een duidelijk reglement op om verwarring te voorkomen! Zorg ervoor dat jullie nieuwe leden blijven komen en hou rekening met de draagkracht van de groep (veertig kapoenen voor twee leiders is niet haalbaar).

## **Ballonnen**

Voor: jonge leden

Door: leden en leiding

Wat? Deel op de jaarmarkt, het buurtfeest, ... ballonnen uit met de naam en logo van je groep erop geprint. Vergeet niet aan het einde van het touwtje ook een flyertje te hangen met meer informatie over je groep. Je kan de ballonnen ook aan de deurklink vastmaken van alle huizen in jullie straat.

## **Speelstraat**

Voor: alle leeftijden

Door: leden en leiding

Wat? Een speelstraat is een (deel van een) straat die gedurende een bepaalde periode volledig afgesloten wordt voor gemotoriseerde verkeer (auto's, moto's, ...). Zo kunnen kinderen veilig en ongehinderd op straat spelen. Verras de buurt met een speelstraat en maak van de gelegenheid gebruik om hen te laten kennismaken met jouw groep. Zorg voor zowel een open als een groepsspelaanbod.

Meer info? <https://www.scoutsengidsenvlaanderen.be/actie/spel/speelstraten>

### 3.6.2 Werven van jonggivers, scheepsmakkers en (zee)givers (+12)

Waar vind je +12-leden, met andere woorden potentiële jonggivers, givers en jins? Op de middelbare school is jouw volledige doelgroep te vinden. Je kan een activiteit op school doen, langs gaan in de klassen of een scoutsbijdrage doen aan één of ander schoolproject.

Daarnaast kan je ook jongeren proberen bereiken in hun vrije tijd. Door samen te werken met andere organisaties (bv. jeugdhuis, sportclub, ...) leer je elkaar persoonlijk kennen en kan er goesting ontstaan bij jongeren om zich ook elders in te engageren.

Sommige jongeren wonen niet bij hun ouders. Jongeren in instellingen of in (op-  
leiding naar) begeleid zelfstandig wonen, zijn soms ook op zoek naar een fijne hobby. Informeer je bij het JAC, CAW of OCMW in je buurt.

Het is handig van steeds gebruik te maken van een drager. Dit kan een flyer zijn, maar evengoed een oproep met een leuke foto die jij en je leden delen op Facebook of andere digitale kanalen. Let er bij de keuze van je beelden op dat +12-jarigen zich aangetrokken voelen tot beelden van jongeren die iets ouder zijn dan zichzelf. De beste manier om te testen of het een cool beeld is, is de mening van je leden vragen uiteraard.

#### Spreekbeurt

Door: leden, ev. met de hulp van leiding

Wat? Je kan je leden helpen die voor school een spreekbeurt, eindwerk, projectwerk, ... willen maken over de scouts. Afhankelijk van hun onderwerp kan je misschien zelfs een demonstratie sjoorren of woudloperskeuken organiseren.

#### De rotonde

Voor: leden en leiding

Door: leiding

Materiaal: kampeermateriaal, een rotonde (of openbare plaats) en toelating.

Wat? Zet jullie tenten recht in het midden van de rotonde (of op een andere, opvallende en veilige plek) en word gegarandeerd talk of the town. Vergeet niet duidelijk te vermelden dat nieuwe leden of leids(t)ers welkom zijn elke zon- of zaterdag van \*\* tot \*\* uur in jullie lokaal in de huppeldepupstraat en dat alle info te vinden is op jullie website of flyer (die je dan meegeeft). Vermeld ook een telefoonnummer voor mensen die geen (gemakkelijke) toegang hebben tot internet.

#### Viraal on the wire

Voor: leden

Door: leden

Wat? Leg uit aan je leden waarom jullie er als leiding aan denken om meer oudere leden aan te trekken. Bijvoorbeeld om grotere spelen te kunnen organiseren, omdat je bezorgd bent dat er onvoldoende instroom van leiding zal zijn

op termijn (zonder druk te zetten!), omdat een bepaald geslacht of leeftijdsjaar in de minderheid is, ... Vraag aan je leden wat zij ervan zouden vinden dat er nieuwe leden aansluiten. Welke voor- en nadelen zien ze?

Indien zij het doel delen om nieuwe leden te betrekken, kan je samen aan de slag gaan. Bedenk met de leden hoe zij via-via nieuwe mensen zouden kunnen aantrekken en welk hen een leuke activiteit lijkt om samen te doen.

Neem vervolgens een coole groepsfoto en laat hen via digitale weg (internet, Facebook, ...) zoveel mogelijk mensen uitnodigen voor de open activiteit.

### 3.6.3 Werven van leiding

Het werven van leiding start met intern, met een goede toeleiding van jins naar leiding. Misschien kunnen die jins of beginnende leiding zelf nog vrienden meebrengen. Leiding die van buiten je groep komt? Kan perfect: je hoeft geen (lange) scoutcarrière achter de rug te hebben, om het spel van scouting te spelen. Vaak zijn het immers vriend(inn)en of kennissen (die misschien ooit wel eens enkele jaartjes lid waren in een scoutsgroep) die op latere leeftijd nog instromen. En met een stoomcursus 'leiding geven in onze scouts' kunnen zij gemakkelijk uitgroeien tot een top-leid(st)er!

Stoomcursus nodig? Scouts en Gidsen Vlaanderen organiseert verschillende malen animatorcursus doorheen het jaar. Achteraf krijg je een attest Animator in het jeugdwerk. Meer informatie vind je op [scoutsengidsenvlaanderen.be](http://scoutsengidsenvlaanderen.be).

Jongeren beslissen zelf over hun vrije tijd, dus je moet ervoor zorgen dat wat je te bieden hebt hen voldoende aanspreekt. Bepaal van tevoren de verwachtingen naar nieuwe leiding (voldoende uitdagend, maar niet te zwaar?) en benoem wat leiding zijn zo fantastisch maakt. Je kan werken met een affichecampagne in het jeugdhuis of het sportcentrum, maar jongeren persoonlijk aanspreken werkt beter.

Informeer nieuwe leiding met bijvoorbeeld een ABC-gids van je groep waarin alles staat wat ze moeten weten (je kan die ook aan jins geven). Daar kan je zowel praktische info in zetten (verzekeringpapieren, jaaroverzicht, welke takken zijn er, ...) als info over tradities (belofte, totemisatie, ...) en gewoontes. Of gebruik **de takraadmap** als handig hulpmiddel om nieuwe leiding te laten kennis maken met scouting.

### Rondbellen naar gestopte leden

Voor: Leiding

Door: Leiding

Materiaal: Lijst met telefoonnummers van oud-leden die nu 18 tot 21 jaar oud zijn (deze lijst kan je uit de groepsadministratie halen of opvragen bij groepsadministratie@scoutsengidsenvlaanderen.be), een paar telefoontoestellen.

Wat? De meest gemakkelijke lijst van potentiële leiders, is de lijst met gestopte leden. Het kan zijn dat vroegere leden stopten toen ze kabouters/ (zee)welp of jongviver waren omdat er een keuze moest gemaakt worden tussen verschillende hobby's. Maar nu zijn diezelfde mensen tussen 18 en 21 jaar en hebben ze misschien vrije tijd op overschot, die ze willen invullen met leiding geven? Niets beter om dat te weten te komen, dan ze op te bellen.

Hou hierbij enkele principes in het achterhoofd:

- bel niet te vroeg (mensen moeten thuis zijn) maar ook niet te laat. Tussen 18u en 20u is ideaal.
- alleen is maar alleen. Met 5 man kan je veel meer telefoontjes doen op één avond (en kan je de successen delen!)
- voorzie korte tijd na de belactie een ontmoetingsmoment voor mogelijke geïnteresseerden. Laat dat ook weten wanneer je hen opbelt, zo kan je ze live ontmoeten en het gesprek over leiding geven persoonlijk verder zetten.

Mocht de lijst met gestopte leden van je eigen groep te beperkt zijn, hoor dan op de districtsraad of je de lijsten van andere groepen ook kan gebruiken.

ps: Check bij je medeleiding of deze actie recent al ondernomen is. Om de twee jaar dezelfde mensen opbellen, komt immers wat raar over.

### **Foerieren op kamp**

Voor: Leiding

Door: Leiding

Wat? Spreek vriend(inn)en aan die nog niet in leiding staan en vraag hen of ze mee willen foerieren op het kamp van je tak. Koken kan zo goed als iedereen en het is leuk om van op afstand de werking van scouting te leren kennen. Een kamp is meestal ook een hoogtepunt van een jaar, dus veel kans dat er interesse en nieuwsgierigheid groeit om ook in september te starten als leiding.

### **3.6.4 Voor werven van andere vrijwilligers die je werking kunnen ondersteunen**

Vriend(inn)en of kennissen kan je ook vragen om 'los lid' te worden van Scouts en Gidsen Vlaanderen om zo jullie te helpen bij bepaalde taken. Je kan dan vooral zoeken naar specifieke talenten: ken je iemand die goed is in het organiseren van activiteiten, wie weet ziet hij/zij het dan wel zitten om je werkgroepje 'Fuif' te versterken (in ruil voor gratis toegang en drinken). Of ken je goede schrijvers? Dan zijn zij misschien wel bereid om te schrijven voor jullie website of groepsblaadje (of om het na te lezen, te illustreren, ...).

Enkele principes en tips

- Zorg er voor dat de taken, verwachtingen, doelstelling, tijdsinvestering, ... duidelijk omschreven zijn.
- Goede afspraken maken goede vrienden en gemotiveerde helpers! Vraag ook aan hen wat zij verwachten, hoeveel tijd ze hebben, ...

- Laat hen niet op een eiland zitten en betrek hen bij je werking zodat ze weten voor wie ze zich inzetten. Dat kan eenvoudig door hen na de wekelijkse vergadering uit te nodigen om eens langs te komen, ze mee te vragen op een bedankingsactiviteit voor jullie leiding, ...
- Voorzie bedankingen voor deze vrijwilligers.

## **3.7 Werven voor akabe**

### **3.7.1 Werven akabeleden**

Het werven van leden voor akabe is grotendeels hetzelfde als het werven van andere kinderen en jongeren. Enkele specifieke tips:

- Communiceer voor welke beperkingen jouw akabegroep openstaat (fysiek, mentaal, ...)
- Je vindt hen gemakkelijk via buitengewoon onderwijs, instellingen, ...  
Kinderen worden er vaak heen gebracht met speciaal vervoer. Het is dan ook vaak moeilijker om in contact te komen met de ouders, gezien ze minder te vinden zijn aan de schoolpoort. Probeer met de leerkracht samen te werken en ev. met een standje aanwezig te zijn op de avond van het oudercontact.

### **3.7.2 Werven akabeleiding**

De zoektocht naar nieuwe leiding is in een akabegroep een stevige uitdaging. Niet alleen vraagt in akabeleiding stappen een unieke mix van verantwoordelijkheid, spelplezier en scouting. Bovendien start je als beginnende leid(st)er niet met de groep waarin je bent opgegroeid.

#### **Enkele principes en tips**

- leiding werven bij Akabe stopt nooit. Stel een team samen, verantwoordelijk om het werven van nieuwe leiding op te volgen en op de agenda te zetten
- Maak je groep bekend bij de groepen in de buurt en uit het district. Leden die geen leiding willen worden in hun groep of stoppende leiding zijn misschien wel op zoek naar een nieuwe uitdaging.
  - Ga als groepsleiding naar de districtsraden en als leidingsploeg naar de feestjes van andere groepen of van het jeugdhuis. Dan zien ze wat een toffe bende jullie zijn!
  - Doe een gezamenlijke activiteit of vraag een jintak om een activiteit in elkaar te boksen.
  - Ga afwisselend met een andere groep uit het district op 't zelfde kamp terrein op kamp. Zo is akabe geen onbekende.
- Ervaring met scouting (of jeugdbeweging) is handig, maar niet noodzakelijk om goede akabeleiding te worden.
- Verlaag de drempel. Voor het eerst contact hebben met leden met een beperking kan een drempel zijn. Ga met je leden naar buiten, betrek buurtbewoners en voorbijgangers bij activiteiten. Neem met je leden deel aan evenementen uit de buurt.

### **Organiseer Try-Out dagen**

Voor: Leiding

Door: Leiding

Wat? Een speeldag ter introductie waarop nieuwelingen een rol spelen. Niet op typische plaatsen, maar ergens waar veel mensen komen die mee 'proeven'. Dan aan mondiale dagen op scholen, toneeltje aan openbare toiletten, marktday in de stad, ...

### **Maak een Flashmobfilmpje**

Voor: Leiding

Door: Leden en leiding

Wat? Maak een flashmobfilmpje in je eigen buurt met de leden erbij! Zo heb je meteen een leuke activiteit. Film en verspreid het op sociale media. Maak nieuwe leid(st)ers nieuwsgierig, geef hen uitdagingen en motiveer ze

### **Ga langs bij groepen in de buurt**

Voor: Leiding

Door: Leiding

Wat? Langsgaan bij scouts, Chiro-, ... groepen in de buurt (op hun groepsfeest, na een vergadering, op een groepsraad, ...) op het einde van het werkjaar.

Motiveer ervaren leiding die op het punt staat te stoppen om voor een nieuwe ervaring te gaan. Kleeid het ludiek in en deel bvb. tubes lijm uit met jullie contactgegevens en de slogan 'Nog even blijven plakken bij Akabe?'.  
Ter ondersteuning van jullie acties kunnen jullie op een districtsraad de groepsleiding al warm maken om jullie promocampagne mee te ondersteunen of vraag jullie DC mee!

## **3.8 Leiding werven voor zeescouting**

Leiding werven voor zeescouting is niet evident, gezien een technische achtergrond vereist is om de activiteiten te water deskundig en veilig te begeleiden. Toch zijn er manieren om creatief om te springen met de inzet van leiding en het aantrekken van nieuwe leiding.

Zo kan je voor de takken die niet varen gemakkelijk nieuwe leiding werven. Deze takken vereisen van leiding immers in grote mate dezelfde vaardigheden als bij een landscouts. Ook kan je leiding met minder ervaring 'te water' inzetten bij de niet-technische vergaderingen. Bij technische vergaderingen kan deze hulp-leiding zich op het groepsgebeuren richten en in mindere mate op de techniek. Deze hulpleiding kan op termijn en met het volgen van vorming vast ook heel wat leren over de nautische vaardigheden.

"With a little help of your friends" kan je daarnaast vast ook nog gevormde nieuwe leiding vinden. Steek je licht eens op bij de zeevaarthogescholen in Antwerpen, Oostende, ... Een overzicht van alle maritieme opleidingscentra vind je op [areyouwaterproof.be/opleidingen](http://areyouwaterproof.be/opleidingen). Partners van de Bloso-zeilopleidingen zijn VVW-Recree vzw en Vlaamse Yachting Federatie vzw – VYF. Deze instellingen



doen ook regelmatig evenementen waar je de nodige contacten kan leggen om nieuwe potentiële leiding te leren kennen.

Of misschien ken je wel iemand van een andere (zeescouts)groep of andere jeugdbeweging die verhuisd is en een nieuwe groep zoekt?

Je kan je groep ook openstellen voor zeescouts uit andere landen die – bijvoorbeeld voor Erasmus – voor een periode in België zijn. Om dit te organiseren, kan je je informeren bij ploeg Internationaal, [internationaal@scoutsengidsenvlaanderen.be](mailto:internationaal@scoutsengidsenvlaanderen.be).

Net zoals bij andere groepen raden we vooral aan om voldoende preventief te werken en ervoor te zorgen dat je voldoende leden hebt per tak zodat je de leidinginstroom min of meer kan verzekeren voor de komende jaren.

Nog vragen? Contacteer ploeg Zeescouting op [zeescouting@scoutsengidsenvlaanderen.be](mailto:zeescouting@scoutsengidsenvlaanderen.be).

### **3.9 Promomateriaal**

Door gebruik te maken van de huisstijl van Scouts en Gidsen Vlaanderen voor je website, flyers, affiches, groepsblad, ... ademt het promomateriaal van jouw groep de sfeer van Scouts en Gidsen Vlaanderen uit. Zo creëer je een visuele herkenbaarheid en merken kinderen, jongeren en ouders dat je groep tot een groter geheel behoort. Wist-je-dat je je eigen logo kan maken op onze site? [scoutsengidsenvlaanderen.be/kennismaken/beeldvorming/huisstijl](https://scoutsengidsenvlaanderen.be/kennismaken/beeldvorming/huisstijl) > Mijn logo

Ouders kunnen de meest nabije groep zoeken via de Groepenzoeker op de website: <https://www.scoutsengidsenvlaanderen.be/kennismaken/lid-woorden/groepen>

Voor de steden Antwerpen, Brussel en Gent is er ook: [scoutsengidsenantwerpen.be](https://scoutsengidsenantwerpen.be), [scoutsengidsengent.be](https://scoutsengidsengent.be), [scoutsengidsenbrussel.be](https://scoutsengidsenbrussel.be).

Via de module [Scoutsgroep.be](https://scoutsgroep.be) kan je gemakkelijk je eigen website maken in de stijl van Scouts & Gidsen Vlaanderen.

Een Facebookpagina is ook een dankbaar middel om nieuwtjes over je groep te verspreiden. Let er wel op dat niet iedereen een Facebookaccount heeft en dat er nog voldoende andere kanalen zijn om dezelfde informatie te verspreiden.

Tweejaarlijks brengt Scouts en Gidsen Vlaanderen een promotiecampagne uit. Zo passeerden in het verleden volgende campagnes de revue: "Scouting, da's durven", "Scouting, kinderspel?! Ik dacht het niet", "Hier leeft een scout", ... Je herkent er vast nog wel enkele. Dit algemene materiaal kan je dan op maat van jouw groep gebruiken.

Je eigen flyer kan je in de stijl van die grotere campagnes uitwerken. Denk eraan dat je je flyer ook digitaal kan aanleveren om te laten opnemen in het ouderkrantje van een school of een wijkkrantje.

Je kan ook vlaggen van Scouts en Gidsen Vlaanderen en banners van Hopper uitleenen via de uitleendienst van het nationaal secretariaat via [scoutsengidsenvlaanderen.be/dienstverlening/secretariaat/uitleendienst](https://www.scoutsengidsenvlaanderen.be/dienstverlening/secretariaat/uitleendienst)

Als je langsgaat in een school of op een ouderavond kan je ook gebruik maken van de promo-kortfilm 'Owoo', te vinden op [scoutsengidsenvlaanderen.be/publicatie/owoo](https://www.scoutsengidsenvlaanderen.be/publicatie/owoo)

Voor Akabe is er een specifieke promofilm <https://www.scoutsengidsenvlaanderen.be/kijk-op-scouting/takwerking/akabe/info-en-promo> en bij Ploeg Zeescouting kan je een specifieke infostand ontlenen, [zeescouting@scoutsengidsenvlaanderen.be](mailto:zeescouting@scoutsengidsenvlaanderen.be)

Ouders of partnerorganisaties, die minder vertrouwd zijn met scouting en meer willen weten over de achterliggende pedagogie, kan je meer inzicht bieden met behulp van de Kijk op Scouting. Deze brochure werd ook uitgegeven in het Frans en het Engels ([scoutsengidsenvlaanderen.be/publicatie/kos-kijk-op-scouting](https://www.scoutsengidsenvlaanderen.be/publicatie/kos-kijk-op-scouting)).

Je kan er ook voor kiezen om scholen te benaderen als 'jeugdbeweging' in plaats van als scoutsgroep. Dit heeft als meerwaarde dat de school de leerlingen in 't algemeen kan informeren over deze vorm van vrijetijdsbesteding en dat het niet enkel als een promo-actie aanvoelt.

Zo kan je voorstellen om tijdens de lessen het lespakket over jeugdbewegingen te geven, gevolgd door een spelmoment van jouw groep op de speelplaats.

- Lespakket lager onderwijs: [scoutsengidsenvlaanderen.be/publicatie/lespakket-jeugdbeweging-lager-onderwijs](https://www.scoutsengidsenvlaanderen.be/publicatie/lespakket-jeugdbeweging-lager-onderwijs)
- Lespakket secundair onderwijs: <https://www.scoutsengidsenvlaanderen.be/publicatie/lespakket-jeugdbeweging-in-de-klas>

Onder het motto 'samen staan we sterk' maakten de jeugdbewegingen van Brussel bijvoorbeeld de website [www.jeugdbeweginginbrussel.be](http://www.jeugdbeweginginbrussel.be)

## 4. Evalueren en bijsturen

Evalueer op tijd en stond wat je al bereikt hebt. Probeer het glas als halfvol te zien, leer uit je fouten en vier je successen. Als een actie niet geslaagd is, probeer dan uit te vissen waar het misging. Lag het aan het concept, liep het strop in de uitvoering of liep het best wel goed, maar was ons doel niet realistisch?

Handige tool: [www.scoutsengidsenvlaanderen.be/publicatie/plannen-en-evalueren](https://www.scoutsengidsenvlaanderen.be/publicatie/plannen-en-evalueren)

Heb je nieuwe leden kunnen betrekken? Draag er zorg voor zodat je hen kan behouden. En daarmee is de cirkel rond...

Heb je zelf nog een geslaagde actie, belangrijke tip of blijf je met een bepaalde vraag zitten? Laat het ons weten op [info@scoutsengidsenvlaanderen.be](mailto:info@scoutsengidsenvlaanderen.be)

## ACTIEPLAN WERVING EN BEHOUD

Ik ben:

Mijn doel is:

- 1.
- 2.

---

Hoe is het met de kwaliteit van onze werking gesteld?

1. De cijfers
  2. De tevredenheid
  3. Afhakers
-

---

Werven

1. Elevatorspeech

2. Netwerk

3. Actie

---









[www.scoutsengidsenvlaanderen.be](http://www.scoutsengidsenvlaanderen.be)