



Veel Scoutinggroepen hebben te maken met een tekort aan leiding. Ook Scoutinggroepen en -speltakken voor scouts met een beperking moeten voortdurend aandacht hebben voor het werven van jeugdleden en leidinggevenden. Ook als je groep al een tijd draait of je het vijftigjarig bestaan hebt gevierd, zul je steeds weer nieuwe leidinggevenden moeten werven en in de gaten moeten houden dat je groep blijft groeien. Zonder leiding en kinderen geen Scouting. Zij zijn de basis waarop je groep draait. Je zult goede leiding moeten werven en aandacht moeten besteden aan het goed begeleiden van je leiding. Steek dus ook energie in het behoud van je huidige ploeg. In veel reguliere Scoutinggroepen stromen jeugdleden vanzelf door naar leidinggevenden. In Scoutinggroepen en speltakken voor scouts met een beperking is er minder vaak sprake van deze doorstroming. Je moet zelf actief leiding gaan werven.

### Nieuwe leiding werven

Zomaar leiding gaan werven, heeft weinig zin. Je moet in kaart brengen waarvoor je vrijwilligers nodig hebt. Als je leiding gaat werven, moet je eerst goed weten welke mensen je zoekt. Stel jezelf de volgende vragen om hierachter te komen:

- Welke functies moeten worden vervuld? Zoek je iemand die helpt bij de opkomsten of iemand die het in zich heeft om teamleider te worden?
- Probeer te omschrijven welke capaciteiten bij deze functie horen! Een nieuwe teamleider moet een team kunnen begeleiden en al behoorlijk wat Scoutingervaring hebben. Iemand die voorlopig alleen nodig is om te helpen bij de opkomsten, kan er langzaam in groeien. Omschrijf de vacature.
- Wat moet nieuwe leiding aan vaardigheden in huis hebben? Moet iemand goed kunnen pionieren, kunnen helpen bij de verzorging van de kinderen of moet iemand kunnen organiseren?
- Zoek je iemand die beroepsmatige ervaring heeft met kinderen met een beperking? Het voordeel is dat die persoon specifieke kennis heeft. Het nadeel is dat Scouting niet altijd bekend is. Iemand met beroepsmatige ervaring kan trainingen en stages volgen binnen Scouting om Scouting beter te leren kennen. Het werken in een groep is vaak nieuw voor deze vrijwilligers. In hun werk hebben ze meestal te maken met een één-op-één-situatie.
- Als je in je groep hebt vastgesteld voor welke activiteiten je vrijwilligers nodig hebt, kun je gaan bekijken wat je van deze vrijwilligers verwacht. Hoeveel tijd wordt van nieuwe leiding verwacht? Verwacht je dat een nieuwe vrijwilliger ook aanwezig is bij vergaderingen, kampen, het schoonmaken van het clubhuis?

Probeer een middenweg te zoeken. De ideale duizendpoot vind je niet. Je moet wel duidelijk zijn in wat je verwacht, anders ontstaan er misverstanden en vertrekken vrijwilligers weer snel. Bedenk ook dat dit soort discussies je hele groep aangaat. Het is niet alleen jouw speltakprobleem, het betreft de hele groep! Het maakt deel uit van een stukje personeelsbeleid van de groep.

### *Waar en hoe vind je nieuwe leiding?*

Nu je duidelijk in kaart hebt gebracht welke taken je 'in de aanbieding hebt' en wat je verwacht van de kandidaten, moet je naar ze op zoek. De groepsbegeleider speelt hierin een belangrijke rol.

Nieuwe leiding vind je via via, via vrienden en kennissen. Daarnaast kun je een beroep doen op ouders, hoewel je hier wel voorzichtig mee moet zijn (zie hiervoor ook hoofdstuk 8).

Als je leiding zoekt die ervaring heeft met kinderen met een beperking, kun je zoeken op relevante beroepsopleidingen. Bij een aantal opleidingen moeten studenten stage lopen. Dit is ook een

mogelijkheid om je leidingteam tijdelijk aan te vullen.

Verder kun je publiciteit genereren voor je groep en tegelijkertijd onder de aandacht brengen dat je nieuwe leiding zoekt. Bestook de plaatselijke media met leuke artikelen over jullie opkomsten of groepsactiviteiten en doe daarbij een oproep. Je kunt natuurlijk ook een advertentie plaatsen. Bedenk wel dat daaraan kosten verbonden zijn. En wat dacht je van posters in de bibliotheek, op scholen of in de supermarkt? Je kunt de vacaturebank voor vrijwilligers benaderen. Loop ook bij de MEE in je buurt binnen. De medewerkers van deze dienst hebben goede contacten met scholen en vrijwilligersorganisaties. MEE kan jullie met elkaar in contact brengen. Wees wel kritisch over wie je wel en niet bij de groep wilt hebben. Een kraampje op de markt op Koninginnedag, op een studentenintroductiemarkt of op een braderie in de zomer wil ook wel eens nieuwe leidinggevendenden opleveren. Een eigen nieuwsbrief en een open dag op je groep zijn andere manieren om nieuwe leiding te werven. Gelukkig hoef je het wiel niet opnieuw uit te vinden. Op [www.scouting.nl](http://www.scouting.nl) vind je nog veel meer tips.

### *Gesprek met nieuwe leidinggevende*

Het is gelukt! Je hebt de nieuwe man of vrouw gevonden die jouw team komt versterken! Je zult vanaf nu veel tijd moeten steken in het goed opvangen en op weg helpen van deze nieuwe leidinggevende. Dit kan een taak zijn van de groepsbegeleider, maar ook de teamleider van een speltak kan dat eventueel doen. Een start van wat een jarenlange 'Scoutingcarrière' kan worden, is een gesprek met de nieuwe vrijwilliger, voordat hij aan de slag gaat. Dit wordt vaak erg op prijs gesteld. In dit gesprek vertel je over de groep, de activiteiten, de kinderen en het spel. Het is belangrijk dat je rustig kunt praten, dus plan dit gesprek niet vlak voor een opkomst. Wanneer je in het clubhuis afspreekt, leid iemand dan even rond en stel die persoon voor aan de andere leidinggevendenden, eventueel ook van andere speltakken. Bespreek de verwachtingen die je als groep hebt ten aanzien van de tijdsinvestering en laat de ander vertellen wat hij verwacht van Scouting en van jullie groep. Wanneer je te maken hebt met mensen van buiten Scouting, is het raadzaam te vertellen over zaken die bij Scouting horen, zoals de filosofie van Scouting, de internationale kant en het 'buiten leven'. Voorkom dat iemand de eerste keer overdonderd wordt door de hoeveelheid informatie. Spreek duidelijk af wie de nieuwe leidinggevende gaat begeleiden, zodat die weet waar hij met vragen terecht kan. Het is belangrijk dat iemand zich op zijn gemak voelt in de groep. Spreek een proeftijd af en schroom niet om iemand na deze proeftijd opbouwende kritiek te geven. Het komt voor dat het niet klikt met de nieuwe vrijwilliger. Je moet het dan ook eerlijk zeggen als iemand niet in de groep past.

### *Begeleiding*

Vervolgens ben je er nog niet! Vrijwilligers moeten begeleid worden. Nieuwe leidinggevendenden zullen veel praktische vragen hebben, ook al hebben ze veel ervaring in een andere Scoutinggroep. Daarvoor moeten ze bij een vast persoon terecht kunnen. Daar hebben nieuwelingen steun aan. Dit kan worden ingevuld door de groepsbegeleider of als het over training gaat (Scouting Academy) bij de praktijkbegeleider. Het is belangrijk dat de nieuwe vrijwilliger iemand heeft om op terug te vallen. In het begin kan iemand zich ongemakkelijk voelen bij het helpen met verzorgen van de kinderen of vragen hebben over een bepaalde beperking. Ook kun je iemand leren hoe je het beste omgaat met de kinderen of hoe je iemand uit een rolstoel tilt. De meeste vaardigheden leren nieuwe leidinggevendenden vaak gewoon door mee te doen in de groep. Zorg ervoor dat je regelmatig even vraagt hoe het gaat. In je groep kun je een inwerkperiode uitstippelen, dit regelt de groepsbegeleider.

Bijvoorbeeld:

- De eerste opkomst: wie vangt de nieuwe leidinggevende op? Geef je een rondleiding? Geef je een korte uitleg van mogelijke activiteiten?
- Na de eerste opkomst: even bellen (of een gesprek na de opkomst) hoe hij het heeft gevonden.
- De tweede opkomst: de nieuwe collega kijkt bij een andere speltak dan de eerste keer.

- Na de tweede opkomst: weer een telefoontje of een gesprek: is er al een voorkeur voor een speltak?
- De derde keer: mogelijk kijken bij andere speltak dan de eerste twee keren of een keus maken.
- Gesprek met groepsbegeleider om keuze te bepalen en het vervolgtraject duidelijk maken. De trainingsroute van Scouting Nederland bespreken. Begeleiding in de speltak door mentor of teamleider.
- Vervolgens regelmatig vragen hoe het gaat met de betrokken vrijwilliger(s) in het team, in de groep, met de samenwerking en met de kinderen.
- Dit laatste geldt in principe ook voor alle andere vrijwilligers. Een regelmatige evaluatie voorkomt plotselinge verrassingen van vrijwilligers die vertrekken. Bied nieuwe uitdagingen aan een leidinggevende die al een tijdje meedoet.

Evalueer het vrijwilligersbeleid in je groep regelmatig. Wie neemt welke taken op zich? Heeft de groep een groepsbegeleider of kies je voor een ander manier van begeleiden van vrijwilligers? Hoe dan? Bedenk ten slotte dat je niet kunt voorkomen dat vrijwilligers soms vertrekken. Verhuizing door een studie of een nieuwe baan of het stoppen door ziekte, heb je niet in de hand.

### **Behoud van leidinggevenden**

Bij het bedrijven van public relations gaat het om het zorgvuldig onderhouden van je relaties. Beschouw al je leidinggevenden als goede relaties. Je probeert dus het persoonlijk contact met deze mensen zo goed mogelijk te laten verlopen. Soms zijn het al je beste vrienden. Dan is het geen zware opgave om ze gerichte aandacht te geven. Dat geven van aandacht, kan op heel veel manieren. Kern van de zaak is, dat het zorgvuldig gebeurt, volgens een vooropgezet plan. Afhankelijk van je financiële mogelijkheden, kun je een leidinggevende een verjaardagstaart of -kaart sturen. Zelfs een digitale verjaardagswens per e-mail behoort tot de mogelijkheden. Het zijn de kleine dingen die het doen. Wees ervan overtuigd dat het heel erg op prijs wordt gesteld als je op die manier blij geeft aandacht te hebben voor die persoon.

Loopbaanplanning kan helpen de sleur te doorbreken. Niemand vindt het fijn om jaren achtereen hetzelfde werk te doen. Bespreek met je leidinggevenden hoe zij zich hun 'carrière' bij jouw groep voorstellen. Er zijn vast taken te bedenken waarmee je iemands werk bij de groep steeds weer interessanter weet te maken. Soms is dat niet meer mogelijk in je Scoutinggroep. Dan is er wellicht bij een andere groep of in de regio een kans op verdere ontwikkeling. Al vertrekt iemand dan van jouw groep, voor Scouting blijft deze persoon toch behouden. Of iemand blijft of weggaat, kan soms te maken hebben met sfeer. Je blijft als je je ergens thuis voelt, je vertrekt als er voortdurend ruzies zijn, als er steeds gekibbel is over het uitvoeren van taken, als personen niet met elkaar door één deur kunnen. Is er in jouw groep zo'n negatieve sfeer, dan zal je heel veel moeite hebben om nieuwe kandidaten te vinden. Wie wil er komen werken in een groep waar de een na de ander wegvlucht? Trouwens, waarom ben jij er eigenlijk zelf nog steeds?

Besteed veel zorg aan je oudste jeugdleden. Uiteraard besteed je zorg aan alle jeugdleden. Maar die oudsten zijn wellicht de leidinggevenden van morgen. Dat ligt voor leden met een beperking nog wat lastiger natuurlijk. Soms zal die beperking het uitoefenen van een leidinggevende functie in de weg staan. Je kunt er dan toch voor kiezen de band met die vertrekkende jeugdleden te blijven onderhouden. Wie weet op welke andere manier ze de groep in de verre of nabije toekomst van dienst kunnen zijn. Sommigen zouden basisleiding kunnen worden. Werken aan behoud begint zodra een nieuwe leidinggevende zijn neus om de hoek steekt. Vooral als die persoon geheel 'vreemd' in je groep komt, is het belangrijk dat er goede begeleiding is. Natuurlijk vraag je regelmatig informeel hoe de vlag erbij hangt. Plan echter ook 'formele' momenten in om die vraag te stellen. De antwoorden op die vragen kun je kort noteren, zodat je er bij een volgende gelegenheid op kunt terugrijpen.



Iedereen vindt het leuk om verwend te worden. Laat van tijd tot tijd blijken dat je het enorm waardeert dat mensen zoveel energie in hun vrijwilligerswerk willen steken.

Dat kan variëren van een stoffelijk blijk van waardering (een pen, een leuke briefopener, een grappig 'hebbedingetje') tot een nadrukkelijk rechtstreeks compliment of een flinke yell voor de leiding op het moment dat de ouders hun kinderen komen ophalen. In je groepsblad grijp je natuurlijk elke gelegenheid aan om je leidinggevenden in het zonnetje te zetten.

Bij Scouting Nederland kun je waarderingstekens aanvragen voor personen die zich (bijzonder) verdienstelijk hebben gemaakt. Ze zijn er in brons, zilver en goud. Bij Scouting Nederland is er meer informatie over te krijgen. De lustrumtekens zijn er voor personen die vijf jaar (of een veelvoud daarvan) aan de vereniging verbonden zijn geweest. Daarmee druk je ook dankbaarheid uit voor de inzet die iemand getoond heeft.

Voor de samenhang in een team is het goed als er naast de gangbare activiteiten af en toe iets extra's is. Wellicht is de eindejaarsbarbecue in jouw groep al een traditie. Je kunt ook deelnemen aan Scoutingactiviteiten zoals een hike, een volleybaltoernooi, een kamp, Scoutiviteit of Scout-In. Het gaat dan om activiteiten waar de leidinggevenden eens echt voor zichzelf deelnemen. De kinderen zijn er die keer dus niet bij. Er zijn groepen die deelname aan dergelijke activiteiten subsidiëren. Die kiezen daar bewust voor. Het maakt deel uit van hun beleid op het gebied van behoud.

Ieder jaar houden de Verenigde Naties een Landelijke Vrijwilligersdag op de eerste zaterdag van december. Je kunt van die gelegenheid gebruikmaken om de vrijwilligers van jouw groep weer eens extra in het zonnetje te zetten. Probeer een artikel in een plaatselijke krant te krijgen over de inzet van 'jouw' vrijwilligers. Je regiovoorzitter kan je helpen om dit te realiseren.

Gelukkig zijn de leidinggevenden van jouw groep bereid zich jaarlijks bezig te houden met hun deskundigheidsbevordering. Dat geeft jou de kans om de leidinggevenden die het gekwalificeerde niveau hebben behaald, in het zonnetje te zetten. Is er toevallig een ouderavond of een weekend waarop ouders en jeugdleden allemaal bij elkaar zijn? Met een bloemetje en een hartelijk woord overhandig je de gelukkige dan zijn certificaat van gekwalificeerd niveau, mits hier geen zes maanden tussen zitten. Misschien wil één van de kinderen die taak wel op zich nemen.

Eigenlijk kun je bij het onderwerp 'behoud' je eigen situatie als uitgangspunt nemen. Op welke manieren voel jij je het prettigst bij de groep? De antwoorden op die vraag zijn waarschijnlijk toepasbaar op heel veel anderen.