



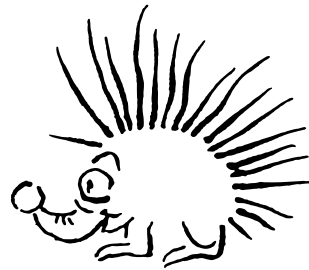
OMDAT ASPI ZIJN GEZOND IS...

Inhoudstafel

'Chiro zonder aspi's' of een 'kip zonder kop'	6
Het aspi-belang	8
Allemaal goed en wel, maar... we hebben een leidingstekort	10
Maak er werk van!	12
Voorkomen is beter dan genezen!	15



Deze brochure is het resultaat van denk- en doe-werk van de aspi-commissie.
Eindredactie: Jurgen Sprangers, Ilse Neyrinck en Stijn Deprez
Foto's: uit het archief van Chirojeugd-Vlaanderen
Vormgeving: Jan Van Bostraeten
Dank aan alle mensen die een getuigenis neerschreven en aan Kor en Koen die deze brochure hebben nagelezen.



"Reeds lang hadden we het probleem van een ontbrekende aspi ploeg ingezien. We waren immers zelf geen aspirant geweest en we hadden er zoveel zien gaan die blijbaar op 16-jarige leeftijd niet klaar waren voor het 'grote werk'.
Ons probleem: leidingstekort om zo'n ploeg op te starten. We waren ons bewust van de 'viciëuze cirkel' waarin we zaten. We hadden altijd net genoeg leiding om verder te doen zoals we bezig waren, tot we op een bepaald moment de cirkel doorbroken hebben. Ik en nog iemand voelden zich geroepen om toch een ploeg te starten. Naast onze eigen afdeling zouden we na 17u30 op de zondagen een aspiwerking uitbouwen tot 19u30. Beperkt dus. Vijf aspi's (jongens) hadden we. 't Was lastig, toch hadden we samen een prachtig jaar en onze korte zondagavondmomenten beleefden we (samen met onze aspi's) zeer intens. Na één jaar aspiwerking (zij waren 's middags gewoon heti, vermits er niet zoveel heti's waren) waren zowel zij als wij heel tevreden. Ze zijn nu zopas in de leiding gestapt zonder tegenzin. Vijf nieuwe leidingmensen en twee eruit. Een winst van drie leidingmensen. Gevolg: nu hebben we leiding genoeg om een volledige aspiwerking uit te bouwen. Dat hebben we dan ook gedaan. Drie aspi-jongens en vijf aspi-meisjes werken iedere zondag van 14u tot 19u gemengd. Onze inspanningen van een aantal jaren met onze leidingploeg hebben ons een nieuwe afdeling opgeleverd waar we allemaal fier op zijn. We hopen dat dit samen met het feit dat ons ledenaantal reeds 2 jaar de hoogte ingaat een garantie biedt voor onze toekomst."

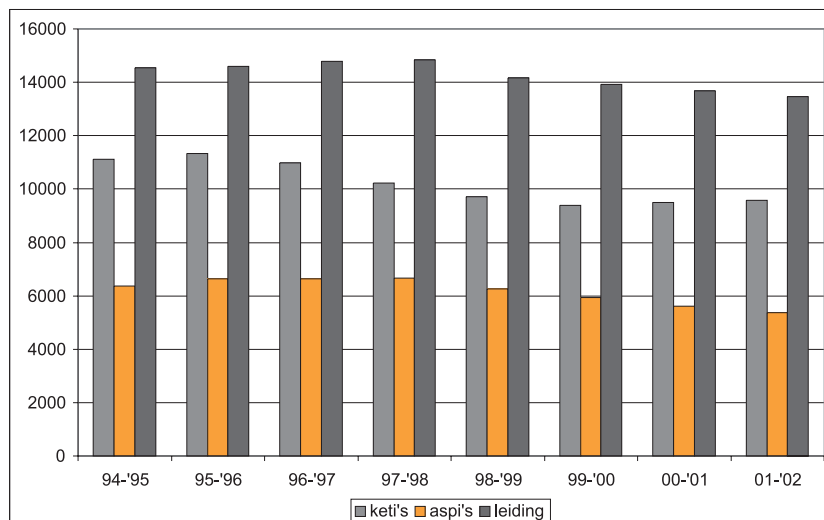
Veerle



Inleiding

Je hoort de mensen wel eens de vraag stellen: "Vinden jullie nog genoeg enthousiastelingen om in leiding te staan?" Een eenduidig antwoord geven is niet makkelijk. Voor sommige groepen is dat helemaal geen probleem en voor

anderen ligt het dan weer niet zo gemakkelijk. De cijfers tonen aan dat zowel het aantal aspi's als het aantal leiding de laatste jaren daalt. Ook zien we dat het aantal keti's de



laatste jaren sterk is gedaald, wat een directe oorzaak is van het dalend aantal aspi's. Concreet betekent dit natuurlijk dat er in de eerste plaats werk moet gemaakt worden van een goede tito- en keti-werking om de doorstroming naar aspi's te verzekeren. Een opdracht die dus verder reikt dan Alive. Dat neemt niet weg dat het de komen-

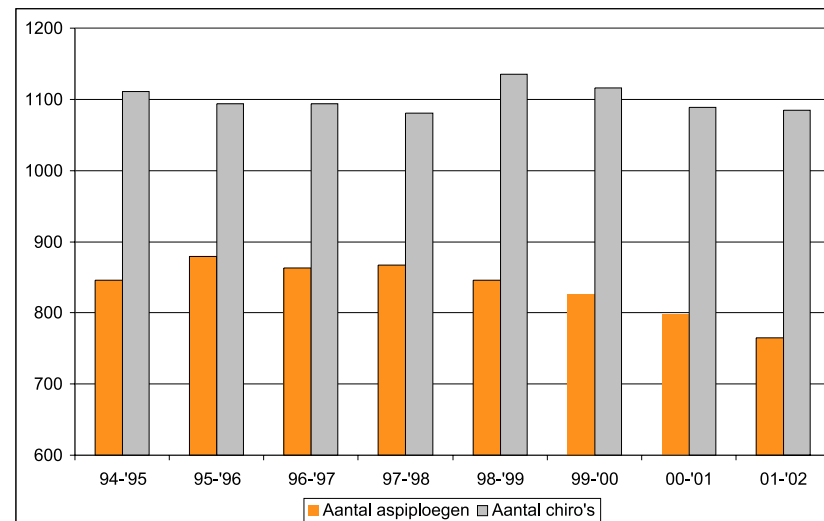
'EEN CHIROGROEP STAAT OF VALT MET EEN LEIDINGSPLOEG' KAN MISSCHIEN CLICHÉ KLINKEN, MAAR HET BLIJFT EEN WAARHEID ALS EEN KOE.

de jaren niet zo evident zal zijn om nog genoeg leidingmensen rond de tafel te krijgen. 'Een chirogroep staat of valt met een leidingploeg' kan misschien cliché klinken, maar het blijft een waarheid als een koe. Bij een aanslepend leidingstekort wordt het moeilijker om je werking draaiende te houden. Genoeg leiding kan je maar hebben als



er voldoende doorstroming is van de oudste afdelingen. In volgende grafiek merk je dat een daling van het aantal aspioploegen samen gaat met een daling van het aantal chirogroepen, maar het eerste is sterker.

Gaat het dan slecht in de Chiro? Zeker niet! Het aantal speelclubbers en rakwi's is de laatste jaren aan het stijgen. De vraag is of we daar nog genoeg leiding kunnen bij plaatsen. Een hele uitdaging voor een Chiro met toekomst.



1. 'Chiro zonder aspi's' of een 'kip zonder kop'

A. VELE JONGEREN VERLATEN DE CHIRO

Er zijn veel meer kinderen dan jongeren in de Chiro. Dat is normaal; met het ouder worden verhoogt de studiedruk, komen er meer mogelijkheden qua invulling van de vrije tijd, wordt er ook bij de Chiro meer van je verwacht... We merken dus een daling bij het aantal aspi's. Een reden zou kunnen zijn dat het aantal 16-18-jarigen daalt in Vlaanderen. Toch is dat helemaal niet het geval. De daling van het aantal aspi's is in verhouding dus abnormaal hoog. Iets om over te waken!



B. SOMS KRIJGEN WE DE KANS NIET ASPI TE WORDEN.

Er is een tekort aan leiding
Dit is wellicht de belangrijkste reden om een aspiploeg te laten verdwijnen. Zowat elke chirogroep maakt wel eens zo'n periode door. Het is niet meer zo vanzelfsprekend dat je "na aspiranten-tijden bewust beslist te begeleiden". Als je 18 bent, liggen er bovendien nog een pak andere uitdagingen op je te wachten. Daardoor kom je wel eens met een mini-leidingsploeg tegenover een maxi-chirogroep te staan. En waarom

HET IS NIET MEER ZO VANZELFSPREKEND DAT JE "NA ASPIRANTEN-TIJDEN BEWUST BESLIST TE BEGELEIDEN"

zou je je met zo'n klein ploegje uit de naad werken als de jonge rekruten onder de vorm van een fris aspirantenploegje voor het grijpen liggen?

Een andere oorzaak van leidingstekort kunnen we toeschrijven aan het alsmear korter worden van leidingscarrières. Het gemiddelde aantal jaren dat men in leiding blijft, vermindert. Door de vlugge wisseling van de 'generaties' in de leidingsploeg kan er op korte tijd veel veranderen. Een chirogroep komt al eens gemakkelijker in de problemen.

Is het wel de moeite?

Moet je voor twee of drie aspi's nog

wel een aspiwerking opzetten? Is het wel de moeite om daar leiding voor in te zetten? Het is ook niet zo evident programma's te maken voor zulke kleine ploegjes.

Anderen doen het ook

Doordat in naburige groepen ook al de aspiploeg werd opgeofferd, lijkt het soms wel of dit de normale toestand is.

Je krijgt te horen dat een aspiploeg een 'luxe' is. Waarom zou je dan blijven hameren op het belang van een aspiploeg voor je eigen groep?



'97	97-'98	98-'99	99-'00	00-'01	01-'02			
Aantal aspi's	6360	6624	6633	6672	6269	5931	5605	5381
Aantal aspiploegen	846	879	863	867	846	827	797	765
Aantal chiro's	1111	1094	1094	1081	1135	1116	1089	1085
% met aspiploeg	76	80	79	80	75	74	73	70



2. Het aspi-belang

Een aspiwerking is geen extraatje voor groepen die het zich kunnen veroorloven. Neen, het is de laatste schakel in een groeilijn die doorheen alle afdelingen loopt. Het is een werking die door-drongen is van de oproep naar een volwaardig (leidings)engagement. Werken aan een goede leidingsploeg betekent werken aan een goede aspi-werking.

ASPI-ZIJN

Tijdens de keti-jaren werk je aan een open levenshouding. Wat we met aspi's willen bereiken gaat verder, en zegt veel over waar we met de Chiro naartoe willen. Aspi zijn is Chiro worden, samen-horigheid beleven, opkomen voor rechtvaardigheid, elkaar graag zien... Aspi's ervaren het als een hecht groepsgevoel waarmee je enorm veel kan bereiken. Het helpt je keuzes maken bij de zaken waar je als 16-18 jarige mee geconfronteerd wordt (studies, relaties). Het is die speciale ervaring die de Chiro, vooral bij aspi's, zo uniek maakt. We willen aspi's bewust begeleiden in het nemen van keuzes en we leren hen de verantwoordelijkheid voor hun keuzes op te nemen. Ook aspi zijn is een keuze die verwachtingen schept. Het is evident dat we wekelijks aanwezig zijn, het wordt geapprecieerd dat we ver-wit-tigen als we er niet bij kunnen zijn. De aspi-periode kan je niet zomaar over-slaan. Chiro is immers een jeugdbewe-ging. Dit betekent dat we van onszelf vinden dat we niet alleen wat te bieden hebben voor kinderen, maar ook voor jongeren. En dat moeten we waarma-ken door ook onze 16-18-jarigen een

boeiend activiteitenleven te gunnen. Het spelaanbod is er één om u tegen te zeg-gen en natuurlijk hebben de aspi's zelf inspraak in het gebeuren. Aspi's pakken samen dingen aan die je alleen niet kan. Een ware training in engagement.

Er wordt ook ingegaan op de keuze om leid(st)er te worden. Vandaar dat jonge-ren die een degelijke aspiwerking heb-ben meegemaakt, in een meer voordeli-ge positie staan om voor en tegen van een leidingsengagement af te wegen en een keuze te maken.

**WERKEN AAN
EEN GOEDE
LEIDINGSPLOEG
BETEKENT WERKEN
AAN EEN GOEDE
ASPI-WERKING.**

LEIDING-WORDEN

Een van de grote keuzes die je als aspi moet nemen is je verdere engagement als lei-der of leidster in de Chiro. Een jong leidingsenga-ment staat blijkbaar niet garant voor een lang lei-dingsengagement. Als je al op jongere leeftijd in leiding stapt, heb je nog niet zo'n goed zicht op je verdere levensloop (studie of jobkeuze, relatie-keuze...)

Verantwoordelijkheid dragen moet je leren. Het is een groeiproces dat niet zonder groeipijnen verloopt. Doorheen de keti- en aspiwerking krijgen jongeren de kans om ermee te experimenteren. Ze krijgen rustig de tijd om -met vallen en opstaan- te leren wat verantwoorde-lijkheid betekent. We mogen jongeren deze kans niet ontnemen door hen té vroeg met té veel verantwoordelijkheid te belasten. Doorheen het jaar zijn er uitgesproken momenten waar rond leiding-zijn wordt nagedacht. We willen aspiranten niet

voor de leeuwen gooien. Door tijdens het jaar regelmatig rond leiding-zijn activiteiten op te zetten, groei je met hen naar een bewuste keuze toe.

Ook voor de buitenwereld heeft de keuze voor een aspiploeg z'n belang. Ouders hebben heel wat meer vertrouwen in oudere lei-

ding dan dat hun kinderen begeleid wor-den door 16-17 jarigen.

**VERANTWOORDELIJ
KHEID DRAGEN
MOET JE LEREN.**

Het is dus zinvol om de vraag om een leidingsenga-ment op te nemen, uit te stellen. Daarmee willen we niet zeggen dat jonge leiding slechte leiding is.



3. Allemaal goed en wel, maar... we hebben een Leidingstekort

Het is nu misschien wel duidelijk waarom het belangrijk is om een aspi-afdeling te hebben. Een volledige leidingsploeg is natuurlijk voor de groep ook belangrijk. Een leidingstekort moeten we veel breder durven benaderen. Als je oplossingen op langere termijn wil creëren moet je een diepere bevraging van je eigen werking durven aangaan. Een heel evidente vraag die je je moet stellen is 'Hoe komt het dat er zo weinig leiding is?'. In de eerste plaats kan je je dan gaan afvragen hoe het komt dat leiding stopt. Is de belasting van de leiding te groot? Krijgt leiding genoeg voldoening van hun chiro-engagement? Is er genoeg vernieuwing in je werking? Wat is de toestand van je infrastructuur?...

Daarnaast kan je je ook afvragen hoe het komt dat er weinig doorstroming is naar de leiding. Ligt dat aan toevalligheden, dat er net weinig keti's of aspi's zijn? Het minder functioneren van een bepaalde afdeling, de grote concurrentie, het imago van je chiro... zijn moge-

lijke oorzaken.

Werken aan deze zaken moet een aandachtspunt blijven. Toch kan een overbruggingsmaatregel zich opdringen. De keuze voor het behoud van een aspi-ploeg is dan niet evident. Het is een bewuste keuze waar de ganse leidingsploeg moet achterstaan. Dezelfde taken met minder leiding opnemen, betekent dat iedereen een grotere inspanning zal moeten leveren.

Vaak wordt het afschaffen van de aspiwerking als een tijdelijke oplossing gezien. We merken dat dit veelal niet bij het tijdelijke blijft. De stap terug is voor een leidingsploeg veel moeilijker dan gedacht. Het is belangrijk om eerst toch eens te bekijken of er geen andere oplossingen mogelijk zijn. In het volgende deel reiken we jullie een aantal alternatieven aan die een 'tijdelijke' overbrugging moeten mogelijk maken.

IS ER WEL GENOEG DOORSTROMING?

*Ik ben zelf nooit aspi geweest, en ik heb die jaren wel gemist. Zelf ben ik dus jong in leiding gestapt en eigenlijk kreeg ik heel weinig steun van de rest van de leiding terwijl ik dat wel graag wilde. Ik ben er echt van overtuigd dat de aspi-jaren heel belangrijk zijn. Ik ijver nu heel sterk voor een tweejarige aspiwerking in onze Chiro.
Jan*



4. Maak er werk van!

MET MINDER GAAT OOK

Een eerste mogelijkheid is eens te onderzoeken of het toch niet kan met de leiding die er is. Dit betekent dat iemand alleen kan komen te staan voor een afdeling. Zeker geen gemakkelijke opgave voor die leider of leidster! De leidingsploeg zal hierin sterk moeten ondersteunen. Andere leiding die al eens een taak overneemt, mee inspringen op zondagmiddag of bij ouderbezoekjes, mee helpen aan de opbouw van een programma... Heb ook geen schrik om 't één en 't ander uit jullie drukke Chirokalender te schrappen. Iedereen uit jullie Chiro-omgeving zal er wel begrip voor hebben dat het eens een jaartje iets kalmer is. Het afdelingsleven gaat immers voor!

HERSTRUCTURERING

Er zijn tal van mogelijkheden om je jongste afdelingen wat anders te gaan organiseren. Wil je absoluut je jongste afdeling niet zien verdwijnen dan kan je de frequentie van hun Chiro-zondagen wat verminderen. Laat je pinkels, speelclubbers of rakwi's om de twee weken naar de Chiro komen. Zo blijven ze voldoende voeling houden met de Chiro en bespaar je met de leidingsploeg wel twee, drie mensen. Een andere mogelijkheid kan zijn dat je je 3 jongste afdelingen herorganiseert tot 2. Ook bij de oudste afdelingen kan je wel wat sleutelen. Heb je weinig aspi's, dan kan je overwegen om aan keti's en aspi's samen Chiro te geven. Waak er

Tinne, Katrien Véronique en Maarten houden met z'n vieren een chirogroep met vijf afdelingen draaiende.

Tinne: Vorig jaar in mei bleek dat er al een heel aantal mensen twijfelden of ze nog wel in leiding wilden blijven en na het bivak bleek dat we nog met vier overbleven.

Hilde: We zijn dan samengekomen om een actieplan "Hoe hou je met vier een Chiro draaiende?" op te starten.

Véronique: De eerste zondag van de maand geeft ieder Chiro aan zijn/haar eigen afdeling en zoekt nog een vervangleidster. De keti's en aspi's zijn dan samen. De tweede zondag geven de aspi's mee Chiro aan de drie jongste afdelingen.

Maarten: De derde zondag is de familiedag. Dan doen de vier jongste afdelingen een groeps spel, en de vierde zondag staan speelclub en rakwi's samen, ik doe de tito's samen met een invaller en Tinne neemt de keti's en de aspi's voor haar rekening.

Hilde: Wij hebben gekozen om onze aspi's twee jaar aspijtijd te gunnen. Niet zo evident, bij zo'n leidingstehort.

Tinne: Eerst en vooral was het een duidelijke vraag van de aspi's zelf. Daarnaast hadden we de laatste jaren gemerkt dat de aspi's die maar één jaar aspirant waren geweest, vaak ook maar één jaar in leiding zijn gebleven. En daar heb je uiteindelijk ook niets aan. We kozen dus bewust om ze een extra aspi-jaar te gunnen en hopen dat dat op termijn wel zal renderen.

dan ook over dat je aspi's van dat ietsje meer aspi-zijn kunnen genieten. De stap naar het leid(st)er worden is voor hen heel wat kleiner dan voor keti's. Je ziet dat er duizend en één mogelijkheden zijn om de puzzel te laten passen.

JONGSTE AFDELING SCHRAPPEN

Niemand zal het graag zien aankomen, maar het tijdelijk afschaffen van de jongste afdeling kan je leidingstekort misschien wel oplossen. Uiteraard kan je dat niet zomaar doen. Dik kan enkel gebeuren na een weloverwogen keuze en in een globale toekomstvisie.

Toch is deze mogelijkheid zo gek nog niet. Is een sloeber- pinkel- of speelclub-afdeling onmisbaar en een aspi-afdeling niet?

Vaak wordt er aangenomen dat je kinderen al moet rekruteren op jonge leeftijd om de toekomst van je groep veilig te stellen.

ZE ZIEN OOK LIEVER OUDERE LEIDING VOOR HUN KINDEREN ZORGEN DAN 16-17 JARIGEN.

Als je eens in je eigen groep kijkt merk je wel dat

dit niet altijd het geval is.

Als je je keuze voldoende motiveert zullen de ouders je besluit zeker toejuichen. Ze zien ook liever oudere leiding voor hun kinderen zorgen dan 16-17 jarigen. Heb je terug een ruime leidingsploeg dan kan je zonder veel moeite de draad terug op pikken voor de jongste afdeling.

WITTE RAVEN

Je kan ook nieuwe leiding zoeken. Misschien zijn er nog geïnteresseerden in de buurt, in je vriendenkring, broers of zussen van leden, oud-leiding, of oud-leden. Je moet maar eens een lijstje maken van alle leden die de groep hebben verlaten sinds hun tito-tijd. Je zal versteld staan hoeveel er hiervan in aanmerking komen om als leiding te worden gevraagd. Mits de nodige begeleiding vanwege de leidingsploeg kan dit wel.

JE HOEFT HET PROBLEEM OOK NIET ALLEEN OP TE LOSSEN.

doen op oud-leiding om de zondag mee Chiro te komen geven.

"Drie jaar terug merkten we dat we de komende jaren wel eens met een leidingstehort zouden kunnen kampen. We wilden de problemen een beetje voor zijn en we zijn naar mogelijke oplossingen gaan zoeken. We wilden zeker niet onze aspi's in leiding vragen. We vonden dat aspi's zeker aspi moeten kunnen blijven zijn en daarbovenop was dat geen goede oplossing op lange termijn vonden we. Dus maakten we de keuze om onze jongste afdeling 'de spikhels' af te bouwen. Een gemakkelijke keuze was het zeker niet, de meeste leiding vond het enorm jammer dat we zo'n grote afdeling zouden gaan verliezen. We wilden onze spikhels die al een jaar Chiro hadden gekregen zeker niet laten vallen, dus organiseerden we voor hen een overgangsjaar. Het jaar dat volgde waren we echt met te weinig leidingsmensen om nog leiding bij onze spikhels te plaatsen. Omdat we de kleintjes toch nog een beetje van de Chiro wilden te laten proeven vroegen we oud-leiding om voor die gastjes nog iets te organiseren. Met een ploegje oud-leidingsmensen besloten we om maandelijks activiteiten te geven om hen de sfeer van de Chiro te laten opsnuiven."

Steven

Je hoeft het probleem ook niet alleen op te lossen. Neem een kijkje in je gewest: misschien zijn er groepen met een leidingoverschot in de buurt en wil de oudere leiding van die groep wel eens wat nieuwe lucht snuiven. Aarzel niet om daarvoor het gewest aan te spreken. Zij kennen immers de groepen en kunnen je helpen op je zoektocht. Soms willen mensen uit de gewestploeg zelf wel eens inspringen. Vergeet zeker ook niet af en toe eens beroep te doen op oud-leiding om de zondag mee Chiro te komen geven.

“t Was niet de meest voor de hand liggende keuze om na 14 jaar m'n vertrouwde chirogroep in te ruilen voor een andere chirogroep: van een meisjeschiro met 'te grote' leidingsploeg (28 vrouw sterk) naar een gemengde chiro met 'te kleine' leidingsploeg (5 man en vrouw). Voor en tegen heb ik afgewogen, vanop mijn eigen bivak brieven geschreven met mijn 'misschien toekomstige medeleiding'. Uiteindelijk heb ik op het einde van het bivak de knoop doorgehaakt: ik zou gaan. Ik wist wat ik zou achterlaten maar niet wat ik er in de plaats voor zou krijgen. Er werd zowaar een inburgeringscampagne opgezet. Ik had immers heel wat te leren, zoals de organisatie van activiteiten, taakverdelingen, contacten met ouders, onthaal van chirokes. 't Was allemaal anders. Als boeiende ervaring kon het wel tellen: het opent je ogen, chiro kan ook anders dan de manier waarop je er steeds vertrouwd mee was. Uiteindelijk ben ik nog 4 jaar in m'n 'nieuwe' chiro gebleven, waarvan enkele ook als groepsleiding. Ik heb echt kunnen laten zien wie ik was en wat ik waard was, iets wat ik in een grote leidingsploeg nooit mogelijk had gedacht. Het leidingstekort is wel gebleven maar dankzij ook enkele anderen die eenzelfde keuze maakten als ik, leeft deze chiro nog steeds! Misschien wel meer dan ooit, want het ledenaantal is ondertussen sterk gestegen! Kristel

IN GEVAL VAN NOOD: ASPI'S DAN TOCH IN LEIDING?

Als je dan toch kiest om aspi's in te zetten in de leidingsploeg, hoeft dit nog niet te betekenen dat je een minderwaardige chiro bent. Probeer er wel op te letten dat het maar een tijdelijke oplossing is. Denk daarbij meteen hoe je het komende jaar je aspi-afdeling kan heropbouwen.

Het is belangrijk dat je je aspi's niet te zwaar belast en ze sterk begeleidt. Houd er rekening mee dat je kersverse leiding niet de hoeveelheid leidingsvorming hebben genoten als je in je Chiro gewoon was.

Als je altijd twee jaar aspi's hebt gehad, dan is de pré-leidingsvorming gespreid over twee jaar. Laat je plots dat tweede jaar vallen dan hebben die aspi's eigenlijk maar een halve dosis vorming gekregen. Bij keti's loop je zelfs het gevaar dat

RAADPLEEG TIJDENS DE DISCUSSIE ALLE BELANGHEBBENDEN

Geen van bovenstaande oplossingen zijn evident of gemakkelijk. Er is geen pasklare oplossing voor iedere groep. De 5 punten zijn eerder mogelijke denkpistes die je kunnen helpen bij het nemen van een beslissing. Uiteraard heeft iedere groep zijn eigen situatie. Het al of niet aanwezig zijn van andere jeugdbewegingen in je buurt, het ledenaantal, de bestaande tradities... het zijn allemaal factoren die je beslissing zullen beïnvloeden.

Je zal als leidingsploeg moeten nagaan welke oplossing het meest geschikt is. Vaak zal het resultaat een combinatie zijn van de verschillende aangehaalde mogelijkheden. Een oplossing vinden zal hoe dan ook niet eenvoudig zijn.

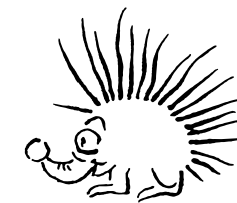
Raadpleeg tijdens de discussie alle belanghebbenden: ouders, oudleiding... Ze kunnen ieder bijdragen tot de oplossing. Bij de uiteindelijke beslissing moeten de aspi's zeker hun stem kunnen laten horen. Wat de keuze ook wordt, de hele leidingsploeg zal ze moeten dragen.

daar nog nauwelijks sprake is geweest van pré-leidingsvorming.

Het goed begeleiden van aspi's is noodzakelijk. Een ervaren medeleider kan al heel wat betekenen in het afdelingswerk. Begeleidend werk van groepsleiding en veebee is al even belangrijk voor de integratie van de nieuwe leiding binnen het ploeggebeuren.

Als er meerdere aspi's leiding worden, kan je hen misschien de kans bieden om af en toe nog eens met de aspi's samen te komen om typische aspi-activiteiten te doen.

5. Voorkomen is beter dan genezen!



KIJK VOORUIT!

Een leidingstekort zie je meestal wel een jaar of twee, drie op voorhand aankomen. Je zit met een oude leidingsploeg of je merkt dat er niet veel keti's en aspi's leiding zullen worden. Oog hebben voor de toekomst betekent dat je beslissingen beter kan spreiden. Het zal er in ieder geval voor zorgen dat je geen overhaaste keuzes moet maken.

WAAROM ZOU JE GEEN WERVING KUNNEN OPZETTEN VOOR +12-JARIGEN?

HOUDEN WAT JE HEBT EN ALS 'T KAN, UITBREIDEN.

Inderdaad, waarom zou je niet alle moeite van de wereld doen om zoveel mogelijk jongeren te bereiken. Dit is op lange termijn de enige mogelijkheid om de toekomst van je groep veilig te stellen. En geef toe, we hebben toch ook jongeren heel wat te bieden. Denk maar eens terug aan je eigen keti- en aspi-jaren.

Waarom zou je geen werving kunnen opzetten voor +12-jarigen?

Veel jongeren zijn op zoek naar een plaats waar ze zich thuis kunnen voelen, naar een groep leeftijdsgenoten waar ze zich goed bij voelen of naar een club waar ze

mee kunnen bepalen hoe het er aan toe gaat. En waarom zou dat de Chiro niet kunnen zijn?

Met de leidingsploeg zijn jullie best wel creatief genoeg om een aantal originele wervingsstunts te verzinnen.

Suc6!



