



Werken met paralleltakken

Waarom we kiezen om niet met tussentakken te
werken

COLOFON

Deze brochure is een product van de Pedagogische commissie van Scouts en Gidsen Vlaanderen.

De mosterd in deze brochure werd voor een groot stuk gehaald uit *Breedbeeldsproeten*, het oude takhandboek voor jonggidsen, jongverkenneren en scheepsmakkers.

Verantwoordelijk Uitgever

**SCOUTS en GIDSEN
VLAANDEREN** vzw
Christophe Lambrechts
Lange Kievitstraat 74
2018 Antwerpen

Herwerking: © augustus 2013

www.scoutsengidsenvlaanderen.be

info@scoutsengidsenvlaanderen.be

INHOUD

1 Inleiding

Deze brochure vertrekt vanuit de vaststelling dat veel groepen "**tussentakken**" in het leven roepen en dat regelmatig informatie gevraagd wordt voor deze tussentakken.

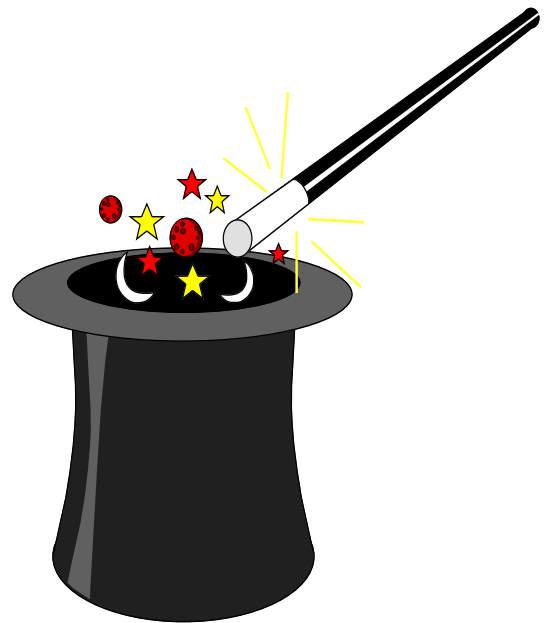
Een tussentak is een "**extra tak**" die groepen bijmaken. Naast kapoenen, kabouters/welpen, jonggidsen/jongverkenneren, gidsen/verkenneren en jins verschijnen "subgroepen" die de meest uiteenlopende namen dragen. Meestal stapt men af van de gebruikelijke driejarige werking: in plaats van 2 takken met een driejarige werking kiest men bijvoorbeeld voor 3 takken met een tweejarige werking.

Er zijn twee grote redenen waarom tussentakken gemaakt worden. Enerzijds hebben groepen vaak te maken met een te **hoog ledenaantal** en te grote takken. Anderzijds probeert men het **verschil in leefwereld** tussen eerstejaars en derdejaars weg te werken door ze uit elkaar te halen.

Scouts en Gidsen Vlaanderen kiest er bewust voor om geen pedagogische ondersteuning uit te bouwen voor tussentakken. We staan duidelijk achter de **driejarige werking**. We willen wel proberen oplossingen te bieden voor mogelijke problemen die tot het werken met tussentakken leiden.

In deze brochure vind je antwoorden op een aantal vragen. Wat doe je als je tak te groot wordt? Hoe werken met paralleltakken? Wat moet je doen wanneer je groep in het algemeen te groot wordt? Waarom is het spanningsveld tussen eerstejaars en derdejaars net waardevol?

Kortom ... een handig instrument voor grote takken en groepen en hopelijk een overtuigend document voor leiding om een paralleltak in het leven te roepen i.p.v. een tussentak.



2

We kiezen bewust voor een driejarige werking

Scouts en Gidsen Vlaanderen kiest duidelijk voor een driejarige takwerking, een keuze die ook internationaal gevolgd wordt. Dit wil zeggen dat de verschillende takken worden doorlopen in cycli van drie jaar. Kapoenen en Jins zijn hierop een uitzondering. Welp of kabouters ben je drie jaar. Aan de ene kant is een welpentak een groep kinderen met ongeveer gelijkaardige interesses en aan de andere kant zijn er toch verschillen tussen de jongsten en de oudsten. Net die tegenstelling maakt de tak boeiend, interessant en leerzaam.

De keuze voor een driejarige werking is lang geleden gemaakt, niet geheel zonder reden. De 16-jarige scout of gids begon zich al snel te vervelen tussen de snotneuzen van 11 of 12 jaar. Die bepaalden met hun kindergestoei voor een groot deel de sfeer en het programma van de groep. Vaak kreeg de opgeschoten patrouilleleid(st)er ook al min of meer de status van een halve leider.

Om op een heel directe manier te kunnen inspelen op de interesses van kinderen en jongeren werd gekozen voor een driejarige takwerking.

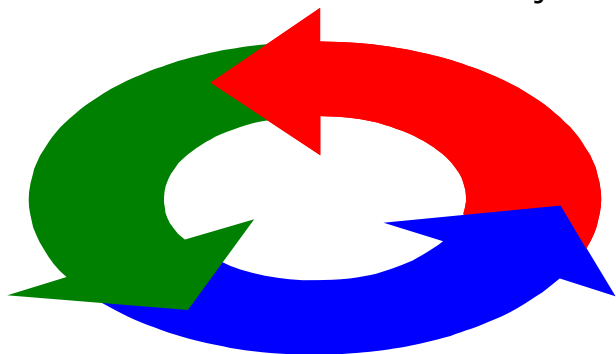
De takken kregen hun eigen stijl en benadering.

Om nog beter te kunnen inspelen op de eigenheid van het individu zou je kunnen pleiten voor tweejarige of zelfs éénjarige takken. Dan laat je wel de unieke kans liggen het leeftijdsverschil te gebruiken om een progressie in je tak op te bouwen. Progressie betekent vooruitgang in de tak. Door drie jaar in dezelfde tak te zitten, moeten scouts en gidsen ieder jaar een andere positie innemen in de tak en krijgen ze de kans om te groeien.

Beetje bij beetje leren ze meer zelfstandig te zijn en verantwoordelijkheid opnemen. Het kader van de driejarige werking is ideaal om deze progressie optimaal te laten verlopen. Eerstejaars leren van tweede- en derdejaars, derdejaars leren hun kennis doorgeven en rekening houden met eerste- en tweedejaars.

Een eerstejaars jonggiver vindt niet zonder problemen zijn weg op een kaart en heeft ook niet in een mum van tijd een uitgebreid kookvuur aan de gang, maar met de hulp van de tweede- en derdejaars lukt het wel. Dit leren van elkaar is fundamenteel.

Wanneer je dit "spanningsveld" tussen eerste- en derdejaars wegneemt, verdwijnt ook de kans om te leren. En hierdoor verdwijnt ook één van de sterkste punten uit onze takwerking.



3

Houston, we have a problem!

Kiezen voor tussentakken, en dus afstappen van de driejarige werking heeft waarschijnlijk zijn voordelen. Toch wegen die voordelen niet op tegen de nadelen. Die nadelen zijn niet meteen tastbaar, noch voelbaar door leiding. Maar op het einde van de rit, wordt die kabouter of die verkenner wel geconfronteerd met een **gemiste kans!**

Natuurlijk begrijpen we de omstandigheden waarin vaak beslist wordt om tussentakken in te stellen. De tak wordt te groot, de groep is in constante expansie, het verschil tussen eerste- en derdejaars is te groot.

In de volgende hoofdstukken proberen we in te zoomen op de beweegredenen om te werken met tussentakken en te zoeken naar alternatieve oplossingen. Aan jou om te beslissen wat je ermee doet ...



Help! Onze tak loopt over!

Voorbeelden

Joris is Akela bij de welpen. Sinds enkele jaren groeit het welpenaantal aan een duizelingwekkende snelheid. Waarschijnlijk heeft dit te maken met het succes van de kapoentak. Die hebben de laatste jaren werk gemaakt van de ledenwerving en groeien ook enorm. Joris en zijn leidingploeg hebben dit jaar een 50-tal welpen. Het is nog wel werkbaar, maar de problemen stapelen zich op. Het wordt steeds moeilijker om snel de namen te leren kennen en het overzicht te behouden. Joris besluit om een takraad te organiseren om het probleem te bespreken en naar oplossingen te zoeken.

Een gidsengroep en een scoutsgroep uit Gent besluiten na lang overleg een gemengde werking op poten te zetten. In het verleden werkten beide groepen op regelmatige basis al wat samen. Natuurlijk heeft dit heel wat voeten in de aarde. De verkenner- en gidsenleiding gaan samen zitten en bekijken hoe ze de samenwerking optimaal kunnen realiseren.

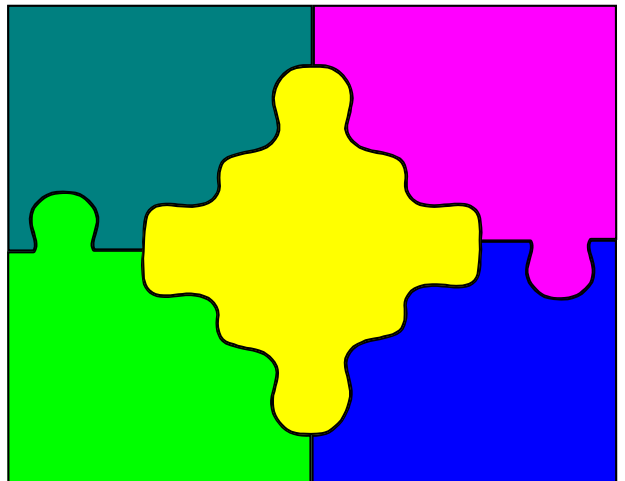
Een telsommetje leert hen dat er om en bij de 60 gidsen/verkenners zullen zijn. Beide leidingploegen zijn ervan overtuigd dat dit niet werkbaar is. Er moeten oplossingen gezocht worden. De fusie afblazen? Nee, dat zag niemand zitten. Verder denken dan maar!

Een **paralleltak**? Wat is dat? Dat klinkt zo wiskundeachtig! Vrees niet, een paralleltak is de gedroomde oplossing wanneer je té veel leden in je tak hebt. Paralleltakken zijn **twee of meerdere takken van dezelfde leeftijdsgroep die een eigen aantal leden en leiding hebben**. De takken werken dus naast elkaar, parallel, en op die manier vergemakkelijk je de werking. Zo kan je twee welpentakken hebben of drie jonggidsentakken of ...

Hoe het afliep bij Joris en zijn welpen
En wat gebeurde er met de gidsen/verkenners?

Op de takraad legt Joris het probleem nog eens duidelijk uit. Dan gaat de zeskoppige welpenleiding op zoek naar mogelijke oplossingen. Hans heeft een voorstel: als we de welpen nu eens in twee splitsen! We maken twee welpentakken. Het idee wordt enthousiast onthaald en meteen beginnen de 6 vrienden aan een lijstje met zaken waar ze allemaal rekening mee zullen moeten houden. Het maken van een paralleltak is een goede oplossing, maar helaas heeft elke medaille ook een keerzijde!

*De gidsen-en verkennerleiding zitten rond de tafel. Kunnen wij niet kiezen voor een aparte werking, wordt voorgesteld. De groepsleiding maant vriendelijk aan om dit idee op te bergen. We kiezen immers voor samenwerking in alle takken! Na lang discussiëren over allerlei mogelijk oplossingen wordt toch gekozen voor het maken van twee parallelle givertakken!
De tegenkantingen worden nauwkeurig op papier gezet en de leiding belooft elkaar om met alle opmerkingen rekening te houden.*



We nemen hier eigenlijk een loopje met de werkelijkheid. Kiezen voor werken met paralleltakken doe je niet op één takraad. Het is immers een ingrijpende beslissing voor je tak én voor de groep. Er gaat een grondig **denk- en overlegproces** aan vooraf waarin alle partijen best betrokken worden.

Tot slot nog dit: je groepsstructuur verander je niet elke week. Leden en leiding hebben tijd nodig om aan veranderingen te wennen. Waak over de **continuïteit en stabiliteit** in je groep!

Parallele ongemakken

Een paralleltak is een uitstekende oplossing maar er dringen zich natuurlijk ook een aantal ongemakken op. We willen proberen om de mogelijke pijnpunten te benoemen en in de mate van het mogelijke oplossingen te bieden.

Werken de twee takken volledig apart? Houden we samen takraad? Gaan we samen op kamp? Wanneer werken we samen en wanneer niet?

De **mate waarin je wel of niet samenwerkt**, kan je uiteraard zelf bepalen. Het is goed om op voorhand duidelijke afspraken te maken over de samenwerkingsvormen die je gaat hanteren. We zetten even een aantal mogelijkheden op een rijtje:

- ▣ Volledig gescheiden werking. Aparte activiteiten, aparte kampen, gescheiden voorbereidingen, etc.
- ▣ Aparte werkingen maar samenwerking op een aantal vlakken zoals bvb. op hetzelfde kampterrein zitten, een aantal activiteiten tijdens het jaar samen doen, met beide takken op weekend gaan, bepaalde activiteiten met de hele leidingsploeg voorbereiden (je kan ook uitgewerkte activiteiten aan elkaar uitwisselen).
- ▣ Je kan ook kiezen om een regelmatige samenwerking te behouden maar duidelijk af te spreken wanneer je aparte activiteiten organiseert.

Bij het kiezen van de geschikte samenwerkingsvorm hou je best rekening met het volgende: zorg er voor dat de ongemakken die je ervaart voor de splitsing daadwerkelijk verdwenen zijn. Als je ondervindt dat je té veel leden hebt om ze grondig te leren kennen, heeft het weinig zin om te kiezen voor een zeer regelmatige samenwerking.

Hoe kunnen we ervoor zorgen dat het contact tussen de twee takken goed is en blijft? Zullen beide takken en de leiding niet van elkaar vervreemden?

Dit is uiteraard afhankelijk van de samenwerkingsvorm die je kiest. In elk geval is het raadzaam om met de hele leidingsploeg (de verschillende paralleltakken samen) **overlegmomenten** te voorzien die je toelaten om wat informatie uit te wisselen, ideeën te verzamelen, praktische problemen uit te klaren e.d. Bovendien is het belangrijk om in beide takken dezelfde afspraken te hanteren. Het is bijvoorbeeld vervelend als de gidsen in tak 1 mogen roken tijdens een tocht terwijl dit voor de gidsen van tak 2 absoluut verboden is. Er ontstaan onnodige wrijvingen. Een overlegmoment is ook goed om vervreemding van elkaar tegen te gaan! Ook groepsleiding is verantwoordelijk om vervreemding te voorkomen: leiding ontmoetingskansen bieden behoort tot het takenpakket van een groepsleid(st)er. Zo kunnen er bijvoorbeeld ontspanningsmomenten voorzien worden waarbij het contact tussen leiding van verschillende takken onderling onderhouden wordt. Leidingsweekend, groepsfeest en andere evenementen zorgen ook voor een goed **groeps- en samenhangingsgevoel**.

Opletten geblazen: wanneer je de competitiviteit tussen beide paralleltakken negatief aanwendt, werk je rivaliteit en vervreemding in de hand!

Hoe verdelen we de leiding? Doen we dit elk jaar opnieuw?

De meest ideale situatie is je paralleltakken beschouwen als aparte takken in de groep. Zo kan je bij de **leidingsverdeling** in het begin van het scouts- en gidsenjaar de gewone gang van zaken behouden.

Een tweede mogelijkheid is eerst leiding kiezen voor de desbetreffende tak en dan pas een verdeling maken over de bestaande paralleltakken.

Bij het verdelen van je leidingsploeg maak je best een evenwichtige verdeling. In feite verschilt een dergelijke leidingsverdeling niet van een gewone verdeling bij het begin van een scouts- en gidsenjaar. Alleen maak je een micro-groepje waar een verdeling moet gemaakt worden. Het is belangrijk om ook de groepsleiding in dit proces te betrekken!

Mogelijkheid 1. Je kan kiezen om elke jaar de volledige leidingsploeg terug te verdelen. Dit wil zeggen dat je eerst de groep verzamelt die bijvoorbeeld bij jonggivers in leiding wil staan. Daarna ga je pas over tot het verdelen over de paralleltakken. Dit heeft het voordeel dat leiding elk jaar eens een andere samenstelling kan maken. Het nadeel is dat de jonggivers geen vaste leiders en leidsters heeft zodat het opbouwen van een vertrouwensband moeilijk wordt.

Mogelijkheid 2. Leiding blijft in principe in dezelfde paralleltak, tenzij men expliciet van tak wil veranderen. Het voordeel is dat de leden een vast referentiepunt hebben in de tak en er vertrouwen kan groeien. Een nadeel is dat leiding zich ervoor moet behoeden dat ze van de andere tak vervreemden.

Hoe verdelen we de leden over de paralleltakken? Doen we dit elk jaar opnieuw of blijf je drie jaar in dezelfde tak zitten?

Vaak is dit punt een struikelblok. Het is niet gemakkelijk om **criteria** te vinden om deze verdeling zo vlot mogelijk te laten verlopen.

Eerst is het goed om te beslissen of je de verdeling elk jaar opnieuw laat gebeuren. Blijf je 3 jaar in dezelfde paralleltak of verander je de samenstelling jaarlijks?

We geven een aantal tips om de verdeling vlot te laten verlopen:

- ▣ Je kan ervoor kiezen om broers en zussen samen te zetten. Zo maak je het voor de ouders gemakkelijk om kindlief te brengen en af te halen.
- ▣ Maak een lijst van de scholen waar je leden naartoe gaan. Op basis van dit criterium kan je dan een verdeling maken.
- ▣ Verdeel de leden al naargelang de gemeente, dorp of wijk waar ze in wonen.
- ▣ Laat de leden zelf beslissen. Vraag hen 3 namen op te schrijven waarmee ze graag zouden samenzitten. Aan de leiding om het puzzelwerk tot een goed einde te brengen.
- ▣ Bij jongere takken kan je de ouders inschakelen. Organiseer een ouderavond waarop je een verdeling maakt samen met de ouders
- ▣ Doe de allereerste vergadering in grote groep. Zorg voor een groot gamma aan kennismakingsspelen. Op het einde van de vergadering vraag je wie bij wie wil terechtkomen.

In het begin zal er wel wat water naar de zee vloeien vooraleer de verdeling rond is, maar onder het motto "alles went" zullen die probleempjes met de tand des tijds wel verdwijnen!

Hebben we voldoende lokalen? Hoe lossen we dit probleem op?

Het is niet ondenkbaar dat je **lokalen** niet paralleltakbestendig zijn. Elke tak wil immers een thuishaven! Wanneer dit technisch niet mogelijk is, kan je een aantal afspraken maken:

- ▣ Maak een beurtrol waarbij elke tak om de 14 dagen het lokaal kan gebruiken.
- ▣ Je hoeft niet noodzakelijk een beurtrol te maken. Je kan ook een lokaalverantwoordelijke aanduiden die de "boekingen" van het lokaal bijhoudt. Zo ben je iets vrijer in het plannen!
- ▣ Maak afspraken met de andere takken in de groep of je hun lokalen wat regelmatig mag gebruiken.
- ▣ Spreek af dat tak 1 in de voormiddag activiteiten plant en tak 2 in de namiddag. In de helft van het jaar kan je wisselen zodat iedereen eens kan uitslapen!
- ▣ Laat de ene tak vergadering houden op zaterdag en de andere op zondag. Zo kunnen de leden ook rekening houden met andere vrijetijdsbestedingen (voetbal, muziekschool, tekenacademie, ...)

Help! Onze groep ontploft!

Voorbeeld

Sinds enkele jaren is de scouts-en gidsengroep uit Puurs in volle expansie. Alle takken beginnen langzaam uit hun voegen te barsten. Bij de kapoenen is al een ledenstop afgekondigd en bij de meeste leidingsploegen staat het water aan de mond. Er moet iets gebeuren. Maar wat?

Oplossingen

Wanneer je te veel leden in je groep hebt, schakel je best de groepsraad in als gespreksforum. Een oplossing moet immers gedragen worden door de hele groep. In de eerste plaats kan je ervoor kiezen om paralleltakken op te richten. Vermits doorstroming in de groep belangrijk is voor de ledenwerving, kan je er best voor zorgen dat de basis van je groepspiramide stevig genoeg is. Begin je paralleltakken dus van onder uit op te bouwen. Voor alle praktische informatie over paralleltakken: zie vorige bladzijden.

Nog twee bedenkingen:

Een **ledenstop** afkondigen of **wachlijsten** opstellen kan, maar moet wel met de nodige voorzichtigheid gebeuren. Motiveer duidelijk aan de ouders waarom je met dergelijke lijsten werkt. Vooraleer je met wachlijsten gaat werken, bepaal je best de strategie die je gaat volgen (eerst broertjes of zusjes, chronologische orde, ...). Een ledenstop heeft bovendien het nadeel dat de doorstroom in je groep problemen kan ondervinden. Als je de onderbouw van je piramide niet verbreedt, versmal je

automatisch de top. Dit is je toekomstige leiding en zo kom je in een vicieuze cirkel.

Neem ook contact op met **naburige groepen**. Het is niet ondenkbaar dat een groep uit een naburig dorp met een tekort aan leden te kampen heeft. Je kan proberen om leden door te verwijzen i.p.v. hen op een wachtlijst te zetten.

Verskil in leefwereld: een onoverbrugbare kloof?

Visie

Zoals je al eerder kon lezen, kiezen we voor een driejarige werking. Een neveneffect van deze keuze is het verschil in leefwereld tussen eerste- en derdejaars. Dit vind je terug bij kabouters/welpen, bij jonggidsen/jongverkenneren en bij gidsen/verkenneren. Je kan op twee manieren omgaan met dit verschil in leefwereld. Ofwel zie je dit verschil als een handicap, een obstakel dat een goede werking in de weg staat. Vaak wordt dit "euvel" dan verholpen door tussentakken te creëren. Maar wat doe je dan met die jonggids die vanuit een totaal andere leefwereld (lees: thuissituatie) komt dan al je andere jonggidsen? Ook een aparte tak creëren?

Wij kiezen ervoor om dit verschil in leefwereld positief te benaderen. Zorg dat je leden **groeien in je tak** en hun kennis en vaardigheden aan elkaar doorgeven.

Voorbeelden

Eva is met haar jonggidsen op tweedaagse in de Ardennen. Na een dagje stappen vinden ze niet zo vlug een gepaste slaappleats. Eva probeert samen met haar jonggidsen enkele adressen uit, maar telkens is het antwoord negatief. Uiteindelijk vinden ze toch een kleine hooizolder, net groot genoeg om met z'n allen de nacht in door te brengen. Wanneer de derdejaars op de zolder komen, krijgt Eva lange gezichten en verwijten als "t Is hier veel te klein". De eerstejaars kraaien echter van de pret en springen en duiken gretig in het hooi.

De kabouterleiding heeft een groot bosspel in elkaar gestoken. Het thema is: sprookjes. Via allerlei proeven en opdrachtjes bij verschillende sprookjesfiguren, krijgen ze tips die hen uiteindelijk bij de toren brengen waar Doornroosje in een honderdjarige slaap is gevallen. Daar zijn de kabouters dan getuige van de prinselijke kus die Doornroosje weer tot leven wekt.

Kabouterleidster Els speelt de rol van Doornroosje en foerier Karl is de prins. Beiden zijn tot in de puntjes verkleed! De eerstejaars aanschouwen het tafereel met veel ontzag terwijl de derdejaars kabouters al snel doorhebben dat Els Karl aan het kussen is!

Interessewerking

Een groep is samengesteld uit individuen die elk hun **eigen sterktes en zwaktes** hebben: de ene kan goed knutselen, de ander is een kei in sport en nog een ander houdt van toneelspelen en expressie. De sterkte van de groep bestaat erin dat iedereen zijn eigen plaats in de groep krijgt, op grond van mogelijkheden en

kwaliteiten. Op tocht nemen de technisch onderlegden het heft in handen, terwijl op de knutselvergadering de creatievelingen het voorbeeld stellen.

Interessewerking vertrekt vanuit het idee dat scouts en gidsen hun plan leren trekken, zodat ze zelfstandig problemen kunnen oplossen, kortom dat ze van aanpakken weten. We leren hen creatief, sociaal, technisch en communicatief zijn. We dagen hen uit al doende hun mogelijkheden en interesses te ontdekken, verder te ontwikkelen en hun grenzen te verleggen.

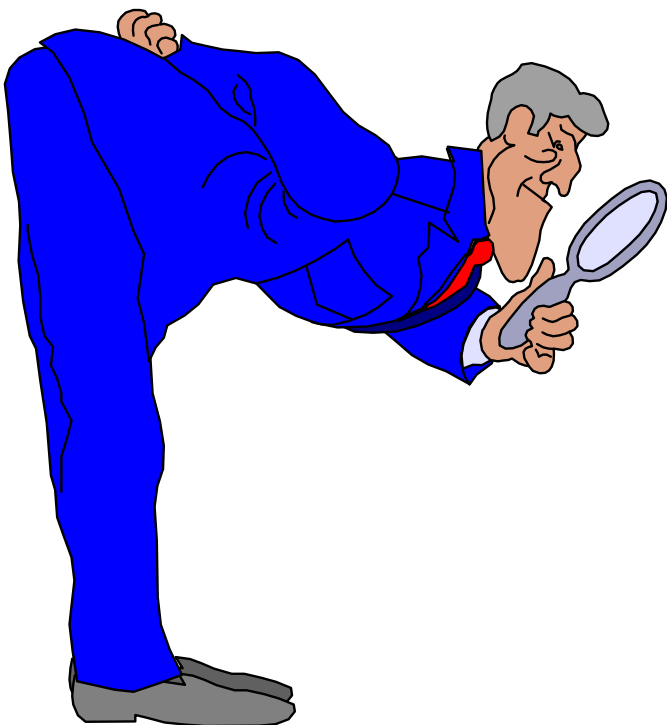
Met de interessewerking steek je activiteiten in elkaar die een uitdaging vormen voor je leden.

Het is belangrijk om een gevarieerd aanbod te voorzien. Zo'n aanbod vertrekt vanuit de leefwereld van je leden. Door je activiteiten te laten aansluiten bij hun leefwereld, voelen je leden zich meer betrokken. Tijdens **inspraakmomenten** kan je peilen naar de dingen waar je kabouters/welpen mee bezig zijn, zowel eerstejaars als derdejaars. Gidsen/verkenner kunnen maar goed met elkaar omgaan wanneer ze moeite doen om elkaar goed te leren kennen. Daarom is grondig kennismaken met mekaars interesses en mekaars leefwereld van groot belang.

De **sterkte van de driejarige werking** ligt nu net daarin: het leren rekening houden met elkaar en het leren van elkaar. Gebruik daarom de verschillen in leefwereld om dit mee in de verf te zetten!

Opstapjes om naar de interesses van je leden te peilen.

Een activiteitenaanbod creëren op maat van zowel eerstejaars als derdejaars is niet altijd even gemakkelijk. Om dit te kunnen doen is een inzicht in de interessesferen van je leden van groot belang. We geven enkele opstapjes om hiermee aan de slag te gaan.



▣ Ga eens op slaapkamertocht. Zo'n eigen plek verklapt veel over iemands bezigheden. Posters aan de muur, cassettes op het bureau, souvenirs op de vensterbank, leesboeken op het nachtkastje of barbiepoppen in de lade zijn bronnen van informatie.

▣ Laat elke jongverkenner een voorwerp naar keuze meebrengen en speel daarmee "Wie van de drie?"

▣ Maak een eigen welpen-vriendjesboek, compleet met haarkleur, lievelingseten, gewicht, idool, en wat-wil-ik-later-worden.

▣ Laat de kabouters in kleine groepjes zitten en vraag hen een top-3 te maken

van hun meest geliefde tv-programma's, favoriete muziekgroepen, populairste sporten, leukste bekende Vlamingen...

- ▣ Laat de gidsen/verkenners vakantiefoto's meebrengen en er iets bij vertellen.
- ▣ Jonggivers beweren vaak elkaar te kennen. Toch is die kennis vaak oppervlakkig. Laat je jonggivers een lijst maken met 10 vragen over zichzelf: "Hoeveel broers heb ik?", "Waar ga ik naar school?", "Welk muziekinstrument bespeel ik?". Doe daarna een leuke "ken-je-vriendjes"-quiz.

Je leden vertrouwd maken met elkaars leefwereld en interessesferen is belangrijk. Leren respect hebben voor elkaar en dit ook tonen is één van de fundamenten van scouting.

Voor meer informatie en concrete tips rond interessewerking verwijzen we graag naar de **takbijlagen bij In}Leiding**, binnenkort te koop in de Hopper winkel.

4 Ter afronding

In deze brochure hebben we geprobeerd om een antwoord te bieden op 3 problemen waarmee je tak of groep te maken kan krijgen. In die drie gevallen is de oplossing: werken met paralleltakken.

We beseffen zeer goed dat veel groepen gekozen hebben en nog steeds kiezen om te werken met tussentakken. We gaan ervan uit dat die keuze weloverwogen is en vertrekt vanuit een bepaalde tak-of groepsvisie. Wanneer dergelijke visie duidelijk ontbreekt, is het goed om die tussentakken nog eens kritisch te bekijken. Waarom zijn we er ooit mee begonnen? Wat zijn de voordelen? Wat zijn de nadelen? Uiteraard veroordelen we je niet omdat je met tussentakken werkt. Maar we willen toch vragen om het idee om met paralleltakken te werken grondig in overweging te nemen.

Slotmijmering...

Eigenlijk hebben paralleltakken iets van parallelskiën: op het eerste zicht niet evident of gemakkelijk, maar eens gewend geraakt, kan je niet meer zonder!

5 Extra informatie

Bij het samenstellen van deze brochure zijn we op zoek gegaan naar groepen in het Vlaamse land die reeds werken met paralleltakken. We hebben deze groepen gecontacteerd en gevraagd om deze brochure eens kritisch door te nemen. Je kan bij hen ook terecht met vragen over werken met paralleltakken.

Werkten mee:

A25 51 G St.-Martinus Kapellen
A13 09 S St.-Lievens/St.-Andries
A44 09 M St.-Rita Lier
A36 92 S Onbevlekt Hart van Maria Aartselaar
A24 20 G Jobertus Brasschaat
W21 03 M O.L.V. van Groeninghe Kortrijk
W12 02 G St.-Leo Brugge (zeescouts)
W22 02 G Rolarius Roeselaere
L13 07 G centrumgroep Genk
L11 01 M O.L.V. van de Vrede Hasselt
L11 12 S St.-Martinus Hasselt