

MEER VROUWEN IN JE TEAM



Handreiking voor
vrouwelijke vrijwilligers



INHOUD

Voorwoord	3
Hoe zit het eigenlijk met het aantal vrouwen in mijn team?	4
Kies jouw knop	6
De knoppen	7
Knop 1 Leiderschap volgens WAGGS	8
Knop 2 De kracht van de alliantie	10
Knop 3 Protégée	12
Knop 4 Weerbaarheid bij vrouwonvriendelijk gedrag	14
Knop 5 Nieuwelingen wegwijs maken	16
Knop 6 Vrouwelijke jeugdleden behouden en klaarstomen	18
Knop 7 Maak van je zwakke punt een ontwikkelkans	20
Knop 8 Vrouwen van buiten scouting werven	22
Project Meiden in scouting	24
Meer informatie	26

VOORWOORD

In Nederland zijn we al jaren vooruitstrevend als het gaat om Scouting voor jongens én meiden. We hebben de toon al gezet in 1973 met de oprichting van de fusieorganisatie Scouting Nederland en we zijn vernieuwingsgezind met onze gemengde groepen, speltakken en evenementen. Op papier hebben we het allemaal goed voor elkaar.

In de praktijk blijkt dat alleen anders uit te pakken. De cijfers laten een scheve ontwikkeling van ons ledenbestand zien: er zijn in verhouding steeds meer jongens en minder meiden lid van Scouting. Als we daar niets aan doen, raakt onze vereniging uit balans. De diversiteit van ons ledenbestand is de kracht van onze organisatie.

De World Association of Girl Guides and Girl Scouts (WAGGGS) ziet deze ontwikkeling in Europa al enige tijd en heeft het project opgezet om meer vrouwelijke vrijwilligers actief te krijgen. Uit onderzoek blijkt namelijk dat er een relatie is tussen het aantal vrouwelijke leiding en vrouwelijke jeugdleden. Scouting Nederland heeft de doelstelling van WAGGGS omgezet in de concrete ambitie om 750 extra vrouwelijke vrijwilligers actief te krijgen binnen de vereniging.

In deze beknopte brochure vind je tips om binnen je eigen Scoutingomgeving meer vrouwen actief te krijgen: in

speltakken, besturen van groepen en regio's, landelijke teams en evenementenorganisaties. De start voor verandering is teruggebracht tot simpele stappen. Lekker concreet en makkelijk om mee te beginnen. Alleen, als vrouw of als man of lekker samen.

Dit is nog maar een begin van een langer proces, het start allemaal bij de intentie van zowel vrouwen als mannen om dit proces een kans te geven en het besef dat je team er beter door gaat functioneren. Zowel mannen als vrouwen zullen in praktijkverhalen zichzelf of hun team herkennen, bevestiging vinden in de theoretische achtergrond en het wellicht al voelen kriebelen om zelf ook de verandering in te zetten.

Wij kunnen het verschil maken, samen, en zo een voorbeeld zijn voor onze scouts.

We kunnen hen inspireren door te laten zien dat gemengde teams elkaar versterken. Een wijde blik geeft ons andere inzichten. En veel verschillende inzichten maken onze beslissingen beter.

Wendy Beenakker
Vice-voorzitter Scouting Nederland



HOE ZIT HET EIGENLIJK MET HET AANTAL VROUWEN IN MIJN TEAM?

Onderzoek naar maatschappelijke trends, analyses van onze ledenbestanden en de dagelijkse praktijk laten de algemene trend zien dat het aantal vrouwen binnen Scouting Nederland afneemt. Pogingen om meer vrouwen in teams te krijgen en zo meer vrouwelijke jeugdleden aan te trekken, werken wel, maar er vertrekken er vrijwel net zo veel weer. Nu is het makkelijk om het af te doen als algemene cijfers over heel Nederland, om vervolgens te constateren dat dat niet opgaat voor je eigen team of Scoutingorganisatie. Daarom is het goed om eens kritischer op je eigen situatie in te zoomen.

Hoe is werkelijk de verhouding tussen mannen en vrouwen in je eigen team of Scoutingorganisatie? Hoeveel vrouwen zijn er echt actief in de speltakteams? Hoeveel vrouwen zijn teamleider of voorzitter? Wordt de inzet van vrouwen net zo gewaardeerd als de inzet van mannen? Hebben vrouwen stereotype functies als secretariaat, coördinator schoonmaakploeg en kookstaf? Wie vind je dat rekening moet houden met de andere sexe: de meerderheid van de mannen of de minderheid van de vrouwen? Hoe is het ledenverloop? Van de nieuwe stafleden, hoeveel daarvan zijn vrouw? Wat was nu de werkelijke reden dat een vrouwelijke vrijwilliger vertrok?

Ga dus eens de confrontatie met je eigen organisatie aan. De landelijke cijfers komen daarbij van pas. Pak ze erbij en projecteer die op je eigen Scoutingomgeving.

Verhoudingen mannen en vrouwen in 2019

	Vrouwen	Mannen
Teamleiders bevers	482 (71%)	196 (29%)
Teamleiders welpen	744 (49,5%)	752 (50,5%)
Teamleiders scouts	464 (33%)	934 (67%)
Teamleiders e xplorers	255 (25,5%)	744 (74,5%)
Totaal vrouwelijke vrijwilligers	1945 (43%)	
Totaal mannelijke vrijwilligers		2626 (57%)

De afgelopen 10 jaar zijn er nooit meer dan 5 vrouwen van de 48 afgevaardigden in de landelijke raad geweest.



'Onze Scoutinggroep is een echte buitensportclub'

'Survivaltocht? We kunnen toch ook een musical maken?'

'Je moet bij Scouting wel lichamelijk tegen een stootje kunnen'

Is dat wel nodig, meer vrouwelijke vrijwilligers in mijn team?

Er wordt wel eens gezegd: de leiding maakt de groep. Het is het spelaanbod, de manier van leidinggeven en zeker ook de persoonlijke band die het jeugdlid met stafleden heeft, waardoor jeugdleden zich meer thuis voelen bij de ene groep dan bij de andere. Vrouwen maken keuzes voor activiteiten en zorgen voor een sfeer die specifiek meiden meer aanspreken. Bij Scouting gaan we ervan uit dat ieder mens ergens goed in is, maar ieder mens heeft sterke en minder sterke eigenschappen. Er zijn verschillende sterke eigenschappen van mannen en vrouwen. Ze maken verschillende keuzes en gedragen zich anders. Door dit in een team te combineren ontstaat een dynamiek in een team waar meiden en jongens voordeel aan hebben. Dat kan worden doorgetrokken naar besturen en andere vrijwilligersteams.

Om op lange termijn een evenwichtig ledenbestand van jongens en meiden te hebben, is het dan ook essentieel om voldoende vrouwelijke vrijwilligers in de vereniging te hebben, van speltakken en groepsbesturen tot (beleids-)teams op landelijke niveau.

KIES JOUW KNOP

Om meer vrouwelijke vrijwilligers langdurig actief te krijgen binnen Scouting is er niet een pasklaar stappenplan die je kunt volgen. Als die er wel zou zijn, dan waren we als Scouting daar allang aan begonnen. Een verbetering begint ook niet met één actie ('we vragen moeders om leiding te worden') of aanpassing ('we gaan meer activiteiten doen die meiden leuk vinden'), maar zal een optelsom zijn van meerdere initiatieven en bewustwordingsprocessen. Tegelijk is het onmogelijk om als vrijwilligersorganisatie alles tegelijk op te starten. Iedere verandering begint met een eerste stap en in dit geval is ieder stapje al een vooruitgang. Deze stappen kunnen los van elkaar staan en noemen we in deze handreiking knoppen waar je aan kunt draaien.

MAAR WAAR DAN TE BEGINNEN?

Dat is zeer afhankelijk van de eigen situatie. De knoppen kunnen rolbevestigend overkomen en niet iedere man of vrouw aanspreken. Maar er is wel degelijk vanuit gegaan dat vrouwen verschillen van mannen, niet alle vrouwen hetzelfde zijn en mannen en vrouwen verschillend met elkaar omgaan. Daarom zijn er acht knoppen met uiteenlopende invalshoeken, zodat je zelf de knop kunt kiezen die het beste bij jou of je team past en waar je het beste resultaat van verwacht. Je zult merken dat het al veel aandacht en inzet kost om met één knop aan de slag te gaan. Als het eerste resultaat merkbaar is, kan dat ervoor zorgen dat je aan een volgende knop toe bent, of dat anderen in de organisatie een knop oppakken die bij ze

DE KNOPPEN

1. Leiderschap volgens WAGGGS

De World Association of Girl Guides and Girl Scouts (WAGGGS) houdt zich al langer bezig met een betere positie voor vrouwen en heeft een visie op leiderschap.

2. De kracht van de alliantie

Er zijn meer vrouwen in een team nodig om de dominantie van de mannelijke cultuur te doorbreken.

3. De protegée

Jij ziet de potentie in een jonge vrouw en zorgt ervoor dat ze onder jouw hoede de grote stap in haar ontwikkeling maakt.

4. Weerbaarheid bij vrouwonvriendelijk gedrag

Het gaat ongemerkt: het begint met een grapje of een beetje plagen en wordt uiteindelijk pesten. Het begint met een aardige opmerking en wordt steeds meer seksuele intimidatie. Hoe herken je het en hoe keer je het tij?

5. Nieuwelingen wegwijs maken

Scouting is voor buitenstaanders een complexe organisatie met veel vrijwilligers die al van jong af aan bekend zijn met de structuren en cultuur. Een nieuweling moet hierin wegwijs worden gemaakt.

6. Vrouwelijke jeugdeden behouden en klaarstomen

Drempels wegnemen bij de overgang van jeugdlid naar stafid of een andere vrijwilligersfunctie.

7. Maak van je zwakke punt een ontwikkelkans

Een vrouw vindt zich niet geschikt als ze 40 procent van het rolprofiel niet kan waarmaken. Een man vindt zich geschikt als hij 60 procent van het rolprofiel kan waarmaken. Maar je kunt je zwakke punten ook zien als ontwikkelkansen.

8. Vrouwen van buiten Scouting werven

Buitenstaanders vinden Scouting leuk, maar dat weten ze zelf niet. Pak het binnenhalen strategisch aan.



KNOP 1: LEIDERSCHAP VOLGENS WAGGGS

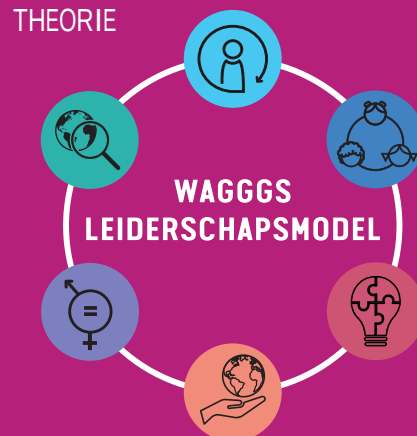
PRAKTIJKVERHAAL

Nynke Zandhuis:

"Ik heb in 2019 deelgenomen aan het Juliette Low Seminar. Dit seminar van de World Association for Girl Guides and Girl Scouts (WAGGGS) is een training in onder andere vrouwelijk leiderschap. We hebben het daar uitgebreid gehad over het WAGGGS leiderschapsmodel. Het heeft mij het inzicht gegeven dat er niet één soort leiderschap is. Vaak wordt gedacht dat een leider iemand is die voorop gaat in de groep. Het is de stereotype leider die alles het beste weet, hard schreeuwt en vooral in één richting communiceert. Het leiderschapsmodel beschrijft zes verschillende mindsets die ten grondslag liggen aan inspirerend leiderschap. Dit zijn verschillende basishoudingen die iedereen in meer of mindere mate bezit. Deze vormen kunnen ook verdeeld over meer personen in een team aanwezig zijn. Er zijn ook niet typisch mannelijke en vrouwelijke leiderschappen of basishoudingen. Door je als leider bewust te worden van deze basishoudingen, kun je ze oefenen en ontwikkel je jezelf tot een complete leider van je team."



THEORIE



Leiden op jezelf - Zelfreflecterende basishouding
Wat is de invloed van jouw gedrag op anderen? Door reflectie op je eigen gedrag, kun je je eigen gedachten sturen en kun je jezelf leren te ontwikkelen.



Leiden op relaties | Samenwerkende basishouding
Wat gebeurt er in de samenwerking met anderen? Wees je bewust van de dynamiek en de kwaliteiten van je teamleden en het team als geheel.



Leiden op innovatie | Kritische en creatieve basishouding
Hoe zorg je voor nieuwe ideeën en impulsen in je team? Wees kritisch door niet alles voor waar aan te nemen en vraagtekens te zetten bij gewoontes. Ga op zoek naar nieuwe bronnen en zorg voor omstandigheden waarin creatievelingen zich prettig voelen. Herken de situaties waarin je zelf creatief bent.



Leiden op impact | Verantwoordelijke basishouding
Wat is de invloed van jouw handelen en acties op je omgeving? Besef dat je handelen altijd impact heeft op je omgeving. Neem je verantwoordelijkheid door niet alleen iets ergens van de denken of vinden, maar ook over te gaan tot handelen.



Leiden op versterking zwakkeren | Inclusieve basishouding
Hoe kun je de positie van zwakkere groepen in de samenleving versterken? Besef dat bepaalde groepen zich minder gerepresenteerd voelen en dat onder andere vrouwen nog grote barrières tegenkomen als ze voor zichzelf op willen komen. Herken en erken deze barrières om er iets aan te kunnen doen.



Leiden op context | Culturele basishouding
Hoe zorg je ervoor dat je handelen door anderen wordt geaccepteerd? Besef dat je handelt en communiceert vanuit jouw aannames over de maatschappij en dat dit kan verschillen in andere culturen, maar zorg voor aansluiting door de vorm van je handelen of boodschap aan te passen.

AAN DE SLAG

WAGGGS gebruikt het zelf ontwikkelde leiderschapsmodel in diverse trainingen en er zijn enkele uitgebreide brochures voor beschikbaar. In de brochures worden stappenplannen, tips en trainingsvormen uitgelegd om concreet met een van de zes mindsets aan de slag te gaan.

Deze brochure is ook online gepubliceerd en is te vinden door online te zoeken op WAGGGS Leadership Model.

KNOP 2: DE KRACHT VAN DE ALLIANTIE



PRAKTIJKVERHAAL

Elly van Buren:

"Ik was 17 jaar toen ik leiding werd bij een groep die nog niet zo lang was gefuseerd. Een kleinere meidengroep kwam bij een grote jongensgroep. De jongensgroep was ook nog heel formeel met hopmannen en vaandrags die een stevige positie hadden. De mannencultuur overheerste en de vrouwen hadden weinig in te brengen. De vrouwen herkenden zich niet in de cultuur. Wij waren dat formele en gewichtige gedoe helemaal niet gewend. Bij ons ging het er veel losser en gezelliger aan toe. Er gebeurde meer met ons. Doordat de mannen bepaalden, lieten we onze manier van doen los en konden we ineens weinig zelfstandig. Ik ging me stoerder gedragen om geaccepteerd te worden. Na verloop tijd realiseerde ik me dat. We vonden steun bij elkaar. We vormden een alliantie, waardoor we werden gezien en meetelden. Soms was het ook nodig om mee te gaan in het mannelijk gedrag, maar met elkaar konden we vervolgens als vrouwen samen ons doel bereiken."

THEORIE

In een democratische organisatie geldt niet de dominantie van de meerderheid, maar dat iedereen in de organisatie zich vertegenwoordigd voelt. Een minderheid is het beste vertegenwoordigd als daarvan meerdere personen lid zijn van het bestuur of team. Zij kunnen de interesses en benodigheden van hun groep het beste uitdragen en verwoorden. Voor vrouwen betekent dit dat ze vrouwelijke interesses en argumenten inbrengen. Bovendien hebben ze invloed op de wijze van discussiëren en de afweging van argumenten. Bij mannelijke dominantie op lange termijn ontstaat de gewoonte dat de mannelijke optiek als uitgangspunt wordt genomen. Om dat te doorbreken is een minimum van dertig procent vrouwen in het team nodig, of in ieder geval drie vrouwen. Managementwetenschapper Dale Dahledrup heeft in studies laten zien dat vrouwen dan strategische allianties vormen die veranderingen in gang zetten.

Uit vervolgstudies blijkt bovendien dat het pas begint bij dit 'quotum'. Verandering is ook afhankelijk van teamleden die over de juiste vaardigheden beschikken om de impact van vrouwen de ruimte te geven en onderdeel te maken van het proces van besluitvorming. In de praktijk betekent dit dat er binnen het team mannen moeten zijn die de inbreng van de vrouwelijke alliantie als een aanwinst van het team zien, wat kan leiden tot een beter resultaat.

AAN DE SLAG

1. Maak een quick scan van je team van het afgelopen half jaar.
 - Stel vast of je team voldoet aan de norm van dertig procent vrouwen of drie vrouwen.
 - Neem de besluitenlijsten door en bepaal op welke punten er inbreng van vrouwen is geweest of dat er behoefte aan was. Bepaal ook of dit van invloed zou zijn geweest op het besluit.
2. Zorg ervoor dat bij de volgende vergadering er minstens drie vrouwen aanwezig zijn. Dit kan ook bij wijze van proef.
3. Zorg ervoor dat iedereen bekend is met de methode van Deep Democracy, dat is gericht op besluitvorming met aandacht en waardering voor andere opvattingen. Alles over deze methode, van uitleg tot toepassing, is te vinden op www.deepdemocracy.nl.

KNOP 3: PROTEGÉE

PRAKTIJKVERHAAL

Laura Carbo (28):

"Ik was 19 jaar toen ik naar de World Scout Jamboree in Zweden ging. Ik was IST'er (vrijwilliger in het International Service Team) en besepte niet dat ik door mijn inzet opviel. Contingentsleider Sander Hurkmans overviel mij met het verzoek om lid te worden van Team Partnership Ghana. Ik vond dat ik daar te jong en onervaren voor was, maar doordat hij mij het vertrouwen gaf, durfde ik de stap te zetten. Binnen het team bleek ik de ruimte te krijgen om op mijn manier een bijdrage te leveren. Ik durfde uitdagingen aan te gaan, omdat ik werd gesteund door de teamleden. Daardoor heb ik zoveel geleerd dat ik in 2016 met zelfvertrouwen actief werd voor de Zeeuwse Scoutiviteit en in 2018 solliciteerde voor Team Vrijheid in Herdenken. Dat ik nu grote verantwoordelijkheden aankan, wordt gewaardeerd en plezier heb in mijn rollen binnen de teams, komt doordat ik al op jonge leeftijd de ervaring op heb kunnen doen."

THEORIE

Het belang van vrouwelijke protegées ligt besloten in de doelstelling en methode van Scouting Nederland. Bij Scouting kunnen jongeren zich in een beschermde omgeving persoonlijk ontwikkelen. Ze leren door te doen. Scouting erkent dat meiden en jongens gelijkwaardig zijn, maar verschillen in wat ze zijn en wat ze doen. Ze volgen ieder hun eigen persoonlijke ontwikkeling.

Daaruit volgt automatisch:

- Dat jonge meiden zich op sleutelposities net zo goed kunnen ontwikkelen als jongens.
- Dat jonge meiden gelijke kansen krijgen en fouten mogen maken.
- Dat jonge meiden dezelfde ruimte krijgen om zelf problemen op te lossen.
- Dat jonge meiden waardering krijgen voor de prestaties die zij als vrouw leveren.
- Dat jonge vrouwen perspectieven worden geboden die gelijkwaardig zijn aan die van mannen.
- Dat jonge vrouwen door hun jonge ervaringen in nieuwe posities automatisch met gezag zich manifesteren.

AAN DE SLAG

Kies een jonge vrouw die naar jouw inzicht toe is aan een grote ontwikkeling. Je laat haar weten dat je haar de kans geeft, neemt haar mee in de dingen die ze doet en laat haar kijken en proeven in een beschermde omgeving. Zo zorg je voor haar persoonlijke groei, bewustwording, groter zelfvertrouwen en het uitbouwen van haar eigen mogelijkheden. Gooi haar niet in het diepe, maar besef dat jij je nek voor haar uitsteekt.

Zo geef je dat in de praktijk vorm:

- Oog hebben voor de jonge vrouw en zien wanneer ze een uitdaging of extra zetje nodig heeft.
- Echt luisteren en nieuwsgierig zijn als ze vragen heeft of uitlegt wat ze moeilijk vindt.
- Open staan voor haar inbreng en niet vasthouden aan je eigen overtuiging hoe ze iets moet doen.
- Balans vinden tussen 'de taak' en 'de persoon'. Het is belangrijk dat jouw protegée het resultaat op haar manier realiseert, ook al is dat niet het optimale resultaat dat je voor ogen hebt.
- Geloof in groei van je protegée. Accepteer dat ze fouten maakt en geef haar de ruimte om die zelf recht te zetten. Vallen en opstaan horen erbij.
- Loop gelijk met haar op, neem het niet over, bepaal samen het tempo en het niveau en neem geleidelijk aan afstand.
- Ken jezelf. Weet wat je grenzen zijn in geduld, verwachtingen van prestaties en voortgang en laat toe dat je protegée jou een spiegel voorhoudt.
- Geniet ervan als uiteindelijk blijkt dat de leerling beter is dan de leraar.



KNOP 4: WEERBAARHEID BIJ VROUWONVRIENDELIJK GEDRAG

PRAKTIJKVERHAAL

Chantal Eggens:

"Ik ken veel voorvallen waarbij positieve aandacht overging in opdringerig gedrag en seksueel overschrijdend gedrag. In een vrij uurtje tijdens mijn deelname aan het seminar Gender Equality van de WAGGGS in Portugal kwam ik op een terras in gesprek met een paar jongens. Zij dachten dat ze verder dan een praatje konden gaan. Ook toen ik duidelijk nee zei, bleven ze dat opvatten als een ja. Dit verwacht je misschien van Portugezen die een machocultuur kennen, maar dit waren Nederlandse jongens. Ik heb in de horeca gewerkt, waar klanten mij regelmatig betastten. Als ik dat bij mijn werkgever meldde, kreeg ik een boze reactie. Van mij werd professionaliteit verwacht.

Het is lastig om je te verweren. Bij herhaald nee zeggen, ben je geneigd om toch toe te geven om er maar vanaf te zijn. Bij aanranding wil je geen gedoe, dus doe je net of het niet is gebeurd. Het is ook het verschil in beleving. Een goedbedoeld compliment, kan worden opgevat als seksueel intimiderend. Zeker als dat herhaaldelijk gebeurt. Ik vind dat het al begint als collega's of teamleden telkens complimenten over je uiterlijk geven en niet over je prestatie of capaciteiten. Maar jij bepaalt of de ander een grens overschrijdt. Bedenk dat vrouwonvriendelijk gedrag nooit oke is."



THEORIE

Het verschil tussen positieve aandacht en seksueel overschrijdend gedrag is te vergelijken met het verschil tussen plagen en pesten. Dat verschil is niet voor iedereen duidelijk. Op de website stoppestennu.nl wordt het onderscheid tussen plagen en pesten helder uitgelegd.

Plagen:

"Als je geplaagd wordt, kun je altijd terugplagen. Plagen is grappig. Om plagen kun je lachen en een volgende keer is een ander aan de beurt. Plagen is één tegen één en is makkelijk te stoppen."

Pesten:

"Bij pesten is de sfeer niet positief en er is sprake van een machtsverschil. Het slachtoffer is niet in staat tegen de sterkere partij te verweren. Pesten is altijd gemeen bedoeld en het kan niet in je eentje worden gestopt."

Van plagen naar pesten:

"Als iemand lang geplaagd wordt, dan vindt diegene dat op den duur niet meer leuk. Dan wordt het pesten. De een kan ook beter tegen plagen dan de ander die dat eerder als pesten ervaart. De ontvanger bepaalt of het plagen of pesten is."

AAN DE SLAG

Vrouwonvriendelijk en seksueel overschrijdend gedrag is in veel gevallen een kwestie van cultuur en daarmee hardnekkig om je ertegen te verweren of het uit te bannen.

Chantal Eggens heeft vanuit haar ervaring een paar adviezen:

- Bespreek met een ander wat je is overkomen. Die persoon zal je het inzicht geven dat het gedrag van de dader niet oke is.
- Schakel anderen in om de dader aan te spreken op zijn gedrag. Als een dader door iemand anders wordt gecorrigeerd, zal de dader dit eerder accepteren en erkennen dat jij zijn gedrag niet oke vindt.

Op de website stoppestennu.nl wordt lesmateriaal voor het onderwijs aangeboden. Dit is met een kleine aanpassing goed bruikbaar om met het thema vrouwonvriendelijk gedrag binnen je team aan de slag te gaan.

KNOP 5: NIEUWELINGEN WEGWIJS MAKEN



PRAKTIJKVERHAAL

Dini Peters:

"Ik wilde graag mijn expertise als HR-manager inzetten binnen een organisatie die maatschappelijk betrokken is. Scouting sprak mij aan omdat daar jongeren worden gestimuleerd hun eigen weg te vinden. Ik begon in een vrije rol in het landelijke HRM-kernteam en kreeg zo meer zicht op de onderwerpen die actueel waren. Ik raakte betrokken bij het project Meiden in Scouting en voelde persoonlijk veel energie bij de opdracht om meer vrouwen te werven voor vrijwilligersfuncties binnen Scouting. Mijn bijdrage werd zeer gewaardeerd en er was een klik met de mensen in het project. Maar ik wist niets van Scouting. Scouts hebben aan een woord genoeg en gaan hun ding doen. Voordat ik wist wat de bedoeling was stond de rest al buiten op het veld. Scouts hangen ook erg aan elkaar. Ze zijn blij als ze elkaar weer zien. Ik had geen netwerk in de organisatie en had daardoor moeite om zaken voor elkaar te krijgen. Dit vond niemand erg of vervelend, maar ik had het gevoel een strijd te voeren. Ik voelde dat ik iets te bieden had, maar het kwam er onvoldoende uit. Ik ben doorgegaan omdat ik me loyaal voelde aan de mensen met wie ik werkte. De intentie van het team om mij binnen boord te houden was er wel degelijk, maar mijn strijd kostte me uiteindelijk te veel energie. Ik ga nu op zoek naar vrijwilligerswerk in een andere organisatie."

THEORIE

Scouting Nederland heeft zich ten doel gesteld om binnen enkele jaren 750 meer vrouwen als vrijwilliger actief te hebben. Een van de acties om dat te halen is het werven van nieuwe vrijwilligers. Uit cijfers blijkt dat dat op zich lukt, maar dat er ook veel vrouwen uitstromen. Per saldo groeit het aantal vrouwelijke vrijwilligers niet of nauwelijks. Een van de oorzaken is dat nieuwelingen moeilijk binnen boord gehouden kunnen worden. Een verklaring is dat staffleden voortkomen uit de doorgroeiende leerlijn van welp tot roverscout. Daardoor zijn veel lopende zaken binnen de groep of het team zo vanzelfsprekend dat eraan voorbij wordt gegaan dat dit voor buitenstaanders helemaal niet zo is. Scouting Nederland kent bovendien een complexe organisatiestructuur en er zijn veel informele netwerken die voor een buitenstaander niet meteen duidelijk zijn.

AAN DE SLAG

Dini Peters geeft vanuit haar expertise als HR-manager en haar ervaring als nieuwe vrouwelijke vrijwilliger een aantal tips waar je binnen je team mee aan de slag kunt.

- Begin met kleine taken. Een nieuweling kan wel de competenties hebben voor complexe taken, maar zal vastlopen in de organisatie. Met kleine, wisselende taken laat je iemand in de organisatie groeien.
- Behandel een nieuweling als een protegée (zie knop Protegée).
- Neem iemand zoveel mogelijk mee naar andere activiteiten en projecten buiten het team waar zij actief voor is. Laat ze als een snuffelstage kennis maken met de cultuur en de mensen, zodat ze het grotere plaatje gaat zien.
- Leg niet meteen te grote druk op de verwachtingen. Laat iemand rustig in haar rol groeien en zo zelfvertrouwen opbouwen. Een rol waardoor al doende een netwerk ontstaat zou ideaal zijn.
- Zorg voor een veilige haven waar iemand op terug kan vallen, waar zij zich prettig voelt en op haar manier kan functioneren.
- Bedenk dat Scouting een jongerenorganisatie is, waar jongeren een kans krijgen. De oudere garde moet actief op zoek naar talent en een stap opzij kunnen doen om dat talent de ruimte te geven.

KNOP 6: VROUWELIJKE JEUGDLEDEN BEHOUDEN EN KLAARSTOMEN



PRAKTIJKVERHAAL

Arwen van de Leeuw:

"In mijn Scoutingcarrière heb ik de doorlopende leerlijn volgens het boekje gevolgd. Ik ben lid van Scouting vanaf mijn zevende. Bij de scouts werd ik al snel assistent-ploegleidster en kreeg ik meer verantwoordelijkheid. Bij de explorers kwam in ik mijn tweede jaar in het afdelingsbestuur, waarvoor ik persoonlijk campagne moest voeren. Bij de roverscouts wist ik zeker dat ik leiding wilde worden en ben ik bij speltakken rond gaan kijken. Maar hét moment dat ik inzag dat leiding bij een speltak iets voor mij was, was tijdens mijn laatste zomerkamp van de scouts. De leiding sprak me heel direct aan: wij zien jou over vier jaar leiding worden bij ons team. Toen ik 18 jaar was, was dat inderdaad zo. Ik was hun opvolging. Ik heb een leidingteam samengebracht en ben nu teamleider van de jongensscouts. Op dezelfde manier ben ik lid geworden van het landelijk bestuur. De voorzitter die mij kende, ging bewust het gesprek met mij aan. Zoiets gaf me zoveel vertrouwen, dat ik de uitdaging aanging. Dat breng ik nu ook over in mijn eigen groep."

THEORIE

Het is bekend dat het lastig is om nieuwe teamleden van buiten Scouting binnen te halen. Een oplossing is dan om voor een goede doorstroming van jeugdleden naar leidinggevende functies te zorgen. De Scoutingmethode is de doorlopende leerlijn, waarbij jeugdleden steeds meer zelfstandigheid en verantwoordelijkheid krijgen. Bij roverscouts is zelfs alles erop gericht om de overstap van jeugdlid naar volwassen lid te maken. Maar de overgang naar een oudere speltak kan ook een breekpunt zijn. Leeftijdsgrenzen die voor speltakken worden aangehouden, kunnen daarbij een probleem zijn.

Hersenwetenschapper Eveline Crone richt zich in haar onderzoeken en publicaties op de ontwikkeling van het brein van pubers. In haar boek *Het Sociale Brein van de Puber* legt ze uit dat een puber bij de ontwikkeling van zijn of haar identiteit zich steeds meer bewust is van haar sociale omgeving. Het zelfbeeld wordt eerst nog gevormd door ouders en een leraar. Iemand die daar buiten staat, zoals een scoutsleider, kan dat zelfbeeld veranderen. Een persoonlijk gesprek over iemands toekomst binnen Scouting kan een groot effect hebben.

Maar ook leeftijdsgenoten zijn belangrijk om zich een wereldbeeld en mening te vormen. Het besef dat het belangrijk is om tot een groep te behoren wordt daardoor sterker. Bij het overgaan naar een andere speltak of naar leiding is het soms beter om niet alleen te kijken naar de ontwikkeling van het individuele jeugdlid. Rigide vasthouden aan leeftijdsgrenzen kan ertoe leiden dat je vriendinnengroepen uit elkaar trekt en zo de hele groep ziet vertrekken. Zowel de jeugdleden die overgaan als de jeugdleden die nog niet overgaan.

AAN DE SLAG

- Houd jeugdleden vanaf scoutsleeftijd in de gaten of ze op latere leeftijd leiding zouden kunnen worden.
- Begin al vroeg met gesprekken over de mogelijkheid dat iemand naar een oudere speltak gaat en later leiding kan worden. Geef voorbeelden van leiding die zo is doorgegroeid.
- Als de belangstelling serieuzer wordt, betrek dan de groepsleiding en de groepsbegeleider erbij.
- Houd er rekening mee dat de ontwikkeling van een jeugdlid zich niet beperkt tot het individu, maar dat zij deel uitmaakt van een vriendengroep.
- Pas maatwerk toe bij het stellen van leeftijdsgrenzen voor speltakken.
- Meiden vormen graag koppeltjes. Houd daar bij doorstroming rekening mee, maar stimuleer ook dat ze al eerder verschillende koppeltjes vormen.

KNOP 7: MAAK VAN JE ZWAKKE PUNT EEN ONTWIKKELKANS



PRAKTIJKVERHAAL

Bob van Bree:

"Als vrijwilligerscoördinator voor regio's en groepen heb ik de afgelopen maanden opvallend veel vrouwelijke vrijwilligers kunnen matchen voor de ICT-teams die ons team ondersteunen. Dat is op zich bijzonder, want ICT wordt gezien als een mannenwereld. In de gesprekken merk ik dat vrouwen specifiek ingaan op de gevraagde competenties waar ze minder goed in zijn en mannen wegblijven van hun zwakke punten. Mannen 'vogelen' die zwakke punten er wel bij. Vrouwen gaan het matchgesprek open en goed voorbereid in. Ze weten wat ze uit het gesprek willen halen. Vooral op hun zwakke punten. Ze zien dat als ontwikkelkansen en vragen door wat ik ze te bieden heb om zich op deze punten te ontwikkelen. Een van de vrouwen gaf aan dat ze haar sterke punten op inhoudelijk gebied wil inzetten om anderen te ondersteunen en daar tegenover verwacht ze dat ze op haar zwakke punten ontwikkelkansen krijgt. Ze voelt zich dus een echte teamspeler. We pakten dat op door haar juist een rol in het team te geven waar ze de competenties voor nodig heeft, die ze nog wil ontwikkelen. We ondersteunen haar daarbij en blijven haar volgen. Met die sterke punten komt het wel goed."

THEORIE

Veel vrouwen herkennen zich in de '60-40 theorie'. Als voor een teamrol tien competenties worden gevraagd, dan vindt de man zich geschikt als hij sterk is in zes competenties en dat het met de vier zwakke competenties wel goed komt. De competenties die hij mist, haalt hij wel ergens anders of bij iemand anders vandaan. Hij zal de sterke punten benadrukken en de zwakke wegmoffelen. Hij is opportunistisch en begint gewoon aan een taak of rol. De vrouw kijkt naar de vier competenties waar ze niet aan kan voldoen en vindt zich ongeschikt voor de hele rol. Een vrouw ziet zichzelf falen op de missende competenties. Ze ziet de kritiek al voor zich als een project door haar geen succes wordt. Dat wordt versterkt als haar zwakke punten in het gesprek worden uitgediept waardoor die competenties onevenredig belangrijk worden gemaakt.

AAN DE SLAG

Het is te makkelijk om tegen vrouwen te zeggen dat ze net als mannen zichzelf meer moeten richten op de zestig procent waar ze wel aan voldoet. De oplossing ligt bij het team en de wijze van werven van nieuwe teamleden.

- Stel de competenties niet op als functie-eisen maar wensen en meldt al vroeg in de vacaturetekst en het matchgesprek expliciet dat niet wordt verwacht dat alle competenties bij één persoon gevonden hoeven worden. Geef eenvoudig aan dat het voldoende is als iemand aan een deel van de competenties kan voldoen.
- Geef aan dat teamleden elkaar ondersteunen en aanvullen en dat het team graag gebruik maakt van de sterke punten van het nieuwe teamlid.
- Benader een zwak punt als een ontwikkelkans en laat de vrouw aangeven wat ze nodig heeft om die ontwikkeling te kunnen maken.
- Beperk het niet tot het matchgesprek, maar stel samen een plan op voor persoonlijke ontwikkeling. Kies er daarbij bewust voor om iemand een rol in team te geven waar ze de competenties voor nodig heeft die ze nog moet ontwikkelen.
- Scouting is ook voor vrijwilligers in teams een organisatie waar je kunt leren door te doen. Meld in je werving de mogelijkheid om zich in een bepaalde competentie te ontwikkelen. De mogelijkheid om te groeien is voor vrijwilligers een belangrijke motivatie om zich langdurig voor een team in te zetten.

KNOP 8: VROUWEN VAN BUITEN SCOUTING WERVEN

PRAKTIJKVERHAAL

Marjolijn Esmeijer:

"Ik heb mijn hele leven gezeild en ook een aantal jaren zeilles gegeven aan kinderen. Door mijn studie ben ik daarmee gestopt. De laatste tien jaar had ik een drukke en veeleisende baan en zocht ik ook naar ontspanning. Het liefst weer in de watersport. Ik wist niets van Scouting. Ja, akela, uniformen, kampvuur en een sfeer van geitenwollensokken. Laat staan dat ik wist dat er ook waterscouting is. Op aanraden van vrienden met kinderen bij waterscouting heb ik mij gemeld bij de Tjerk Hiddesgroep in Harderwijk. Ik kon terecht bij de welpen. In het begin heb ik rondgekeken: wat doen jullie eigenlijk? Dat bleek veel meer te zijn dan zeilen. Ik hield het eerst bij eens in de twee weken. Toen de teamleidster stopte, vroegen ze mij als oudste van het team om in dat gat te springen. Dat heb ik gedaan. Zo kreeg ik meer contact met andere speltakken en begon ik de vereniging te doorzien. Door mijn werk als manager ben ik geïnteresseerd in veranderingsprocessen: hoe geef je sturing aan een vereniging? Sinds



anderhalf jaar zit ik in het bestuur. Ik heb wel een paar jaar nodig gehad om me bij de groep thuis te voelen. Er is een cultuur van grote verhalen vertellen uit de tijd dat ze jeugdlid waren. Daar had ik geen aansluiting bij. Daarom heb ik in het begin de informele bijeenkomsten een beetje gemeden. Nu kan ik ook mee in die informele cultuur en - vooral belangrijk - begrijp ik waarom we bij Scouting doen wat we doen."

THEORIE

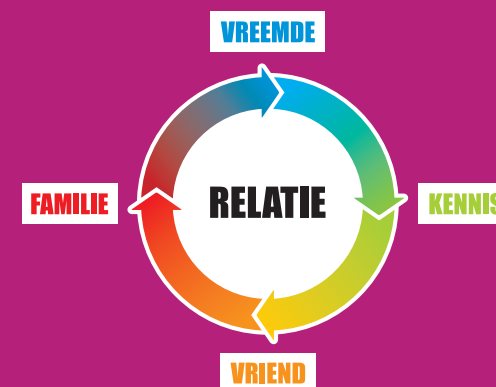
Communicatiebureau Coen heeft voor Scouting Nederland uitgezocht hoe nieuwe jeugdliden (in het bijzonder meisjes van 8 tot 12 jaar) geworven

kunnen worden die niet bekend zijn met Scouting. Buitenstaanders hebben vaak een negatief beeld over Scouting. De Scoutfit, het feit dat je lid moet worden of dat je na de eerste kennismaking al wordt geacht actief te blijven, schrikt

buitenstaanders af. Ze waarderen de activiteiten en de doelstellingen, maar niet als dat onder de noemer van Scouting valt.

Bureau Coen komt daarop met de strategie van geleidelijke introductie in Scouting, maar dan niet in een Scoutingomgeving. Dus geen blouse en niet in een clubhuis, maar meer als een vriendenclubje die met elkaar iets leuks gaat doen. De nieuwelingen moeten zelf tot de conclusie komen dat ze het leuk vinden om met elkaar die activiteiten te doen, dat ze vrienden maken en vaker willen terugkomen.

Dit is uitgewerkt in het activatiewiel:



AAN DE SLAG

De strategie om nieuwe jeugdliden geleidelijk te laten kennismaken met Scouting, kan worden omgezet naar de introductie van nieuwe vrijwilligers. Maak gebruik van de veelzijdigheid in interessegebieden die Scouting in zich heeft. Buitenstaanders kunnen met hun persoonlijke interesses aansluiting vinden, zoals Marjolijn Esmeijer in het praktijkverhaal vertelt over haar interesse in watersport. Vanuit haar ervaring als manager en vrijwilliger heeft zij een aantal tips:

- Scoutinggroepen zijn erg naar binnen gekeerd. Laat naar buiten toe zien wat je doet en probeer iemand aan te spreken op haar interesses.
- Als iemand geen jeugdlid is geweest, is er een achterstand in de kennis over Scouting. Zorg voor een uitgebreide introductie. Heel basaal: hoe zit Scouting in elkaar en waarom is dat zo?
- Stel een vrijwilligersbeleid op en maak onderscheid in stafleden die als jeugdlid doorstromen en stafleden die als buitenstaander binnen komen.
- Laat een buitenstaander de tijd nemen om in de informele cultuur van Scouting te groeien en begrijp dat zij zich niet direct thuis voelt bij de informele bijeenkomsten.

PROJECT MEIDEN IN SCOUTING

Deze handreiking is ontwikkeld met ondersteuning van de World Association of Girl Guides en Girl Scouts (WAGGGS) Europa en is gefinancierd door internationaal koeriersdienst UPS. Het past in het project Meiden in Scouting. Binnen dit project heeft Scouting Nederland meer hulpmiddelen ontwikkeld om het aantal vrouwelijke en mannelijke leden binnen de vereniging in evenwicht te brengen en de positie van vrouwelijke leden te versterken. De hulpmiddelen vullen elkaar aan en versterken elkaar.



Girls in the lead 2.0 In deze brochure vertellen acht Scoutingmeiden en oud-scouts met passie over Scouting. Ze vertellen hoe Scouting hen het lef heeft gegeven om grote en kleine uitdagingen in hun leven aan te gaan. Ze vertellen ook hoe dat heeft bijgedragen aan hun persoonlijke ontwikkeling. Het enthousiasme van deze meiden en vrouwen is aanstekelijk. Hun verhalen laten zien dat je de rest van je leven profijt hebt van wat je bij Scouting leert.

Toolkit Girl Power Event De toolkit Girl Power Event bevat alle middelen die je nodig hebt om een superleuk Girl Power Event te organiseren. Dit event kun je met je eigen groep, meer groepen in de regio of met de hele regio organiseren. De toolkit kun je opvragen via meiden@scouting.nl.

Pilot ledenwerving bij meiden Je kunt meedoen aan een pilot met daarin ook ledenwerving bij meiden via een eigentijdse methode. Voor meer informatie hierover kun je contact opnemen via meiden@scouting.nl.

Starterskit nieuwe meiden-unit Deze brochure biedt je hulp als je een aparte meidenspeltak in je groep wilt opstarten. De tips en adviezen richten zich op het opstarten van een meidenspeltak voor welpen of scouts. Voor meer informatie neem je contact op met Landelijk team Groepen & regio's: teamgroepenregio@scouting.nl.

Workshop GirlPower Er zijn verschillende workshops en gespreksmethodieken uitgewerkt om het in je groep of regio over meiden of vrouwen bij Scouting te hebben. Als je in je groep of regio een workshop of informatiebijeenkomst wilt, kun je contact opnemen met meiden@scouting.nl.

Churn Churn is in Scouts Online een management informatie module, gebaseerd op de ledenontwikkeling van speltakken en groepen. Zowel van jeugdleden als van kaderleden. In deze module kun je zien hoe het ledenbehoud in jouw speltak of groep eruit ziet.

#TeamGirl.NL Binnen Scouting Nederland heeft een actieve groep vrouwen zich verenigd in #TeamGirl.NL. Ze houden bijeenkomsten, bedenken nieuwe initiatieven en geven met elkaar een gezicht aan de kracht van vrouwen binnen Scouting. Je kunt je aansluiten bij deze groeiende beweging. Laat via meiden@scouting.nl weten dat je belangstelling hebt en je krijgt een uitnodiging voor de eerstvolgende bijeenkomst.

Rok en jurk onderdeel van Scoutfit Om vrouwen als scout beter zichtbaar te maken is sinds 2019 de rok en de jurk toegevoegd als officieel onderdeel van de Scoutfit. Vrouwen hebben nu de keuze om de officiële broek of de rok of jurk te dragen.



Meer informatie

Op scouting.nl onder Open en Divers vind je meer informatie over deze hulpmiddelen en kun je materiaal downloaden. Voor alle andere vragen kun je contact opnemen via meiden@scouting.nl.



Scouting Nederland

Postbus 210 • 3830 AE Leusden

tel +31 (0)33 496 09 11

e-mail meiden@scouting.nl

web www.scouting.nl



Scouting