



Inhoud

Identiteit van de ploeg.....	1
De ploegnaam	2
Ploegnamen volgens Baden-Powell.....	2
Subgroepstekens (Ploeginsignes).....	2
Lelievlet.....	2
Ploegrollen	3
De rollen in een ploeg.....	3
De ploegleider.....	3
De assistent-ploegleider	4
De andere rollen in de ploeg	4
Ploegraad	4
Praktisch voorbeeld ploegraad	5
Het ploeglogboek.....	6
Ploegeigendommen.....	7
Uitdagingen.....	7
Hoe krijg je medeleiding mee in het idee om stappen te maken met werken in ploegen?	7
Hoe ga je om met ouderverwachtingen en zorgen van ouders?.....	8
Houd je vaste ploegen of wissel je elk jaar door?	8
Hoe ga je om met ruimte geven voor vrijheid en zelfstandigheid bij opkomsten en kamp?	9
Hoe zorg je ervoor dat de scouts zelf een evenwichtige ploegenverdeling maken?	9
Hoe geef je PL's en APL's meer handvatten om met de gegeven verantwoordelijkheid om te gaan?	10

Identiteit van de ploeg

Een ploeg is een vriendengroep met een eigen identiteit. De ploegleden hebben zo hun attributen om deze identiteit tot uitdrukking te brengen: een naam, een logboek, ploeglinten, een ploegvlag, een geheime hut, een eigen plek op het kampterrein waar de ander ploegen niet mogen komen.

Onderschat de waarde van deze dingen niet. Ze maken deelname van de ploeg voor de leden belangrijk en het doet een beroep op het eer- en groepsgevoel van de leden. Deze attributen creëren een familiegevoel dat onmisbaar is voor een goede ploeg.

Er zijn een tal aan verschillende manieren om een ploeg meer identiteit te geven. De makkelijkste is natuurlijk een ploegkist met logo's van de ploegdieren en alle ploegeigendommen in kleur van de ploeg gemarkeerd. Denk vooral ook aan eigen inrichtingen van ploeg hoek/bank, waar elke ploeg trofeeën en herinneringen kan bewaren.

Hieronder nog wat verdere uitwerkingen van verschillende uitwerkingen van ploegidentiteit op een rijtje.

- De ploegnaam
- [De Ploeghoek]
- Lelievlet
- Het ploeglogboek
- Ploegeigendommen

De ploegnaam

De naam van de ploeg is belangrijk voor het gevoel van autonomie van de leden. Hij benadrukt de individualiteit van de ploeg en zijn leden. Over de naamgeving van ploegen is veel geschreven en er is, mede onder invloed van Baden-Powell, een cultuur ontstaan waarin diernamen een prominente rol hebben gekregen.

In Verkennen voor jongens schrijft Baden-Powell: "Elke ploeg is vernoemd naar een dier. Het is een goed idee om alleen dieren en vogels te kiezen die voorkomen in je regio."

Aan de naam wordt vervolgens een motto ontleend en de leden moeten de (eventuele) roep van het dier kennen. Het bovenstaande geldt toch vooral voor de van oorsprong jongensgroepen. Bij meisjesgroepen is er een heel andere traditie van naamgeving ontstaan, een veel vrijere traditie van bloemennamen, plantennamen en namen die met een gebeurtenis te maken hadden. Soms waren het namen die verband hielden met de naam van de troep, zoals: de bloementroep met als rondnamen: de paardenbloemen, de pinksterbloemen en de boterbloemen. Kortom, naamgeving van de ploeg is vaak gebonden aan traditie. Belangrijk is dat leden zich met een naam kunnen identificeren en dat die naam langere tijd houdbaar is. De vrijheid die je daarin kunt nemen, bepaalt de troep zelf.

Als leiding zijnde kun je de keuze van de troep stimuleren doordat de keuze van de dieren ook gedaan kan worden door te kijken in de directe omgeving en foto's te laten maken van de dieren die ze tegen komen in de natuurlijke omgeving. Hier kan daarna per groep een keuze gemaakt worden uit de foto's en achtergrond van de dieren. Het voordeel hiervan is dat iedereen het dier herkent en zich er gemakkelijk mee kan identificeren.

Ploegnamen volgens Baden-Powell

Wil je de ploegen hun naam op traditionele wijze laten kiezen, dan kun je de originele door Baden-Powell bedachte namen, silhouetten en ploegroepen gebruiken. In Verkennen voor Jongens gaf Baden-Powell een serie diernamen op met bijbehorende ploegroep en de kleuren voor de schouderlinten. Schouderlinten kunnen aan de Scoutfit bevestigd worden aan de linkerschouder. Ze zijn 12 cm lang en vaak bestaande uit twee kleuren.

Subgroeptekens (Ploeginsignes)

De ScoutShop levert naast de schouderlinten die hierboven beschreven zijn ook nog subgroeptekens met ploegsymbolen: dieren, bloemen, kleuren, bomen en windrichtingen.

Lelievlet

Bij veel waterscoutinggroepen hebben de ploegen vaak de verantwoordelijkheid voor hun eigen vlet. Ze regelen het onderhoud en geven hun lelievlet een naam.

Er wordt gewerkt in ploegen, voorheen bakken genoemd, de kleuren die de vlet hebben zijn de kleuren van de groep.

Op het dek maken ze een dektekening, de naam van de vlet is vaak al van oudsher aan de vlet gekoppeld. Elke boot heeft zijn eigen nummer.

Een boots (PL) en een kwartier (APL). Vlet is gebruikelijker als gauw.

Ploegrollen

De rollen in een ploeg

In een ploeg is een aantal rollen te onderscheiden. Ook in een natuurlijk gevormde vriendengroep ontstaan rollen: iedereen heeft in een vriendengroep een specialiteit. Dit kan een leiderschaps kwaliteit zijn zoals goed kunnen bemiddelen of organiseren maar ook andere kwaliteiten zoals koken, verhalen vertellen of veel weten van EHBO. Zo'n rol is belangrijk voor scouts in een ploeg. Het geeft ze een bepaalde status en daarmee waardering voor wat ze doen en wie ze zijn. We formaliseren twee van die rollen binnen Scouting en verbinden ze aan een vaste persoon: ploegleider (PL) en assistent-ploegleider (APL).

De ploegleider

Een leider is essentieel in een groep. Vaak is dit iemand die zich van de anderen onderscheidt in het nemen van initiatief en het dragen van verantwoordelijkheid. Degene die tot pl gekozen wordt, is vaak een gerespecteerd ploeglid. Maar hij is bovenal een lid van de ploeg en hiermee gelijk aan de anderen. Het enige wat hem doet verschillen van de andere ploegleden, is het extra takenpakket:

- Hij helpt de ploeg zijn doelen te verwezenlijken.
- Hij zorgt voor een sfeer waarin iedereen zich thuis voelt.
- Hij bemiddelt tussen ploegleden bij kleine conflicten.
- Hij geeft het goede voorbeeld.
- Hij neemt initiatieven voor de ploeg.
- Hij houdt de ploegleden bij elkaar.
- Hij vertegenwoordigt de ploeg in de troepraad.

Baden-Powell schreef in Verkennen voor jongens over de opdracht van de PL: *“De ploegleider is verantwoordelijk voor de efficiëntie en doortastendheid van de ploeg. De scouts in de ploeg volgen hun ploegleider niet vanwege angst of straf, zoals vaak het geval is bij militaire discipline, maar omdat ze een team zijn dat samen speelt en hun ploegleider steunt, voor de eer en het succes van de ploeg.”*

De pl is in een ploeg de verantwoordelijke voor de hele ploeg en daarmee ook het aanspreekpunt voor de leiding. Dit neemt echter niet weg dat elke scout de verantwoordelijkheid voor zichzelf behoudt.

Om de pl de gelegenheid te geven zich te ontplooiën als leider van zijn ploeg, is het belangrijk hem ook echt de verantwoordelijkheid te geven. Maak er geen schijn verantwoordelijkheid van door hem bijvoorbeeld geen rol te geven in het opleiden van nieuwelingen. Een pl serieus verantwoordelijkheid geven, kan onder meer via de instelling van een zogenoemde troepraad.

Wanneer je het ploegensysteem nauwgezet toepast, laat je de pl's veel zelf doen, zoals de opleiding van nieuwelingen in de ploeg en het organiseren van de ploegraad. Als scoutsleiding deleger je dus zoveel mogelijk aan de pl's. Baden-Powell illustreerde dit met de opmerking in Wenken voor leiders: *“De scoutsleider geeft leiding via de ploegleiders.”*

De pl heeft natuurlijk niet het alleenrecht op leiderschap in een ploeg. In sommige situaties kan een ander ploeglid de leiding overnemen omdat hij op een bepaald terrein meer kennis van zaken heeft. Een ploeglid dat veel afweet van vuur soorten, kan die middag een instructie leiden over een bepaald soort vuur.

In veel waterscoutinggroepen is het gebruikelijk dat de pl beschikt over een of meer machtigingen bootleiding (MBL's) → Wordt alleen gehaald door leiding → PL/Boots zou CWO examen zeilen kunnen halen (=kwalificatie) II en later CWO III behalen zodat een ploeg zelfstandig kan roeien of zeilen. Nieuw insigne Welkom aan Boord, iemand die nieuw bij waterscouts nieuw binnenkomt kan op deze wijze aantonen dat hij de basis kent/beheerst en het water op kan. Is ook groepsdingetje zodat bij overvliegen snel binnen paar weken het insigne gehaald wordt en ze het water op kunnen.

De pl kan als onderscheidingsteken aan weerszijden van het installatie-insigne op de borstzak twee verticale witte bandjes, te verkrijgen bij van 7½ cm lang en 1¼ cm breed dragen.

De assistent-ploegleider

De APL is de vervanger van de PL wanneer deze afwezig is. Hij moet daarom ook op de hoogte blijven van wat er speelt in de ploeg en de hele troep. Daarnaast is de belangrijkste taak van de APL de PL te ondersteunen bij zijn hoofdtaken. De APL vormt samen met de PL de afvaardiging van de ploeg in de troepraad. De APL kan als onderscheidingsteken rechts van het installatie-insigne op de borstzak een verticaal wit bandje, te verkrijgen bij ... van 7½ cm lang en 1¼ cm breed dragen.

De andere rollen in de ploeg

Naast de hierboven beschreven officiële functies in de ploeg bestaat er nog een aantal rollen die een ploeg zelfstandig kan instellen als daar behoefte aan is. Deze behoefte ontstaat vaak doordat ploegleden zich willen onderscheiden van anderen. Deze rollen kunnen in een ploeg ook een formele status krijgen. Er wordt bijvoorbeeld een penningmeester aangesteld. Je kunt er ook voor kiezen een aantal van deze rollen verplicht te stellen in de ploegen, bijvoorbeeld wanneer je vindt dat er per ploeg een vaste persoon moet zijn die de EHBO-koffer bijhoudt.

Het instellen van deze rollen en de invulling hiervan moet zoveel mogelijk een taak zijn van de ploegraad. Het kan goed intern geregeld worden wie welke rol krijgt en voor hoelang. Het is belangrijk dat de ploegleden dit zoveel mogelijk onderling regelen; zodoende hebben de rollen de meeste relevantie en draagvlak.

Wanneer iemand wat anders zou willen doen, kan dit in de ploegraad besproken worden. Zo ook het instellen van nieuwe rollen en het afschaffen van rollen die niet meer functioneel zijn. De rollen moeten namelijk wel relevant zijn voor de ploeg, alleen dan kunnen ploegleden er enige status aan ontlenuen.

Rollen in een ploeg, behalve die van PL en APL:

Secretaris

- maakt notulen van de ploegraad;
- zorgt voor het ploeglogboek.

Penningmeester

- beheert de ploegkas.

Materiaalmeester

- onderhoudt de ploegmaterialen: tent en keukenmaterialen, ploeggereedschap enz.
- houdt de veiligheidseisen van de materialen in de gaten.

Kok

- verzorgt de menu's, de recepten en de inkoop van voedsel;
- geeft leiding aan de ploegkeuken.

Verpleger

- behaalt het EHBO-insigne;
- verzorgt de verbandtrommel;
- houdt de hygiënische toestand van de ploeg in de gaten.

Ploegraad

Onder de ploegraad verstaan we het overleg dat gehouden wordt in de ploegen. Het is een platform voor de ploegleden om voor de ploeg relevante beslissingen te nemen. Tijdens deze ploegraad kan een aantal zaken aan bod komen:

- organisatie van ploegprogramma's;

- evaluatie van ploegprogramma's;
- bespreekbaar maken van elkaars functioneren (feedback geven);
- kiezen van PLen APL;
- instellen en verdelen van andere rollen in de ploeg;
- de troepraad voorbereiden (programma's) en terugkoppelen;
- het bespreken en verdelen van de ploeg financiën;
- keuze van kampterrein voor een ploegkamp.

Het is raadzaam om iemand van de leiding aanwezig te laten zijn wanneer je een ploegraad introduceert in de troep. Deze leider kan horen wat er leeft in de ploeg en de ploeg verder helpen met de uitwerking van ideeën. In eerste instantie neemt de leiding het initiatief tot het houden van een ploegraad. Na verloop van tijd zal het initiatief overgenomen worden door de ploeg zelf.

De ploegraad kan zeer serieus gehouden worden, bijvoorbeeld tijdens een opkomst, maar de meest spontane reacties komen voort uit een informeel gehouden ploegraad, bijvoorbeeld een bespreking tijdens het koken. Afhankelijk van de situatie kunnen beide vormen ingezet worden, bijvoorbeeld tijdens kamp is een informele setting geschikter dan tijdens een reguliere opkomst.

De (A)PL zit de ploegraad voor, een ander ploeglid maakt notulen. Een ploegraad moet natuurlijk wel ergens over gaan, dus de (A)PL zorgt voor een lijst met de te bespreken onderwerpen. We hebben hier ook een praktische uitwerking van hoe zo'n ploegraad er nou uit kan zien.

Praktisch voorbeeld ploegraad

Om een ploegraad goed te laten verlopen, moeten er een paar taken verdeeld worden.

Iemand moet de vergadering voorzitten en er moet iemand zijn die de notulen maakt: de secretaris. De ploegleider (PL) is meestal de voorzitter en de secretaris kan iemand zijn die dat een leuke taak vindt. Voor de uitleg van voorzitter en secretaris wordt verwezen naar de troepraad. De PL kan ervoor kiezen de notulen netjes uitgewerkt aan alle ploegleden te geven of ze in het ploeglogboek te doen, die een vaste plek heeft in de ploeghoek. Iedereen kan dan teruglezen wat er allemaal afgesproken is tijdens de ploegraad.

Een voorbeeld van notulen voor een ploegraad is hieronder toegevoegd.

Uit het ploeglogboek van de Dassen 2017

NOTULEN PLOEGRAAD DASSEN - 14 OKTOBER 2017

Aanwezig: Lieke (voorz.), Omar (secr.), Paul, Sep en Merel Afwezig: Emma

NO	AGENDAPUNT	BESPROKEN	AFSPRAKEN WIE
1	Opening door voorzitter	Lieke opent de PR	
2	Mededelingen	<ul style="list-style-type: none"> • Paul moet even weg om thee te zetten. • Merel moet vandaag eerder weg. 	
3	Notulen vorige vergadering	<ul style="list-style-type: none"> • Sep zou uitzoeken hoe je een draaimolen moet pionieren. Heeft hij nog niet gedaan. • Merel heeft niet gezegd dat ze zou meedoen aan de HIT, dat was Emma. Staat verkeerd in de notulen. 	Bouwtekening Sep draaimolen opzoeken.

4	Ploegkamp 17/18/19 november	<ul style="list-style-type: none"> ● De leiding organiseert het kamp, alleen voor de zaterdagmiddag moeten we zelf een 'vernieuwende' buitensportactiviteit organiseren. Ideeën: zweethut bouwen, abseilen, bootcamp. Het wordt zweethut bouwen. ● Iedereen gaat mee. Alleen van Emma weten we het nog niet. 	Op internet uitzoeken hoe je een zweethut bouwt.	Omar
			Emma bellen	Lieke
5	Insigne verdiepingsfase houtbewerken	<ul style="list-style-type: none"> ● Vorige vergadering hebben we gekozen om met de hele ploeg te gaan werken aan de verdiepingsfase van het insigne houtbewerken en stoken. Paul heeft een afspraak met een boswachter van Staatsbosbeheer om uitleg te krijgen over boomsoorten en om zaaginstructies te krijgen. Dit is op 9 december, om 10.00. verzamelen bij de werkschuur van Staatsbosbeheer. ● Scoutleidster Amber wil de insigne-eisen wel beoordelen. 	Bedankje voor de boswachter regelen.	Paul
			Datum afspreken met Amber voor beoordeling	Lieke
6	Organisatie groeps�pannenkoek- bakwedstrijd	<ul style="list-style-type: none"> ● Pannenkoekbakwedstrijd gaat niet door omdat het samenvalt met de RSW. 		
7	Rondvraag	<ul style="list-style-type: none"> ● Omar vraagt wie er nog zin heeft om met hem mee te doen aan de winterhike. Merel wil dit wel. ● Wie heeft de regenboogdasring van Sep gezien? Hij is hem al twee weken kwijt. Niemand heeft hem gezien. 		
8	Sluiting	Lieke sluit de PR. Volgende PR: 2 december om 14.00		

Het ploeglogboek

Het ploeglogboek is het geschiedenisboek van de ploeg. Het kan een kunstig vormgegeven boekwerk zijn waarin iedere week een ander ploeglid een verslag schrijft over de opkomst, een kamp of de RSW. Natuurlijk gebeurt dat het liefst met mooie foto's of artistieke tekeningen.

Sommige ploegleden zullen niet al te enthousiast zijn over het schrijven in een logboek maar dit gebruik zal er snel inslijten. Na een halfjaar is vaak al een mooi boekwerk ontstaan en bij het teruglezen van alle avonturen van de ploeg zal er vaak nog heel wat afgelachen worden.

Een logboek is ook belangrijk voor de identiteit van de ploeg. Een identiteit ontstaat mede door een gezamenlijke geschiedenis. En het logboek is daar het sprekendste bewijs van.

Een ploeg kan een bepaalde persoon aanwijzen om het logboek bij te houden, maar de leden kunnen er ook voor kiezen het logboek te laten rouleren.

Voor ploegen die minder gemotiveerd zijn voor schrijven in een logboek kun je kijken naar gebruik van moderne technieken voor het documenteren van de gezamenlijke geschiedenis. Denk bijvoorbeeld aan het bijhouden van een ploegblog of het maken van een filmpje of vlog van een gehouden activiteit die kan worden geplaatst op een gezamenlijke account van een videosite of social media.

Ploegeigendommen

Een ploeg kan op eigen initiatief of omdat het gebruikelijk is in de troep nog een aantal andere zaken introduceren. Een greep uit de mogelijkheden:

- Ploegkas
Je kunt een ploeg verantwoordelijk laten zijn voor (een deel van) de financiën. Een ploeg kan zo het eigen programma financieren, sparen voor een nieuwe ploegtas, materialen voor in de ploegkist, enz. Ploegleden worden zich zo beter bewust van het feit dat programma's en spelmaterialen geld kosten.
- Ploegyell
Een eigen yell bedacht door de ploegleden. **Tip!**
- Ploegvlag en stok
Een vlag met, bijvoorbeeld, het ploegteken (ploegdier o.i.d.) erop.
- Ploeglied
Een zelfbedacht lied.
- Geheime tekens
Tekens die alleen bekend mogen zijn aan ploegleden.
- Keukenkist
De materialen die de ploeg gebruikt om op kamp te kunnen koken. De ploeg is zelf verantwoordelijk voor het onderhoud en de aanschaf van nieuwe artikelen.
- Ploegtas
Rugzak of iets dergelijks met kaart- en kompasattributen en EHBO-spullen.
- Gereedschapskist
Kist met ploeggereedschappen: bijl, zaag, pioniertouwen, enz.
- Ploeg eigendommen rondom de tent
Zak met tentbenodigdheden: stoffer en blik, scheerlijnen, tent vlaggetje, haringen, enz.

Uitdagingen

Hoe krijg je medeleiding mee in het idee om stappen te maken met werken in ploegen?

Het kan lastig zijn om je medeleiding mee te krijgen om stappen te maken om het niveau omhoog te trekken van het werken met het ploegensysteem. Het is eenmaal niet gemakkelijk om hier stappen in te zetten! Ook zijn de resultaten niet altijd direct zichtbaar. Om je medeleiding dan mee te krijgen is een uitdaging.

Toch is het zeker de moeite waard om hier tijd in te steken, zeker met zijn allen als leidingteam. Het helpt dan vaak om de verwachtingen te peilen. Wat vindt iedere leiding van hoe het systeem nu toegepast wordt? Wat zou iedereen anders of meer willen doen? Wie is geïnteresseerd in bepaalde onderdelen van het ploegensysteem? Het helpt dan zeker ook om je medeleiding door te verwijzen naar deze pagina's op de activiteitenbank. Door dit te peilen en in kaart te brengen wordt het snel duidelijk wat iedereen van de gang van zaken vindt, en kan je een gezamenlijk einddoel opstellen. Het is dus belangrijk dat iedereen gehoord wordt, en dat er een einddoel opgesteld wordt waar iedereen het mee eens is.

Nadat van iedereen duidelijk is wat ze precies willen doen met het systeem, kan er een plan opgesteld worden, met een tijdlijn! Door steeds beetje bij beetje kleine stappen te zetten komt het niet over alsof de hele speltak radicaal veranderd moet worden om meer met het ploegensysteem aan de slag te gaan. Wat jullie nu doen zal zeker niet "verkeerd" zijn, je probeert het alleen nog beter te maken! Stap ook niet weg van dingen proberen, en om het dan later aan te passen, als iets in jullie troep niet goed werkt, pas het aan en geef er jullie eigen draai aan. Door taken uit te delen die bij iedereen in zijn interessegebied vallen wordt iedereen intrinsiek gemotiveerd om hiermee aan de slag te gaan.

Stel je de volgende situatie voor: Je hebt een leiding in je team die heel erg van scoutingtechnieken houdt en het liefst hele dagen houthakt en vuur stookt, en ook pionieren past recht in zijn straatje. Zo'n iemand zal je niet blij maken als je hem de taak geeft om een ploegopkomst met expressie elementen voor te bereiden waar iedere ploeg een ploegyell en handdruk verzint. En andersom, deze leiding zou het ook jammer vinden als je de pionier opkomst laat voorbereiden door een leiding die hier niet van houdt, en dat het daardoor minder goed gaat.

Zoals je ziet zal je in zo'n situatie niet makkelijk stappen maken om meer met het ploegensysteem te werken. Het loont om iedereen iets te laten doen wat ze zelf leuk vinden! Zorg dus ook dat dit ook in het plan opgenomen wordt. Het is zeker niet erg om met een onderdeel wat jullie meer aanspreekt meer stappen te zetten dan voor een onderdeel wat jullie niet zo aanstaat. Dat is het mooie van het ploegensysteem, elke troep geeft hier zijn eigen draai aan!

Kortom, zorg bij je medeleiding voor kennis van de voordelen van het ploegensysteem en spreek de verwachtingen uit naar elkaar. Maak een stappenplan waarbij ieder z'n kwaliteiten worden benut en begin met een kleine eerste stap.

Hoe ga je om met ouderverwachtingen en zorgen van ouders?

Soms zijn ouders erg betrokken en hebben ze een mening over hoe het werken in ploegen wordt ingevuld. Als je met deze betrokken ouders in gesprek gaat, lijkt het of zij zich overal mee willen bemoeien. Meestal valt dat wel mee, maar wat kun je doen als er ouders zijn die zich zo gedragen?

Vraag je af waarom de ouder (over)betrokken is: is het wantrouwen, bezorgdheid of enthousiasme? Hierbij kan een goed gesprek helpen. Is de ouder heel enthousiast, bekijk dan of je die energie op een andere manier voor de groep kunt inzetten. Bij wantrouwen of bezorgdheid is het belangrijk dat je die vrees serieus neemt, open vertelt wat jullie belangrijk vinden en hoe jullie omgaan met de jeugdleden. Dat jullie werken met het 'ask de boy' principe, waarbij het jeugdlid wordt gevraagd wat deze zelf het prettigste vindt. Luister naar wat de ouder te vertellen heeft, maar geef ook duidelijk grenzen aan over wat jullie als groep wel of niet kunnen realiseren. Vertel wat de regels zijn binnen jullie speltak en leg uit waarom die zo gekozen zijn; bijvoorbeeld dat verwacht wordt dat de leden steeds zelfstandiger worden, met steeds minder begeleiding. Laat merken dat je nagedacht hebt over je Scoutingbeleid. Sta open voor feedback hierop vanuit ouders. Mocht je als team er met de ouders niet uitkomen, vraag om advies of hulp bij de groepsbegeleider.

Concreet voorbeeld hierbij: ouders geven aan dat ze bezwaar hebben tegen gender gemengde ploegen. Ga in gesprek met de ouder en probeer te achterhalen waar het bezwaar van de ouder vandaan komt. Luister vooral eerst en achterhaal of het vanuit wantrouwen, bezorgdheid of enthousiasme is.

Leg de ouder uit hoe jullie komen tot het maken van ploegen en dat jullie dat doen volgens het vriendengroep principe. Jullie gaan ervan uit dat scouts die naar elkaar toetrekken, goed met elkaar overweg kunnen en dat je daarmee een goed functionerende ploeg creëert. Geef aan dat jullie hierbij ook oog hebben voor de sociale veiligheid binnen de ploegen. Ga vervolgens open met ouders in gesprek om tot een passende oplossing te komen, waarin ook duidelijk de mening van de betreffende scout wordt gevraagd en meegenomen. De uitkomst van dit gesprek staat niet vast, dit is afhankelijk van de situatie. Het is niet alleen maar geslaagd als jullie of de ouders hun gelijk hebben gehaald. Het belangrijkste is dat er een passende oplossing komt voor alle partijen. Door ouders te vertellen over het uitgangspunt van werken met ploegen en het vriendengroep principe creëer je bij ouders bewustzijn van het gedachtegoed van werken met ploegen, ongeacht gender. Dit kan maken dat je in een later stadium meer begrip krijgt en wellicht alsnog in gemengde ploegen kunt gaan draaien.

Bezwaar van ouders vanuit wantrouwen en bezorgdheid kan bijvoorbeeld ontstaan vanuit onwetendheid. Leg de nadruk op goede uitleg over het ploegensysteem en dat jullie alert zijn op de sociale veiligheid en handhaven van regels en afspraken.

Bezwaar van ouders vanuit enthousiasme kan bijvoorbeeld ontstaan als ze zelf vroeger een bepaalde ervaring hebben gehad met een ongemengde troep. Leg de nadruk op het vriendengroep principe.

Houd je vaste ploegen of wissel je elk jaar door?

Idealiter bouw je een goede samenwerking op gedurende de jaren met een vaste ploeg. Het één sluit het ander echter niet uit. Aan het begin van elk seizoen wordt geëvalueerd, hier wordt gekeken naar

de werking van de ploegen, ploegleiders en assistent-ploegleiders. In principe is dit ook een vast punt in de troepraad: het functioneren van de ploegen.

Komen enkele nieuwe leden overvliegen van de jongere speltak of komt iemand van buitenaf, laat nieuwelingen dan bij hun eerste opkomsten hun eigen gang gaan. Ze kunnen dan zelf 'ruiken' aan het karakter van de verschillende ploegen. Misschien trekken ze al heel sterk naar een bepaalde ploeg toe, omdat de sfeer hen erg aanspreekt of omdat er al een bekende bij zit. Voorafgaand aan de troepraad informeer je bij de nieuwe scouts of ze een voorkeur hebben voor een bepaalde ploeg. Aan de PL/APL's wordt tijdens de troepraad gevraagd hoe de nieuwe scouts verdeeld gaan worden met de voorkeur van deze scouts in gedachte. Dit maakt het uiteindelijke besluitvormingsproces in de troepraad een stuk gemakkelijker.

Indien er veel wisselingen zijn, zoals veel overvliegers uit 1 ploeg, kun je overwegen om een geheel nieuwe ploeg te laten ontstaan. Deze ploeg kan zo een eigen ploegnaam kiezen en identiteit opbouwen.

Hoe ga je om met ruimte geven voor vrijheid en zelfstandigheid bij opkomsten en kamp?

Voor de identiteit en ploegvorming is het belangrijk dat de scouts ruimte krijgen om samen te zijn zonder direct toezicht. Creëer hiervoor ruimte in het programma met eigen inbreng en vrije tijd tussen de activiteiten door. Indien mogelijk is het ook fijn als iedere ploeg een eigen fysieke plek heeft op het clubgebouw of kampterrein, waar ze hun eigen gang kunnen gaan gedurende de 'vrije tijd'. Bijvoorbeeld het ploeghok op het clubhuis of een 'geheime' hut of ploegtent op kamp. Met meer zelfstandigheid en vrijheid is er ruimte voor eigen creativiteit en experimenten in de zelfredzaamheid van een ploeg.

Stel duidelijke grenzen en leg uit waarom die er zijn. Spreek af dat scouts meer vrijheid en verantwoordelijkheid krijgen als ze zich houden aan de afspraken. Houd je zelf ook aan de grenzen die je gesteld hebt, anders weten de scouts niet waar ze aan toe zijn.

Een voorbeeld hiervan kan zijn dat je als leiding op het kampterrein duidelijk aan wil geven tot waar ze mogen komen zonder leiding. Dit is om te voorkomen dat scouts de weg kwijtraken of ongelukken gebeuren in verband met onveilige weg of wate.. Daarnaast is het prettig voor de leiding om iedereen snel te kunnen verzamelen, zonder de hele omgeving te moeten afstruinen naar loslopende scouts.

Hoe zorg je ervoor dat de scouts zelf een evenwichtige ploegenverdeling maken?

De ideale ploeg bestaat uit 6 á 7 personen. Met 8 leden wordt de ploeg vaak te groot voor de PL of APL om deze goed te kunnen overzien, en met 4 leden is deze vaak net te klein om samenwerking leiderschap goed tot hun recht te laten komen. Dit betekent niet dat meer of minder niet mogelijk is, zolang je je maar bewust bent van de implicaties.

Daarbij is er wat te zeggen over een ideale leeftijdsopbouw. De jongste leden moeten kunnen leren van de oudste jeugdleden. Deze oudste leden geven hun kennis en ervaring door aan de jongere garde. Deze jongeren worden dan op een natuurlijke manier klaargestoomd om, op termijn, de PL / APL functie over te nemen van de oudste leden als deze overvliegen naar de explorers.

De ideale situatie binnen een ploeg is dat er binnen 1 ploeg in ieder geval alle leeftijden evenredig verdeeld zijn. Dit voorkomt dat een ploeg uit elkaar kan vallen wanneer een groot deel van de kennis wegvalt als er bijvoorbeeld 3 van de 7 in hetzelfde jaar overvliegen naar de explorers. Natuurlijk kan het voorkomen dat het niet helemaal evenredig is verdeeld, maar probeer in ieder geval zo veel mogelijk over de verschillende ploegen te verdelen.

Doordat we uitgaan van het natuurlijke bendevoorming systeem bepalen de scouts zelf de ploegenindeling. Het gevaar bestaat dat alle oudste leden bij elkaar in één ploeg zouden willen. Echter, als je het werken met ploegen eenmaal in de praktijk brengt, is de ervaring dat deze situatie nagenoeg niet voorkomt. Het is namelijk makkelijker aan de leden uit te leggen waarom dat niet handig is door het benoemen van het positieve. PL's krijgen bijvoorbeeld beloningen als de troepraad en voorbereidingsweekenden. En welke oudste scout vindt het nou niet leuk om veel zelfstandigheid en privileges te krijgen?

Bespreek in de troepraad van tevoren met de PL's/APL's de bovengenoemde voordelen van een evenwichtige verdeling. Geef vervolgens geen oordeel over de keuzes die de scouts maken in de ploegenindeling maar gebruik de volgende troepraad om het functioneren van de ploegen te

evalueren. Laat de scouts zelf de conclusie trekken voor eventuele aanpassingen in de ploegenindeling. Zo creëer je meer ruimte voor leren.

Belangrijk! Eisen ploegindeling Regionale- en Landelijke Scouting Wedstrijden (RSW/LSW)

Meedoen als ploeg tijdens de Regionale- en Landelijke Scoutingwedstrijden is een hele gave uitdaging en unieke ervaring waar veel ploegen aan meedoen. Het zou jammer zijn als jouw ploeg graag wil meedoen met de LSW en ze er later achter komen dat dat niet in de bedachte samenstelling mogelijk is. Niets is vervelender dan iemand achter te moeten laten en bij het toevoegen van een extra lid om de ploeg op het laatste moment aan te vullen kan de ploeg dynamiek nadelig veranderen.

Wees je daarom bewust van de deelnemersvoorwaarden die de LSW hanteert. Ten tijde van schrijven heeft de LSW de onderstaande eisen qua ploeggrootte en leeftijdsopbouw, maar kijk op de website van de LSW voor de actuele vereisten:

- Een ploeg moet uit minimaal 5 en mag uit maximaal 7 personen bestaan.
- Deelnemers mogen op de eerste dag van de LSW niet ouder zijn dan 15 jaar, en niet jonger zijn dan 11 jaar.
- In een ploeg van vijf personen mogen maximaal twee leden 15 jaar zijn, voor ploegen van zes of zeven personen geldt dat hooguit drie leden 15 jaar mogen zijn.
- Ploegen die een of meer leden hebben die te oud zijn of een onevenwichtige leeftijdsverdeling kennen, worden van deelname uitgesloten.

Hoe geef je PL's en APL's meer handvatten om met de gegeven verantwoordelijkheid om te gaan?

Wanneer je aan de slag gaat met het werken met ploegen geef je de PL's en APL's verantwoordelijkheid en zelfstandigheid. Voor deze rol hebben ze wel handvatten nodig om hier goed mee om te kunnen gaan. Tijdens de reguliere bijeenkomsten heb je hier niet altijd voldoende tijd voor en heb je ook de andere jeugdleden rondlopen die aandacht nodig hebben.

Daarom kan het een leuk idee zijn om een PL/APL training aan te bieden. Hier hebben ze niet alleen zelf plezier en profijt van, maar je zal zien dat de ploeg en daarmee ook de troep in zijn geheel beter zal draaien. Na de training zal de samenwerking in een ploeg verbeteren, kunnen ze zelf een programma (onderdeel) organiseren, en kunnen ze beter aan elkaar uitleggen hoe dingen werken. De opgedane vaardigheden kunnen ook goed van pas komen tijdens een regionale of landelijke Scoutingwedstrijden!

Een goed moment voor het houden van de training is in het begin van het scouting seizoen rond de maand september. Dit mede omdat er dan bij de meeste groepen wordt overgevoegen en er een nieuwe samenstelling van de ploegen is en er nieuwe PL's en APL's zijn. De rest van het jaar hebben ze dan profijt van hun opgedane kennis en vaardigheden.

Er zijn verschillende vormen mogelijk om dit aan te bieden. Het is mogelijk om hiervoor een heel weekend uit te trekken met alle PL's en APL's, maar het is ook mogelijk om tijdens normale bijeenkomsten hier tijd voor uit te trekken. Nog leuker is het om samen met andere groepen in je regio op te trekken tijdens een regionaal georganiseerde training. Hierbij heb je een grotere groep en vindt er uitwisseling plaats met andere groepen.

Een geslaagde training bevat verschillende elementen. Een fijne afwisseling tussen weten en doen is fijn. Laat de leden vooral dingen ervaren en oefenen in de praktijk met leuke opdrachten. Door activiteiten als koken en tent opzetten te doen en tegelijkertijd veel tips mee te geven, kan er veel praktische ervaring worden opgedaan. Door ook een moment zelfreflectie in plannen over het eigen doen en laten kan er meer lerend vermogen worden gerealiseerd. Neem de tijd om bij ieder onderdeel een kort evaluatie momentje te pakken om de leden zelf na te laten denken over hoe de activiteit gegaan is, wat er goed ging en wat er eventueel beter kon. Stel je als leiding toegankelijk op zodat de leden naar je toe komen met hun vragen. Benoem dit ook naar de PL/APL om de drempel zo laag mogelijk te krijgen.

Een mogelijke opzet van de training

- <https://activiteitenbank.scouting.nl/zoeken/kampthema-s/item/580-pl-apl-training>
- <https://activiteitenbank.scouting.nl/zoeken/kampthema-s/item/7806-de-broederbandtraining-binnen-je-ploeg>
- https://www.scouting.nl/assets/uploads/doorzoekbareBestanden/04.Scoutingspel/09.Scoutsdownloads/Werken-met-ploegen/Spelbord-ploegleiderstraining_A3.pdf