

8 Rapportage activiteitenplannen 2015

Het landelijk bestuur vraagt de landelijke raad kennis te nemen van de rapportage activiteitenplannen 2015.

8. Rapportage activiteitenplannen 2015

In de activiteitenplannen 2015 is invulling gegeven aan de doelen die Scouting Nederland zich de afgelopen jaren heeft gesteld om te groeien, als onderdeel van een samenhangende groeistrategie. De groeistrategie bestaat uit drie componenten:



1. Versterking kwaliteit groepen: deze versterking vindt plaats op de vijf succesfactoren die van belang zijn gebleken voor groepen om goed te kunnen functioneren: Spel, Vrijwilligers, Accommodaties & materiaal, Bestuur & organisatie en Financiën.
2. Vergroting marktaandeel jeugdleden: we willen kwantitatieve groei stimuleren door gebiedsgericht in te zetten op toename van het aantal jeugdleden.
3. Branding: branding van het merk Scouting om de kennis, houding en het gedrag van (ouders van) potentiële leden, vrijwilligers en de belangrijkste stakeholders ten opzichte van Scouting positief te beïnvloeden.

De activiteitenplannen 2015 van de landelijke organisatie zijn beschreven aan de hand van deze drie componenten, aangevuld met enkele activiteiten die horen bij de 'reguliere' dienstverlening en activiteiten. Per component is in een schema weergegeven welke activiteiten een bijdrage leveren aan dat thema. In de matrix wordt in de eerste kolom aangegeven welk onderdeel van de landelijke organisatie voor uitvoering van de benoemde activiteit zorgt.

- 😊 = gerealiseerd
😐 = deels gerealiseerd
😞 = niet gerealiseerd

Verstoring kwaliteit groepen

Programmagroep/ organisatieonderdeel	Activiteit	Status
Groepsontwikkeling	Aanbieden methodiek GO en ontwikkelen van nazorg GO.	😊
	Contacten onderhouden en terugkoppelen wensen en ervaringen van groepen naar backoffice of het ontwikkelen van initiatieven als gevolg van ervaringen GO.	😐
	Uitvoeren en uitbreiden Project BestuursCoaching.	😊
	Organisatorisch inbedden van het programma GO n.a.v. besluitvorming landelijke raad.	😊
	Verdere ontwikkeling managementinformatie voor groepen en regio's, integratie geografisch informatiesysteem en tabblad Kwalificaties. Overdragen beheer bestaande managementinformatie, inclusief marktonderzoekfuncties.	😊
	Inhoudelijke bijdrage leveren aan Scout-In15. Kaderleden kennis laten maken met resultaten van GO en hoe ze die vanuit eigen perspectief kunnen inzetten	😊
	Onderzoek naar implementatie of gebruik en kwaliteit van spelaanbod en tools.	😞 Nog niet gedaan, staat gepland voor 2016
	Project Spelkwaliteit (i.s.m. Scouting Academy), inclusief ontwikkelen hulpmiddelen.	😊
	Ontwikkelen van hulpmiddelen naar behoefte, zoals voor scouts met een beperking, waterwerk, gemengd/ongemengd draaien, meidenspeltakken, sociale veiligheid, doorlopende leerlijn.	😊
	Ontwikkeling zakboekje en app scouts (land, lucht, water).	😐 Loopt door in 2016
Spel	Activiteiten rond stimuleren verkoop gidsen en compassen.	😊
	Borgen van pedagogische achtergronden binnen de organisatie.	😐
	Actief meewerken aan de inhoud van het programma van Scout-In15.	😊
	Activiteitenbank controleren, beheren en aanvullen.	😊
		😊

Scouting Academy	Implementatie roverscoutsprogramma.	😊 Vanaf 2016 meegenomen in Roverway 2018
	Project Free Being Me.	😊
	Ontwikkelen van regiospelen 2015-2016 voor bevers, welpen en scouts, en aanpassen regiospelen explorers en roverscouts o.b.v. speldraad.	😊
	Uitvoering en ondersteuning awards.	😊
	Spelinhoudelijke ondersteuning bij ontwikkeling van materialen en tools door regio's of groepen.	😊
	Vaststellen speldraad 2016-2017.	😊
	Organiseren van opleiding en assessments voor praktijkcoaches, trainers en opleiders.	😊
	Project Spelkwaliteit (i.s.m. Spel).	😊
	Regio's ondersteunen in het versterken van de rol van praktijkcoach en trainingscoördinator. Streven is daarbij dat samenwerkende regio's in staat zijn Scouting Academy op maat aan te bieden, zowel individuele als teamgerichte ontwikkeling.	😊 Team Scouting Academy Support is in opbouw
	Regio's adviseren en ondersteunen bij het organiseren van een eigen regio-Scoutiviteit.	😞 Bleek weinig belangstelling voor ondersteuningsaanbod, activiteit niet meer opgenomen in 2016
	Bijdrage aan Scout-In15.	😊
	Activiteiten rond stimuleren verkoop gidsen en kompassen.	😊
	Ondersteuning/handvatten bieden voor het ontwikkelen van nieuwe methodieken/trainingsmodules vanuit andere teams of regio's.	😊
	Ontwikkelen van integraal assessmentbeleid voor praktijkcoaches, trainers en opleiders.	😊
	Organiseren van Gilwell-trainingen voor vrijwilligers op groeps-, regionaal en landelijk niveau.	😊

	Pilot project basisvaardigheden EHBO: in samenwerking met het Rode Kruis, het in enkele regio's realiseren van het basisaanbod voor EHBO-basisvaardigheden voor leidingteams.	😊 Basisaanbod in pilotregio's
	Regio's ondersteunen door zelf ontwikkelde methodieken/trainingsmodules voor andere regio's actief te ontsluiten in de methodiekenbank.	😊
	Samenstellen en introduceren van het vernieuwde handboek praktijkbegeleiders en bijbehorende ondersteuning.	😊
	Toegankelijker en eenduidig maken van het instrumentarium SAV/HRM, waaronder van het competentiesysteem en functieprofielen en relatie met teamverhaal van HRM.	😊
	Ontwikkelen, op- en uitbouwen van landelijk opleidersteam, inclusief landelijk netwerk(pool).	😊 aan opbouw team Scouting Academy Support wordt gewerkt
	Via de regio's ondersteunen van groepen in het versterken van de rol van praktijkbegeleider en groepsbegeleider.	😊
	Afronden van ontwikkeling basismodules, i.s.m. Spel (voor zover nog niet gerealiseerd in 2014).	😊
	Opbouwen en inhoudelijk ondersteunen vrijwilligersteams en uitvoering medewerkersbeleid binnen de programmagroep.	😊
	Communicatieadvies aan groepen, regio's, teams en LLA's.	😊
	Actieve inzet social media, monitoring, webcare, ontwikkeling en onderhoud.	😊
Communicatie	ScoutingApp beschikbaar voor groepen en evenementen.	😊
	Scouting Magazine, externe en interne nieuwsbrieven realiseren.	😊
	Platform ScoutTV verder uitbouwen.	😊
	Activiteiten rond stimuleren verkoop gidsen en kompassen.	😊
	Traffic en vormgeving communicatieproducten coördineren.	😊
	Uitvoeren van website-management voor Scouting.nl.	😊
	Ontwikkelen en uitvoeren deelproject rond teamgericht werken en ontwikkelen: uitwerken teamprofielen en teamcompetenties, inclusief grote schoonmaak functiehuis (zo mogelijk met Scout-In15 als uitlopmoment). Behoud vrijwilligers gekoppeld aan groei en Team vergroten marktaandeel.	😊
HRM		

LSC	Uitvoeren en uitbreiden project Bestuursontwikkeling naar andere regio's (i.s.m. Groepsontwikkeling).	😊
	Ontwikkelen en uitvoeren van de handhaving van het VOG-beleid.	😊
	Vraaggestuurd ontwikkelen en realiseren ondersteuningsvormen/-tools t.b.v. de HRM-functie op regio-/groepsniveau.	😊
	Ontwikkelen en uitvoeren continue PR rond HRM en HRM-thema's.	😊 Campagne 'Vrijwilliger bij Scouting: Goed bezig!' is gestart
	Coördinatie activiteiten netwerk.	😊
	Coördineren en uitvoeren van activiteiten gericht op het vergroten van de sociale veiligheid en het voorkomen van seksueel overschrijdend gedrag binnen de vereniging, onder andere i.s.m. partnerorganisaties. Aansluiten bij Stichting Tuchtrect Vrijwilligerswerk/realiseren eigen tuchtrect (afhankelijk van besluitvorming landelijke raad).	😊 😊 i.v.m. auditprocedure aansluiting begin 2016
	- Ondersteunen van het Kennisnetwerk t.b.v. kennisopbouw en -borging op diverse thema's. - Adviseren en ondersteunen van Scoutinggroepen op het gebied van accommodaties en materiaal, financiën, verzekeringen en juridische zaken. - Integreren nautisch technische teams netwerk	😊 😊 😊 Integratie loopt, maar is nog niet volledig afgerond
	Begeleiding van projecten en landelijke ledenactiviteiten.	😊
	Activiteiten rond stimuleren verkoop gidsen en kompassen.	😊 Activiteiten opgenomen bij reguliere werkzaamheden Spel, communicatie en ScoutShop
	Coördineren activiteiten dienstverlening landelijke organisatie.	😊

	Juridisch advies en juridische teams: onder andere merkenrecht, verenigingen/stichtingen, contractenbeheer, waarderingstekenaanvragen behandelen, beheer verzekeringsportefeuille vereniging, ondersteuning bij calamiteiten in voorkomende gevallen, conflicten en geschillen in voorkomende gevallen en aanpassen reglementen en statuten.	😊
	Regio-ondersteuning en samenwerking; inclusief regiovoorzittersoverleg, regiokwaliteitscan en uitbouwen Team regiosupport.	😊
	Vastgoed: beheer verenigingskampeerterreinen, realisatie Scoutinglandgoed, update onderhoudssysteem gebouwen en terreinen en ondersteunen keurmerk Scoutinglabelterreinen.	😊

Vergroting marktaandeel jeugdleden

Programmagroep/ organisatieonderdeel	Activiteit	
Groepontwikkeling	Input leveren en deel uitmaken Team vergroten marktaandeel.	😊
	<i>Laat je uitdagen!</i> -materialen beschikbaar houden en verder ontwikkelen (i.s.m. Team communicatie). Overdragen beheer promotie materialen.	😊
	Monitoren groei en ledenstatistieken. Overdragen marktanalyse in bestaande organisatie.	😊
	Input leveren en deel uitmaken van Team vergroten marktaandeel.	😊
Communicatie	Ontwikkelen tools voor werving jeugdleden en vrijwilligers (o.a. via <i>Laat je uitdagen!</i>).	😊
	Optimaliseren online vindbaarheid en online marketing van Scouting (zowel op landelijk als op groepsniveau).	😊
HRM	Input leveren en deel uitmaken Team vergroten marktaandeel.	😊
	Ontwikkelen actie-aanpak en materiaal t.b.v. kaderwerving en -behoud i.k.v. project Vergroten marktaandeel, waaronder 12-hour challenge, introductieprogramma voor niet-scouts en beleid m.b.t. betrokkenheid van ouders en pluscouts.	😊 Deels doorgeschoven naar 2016
LSC	Coördinatie activiteiten uitvoeren groeistrategie.	😊
Project Vergroten marktaandeel	Project Vergroten marktaandeel: bij bestaande groepen het marktaandeel in de omgeving van kinderen die lid worden vergroten door in te zetten op behoud, uitbreiding aantal speltakken etc.	😊
	Onderhouden softwarepakket Experian.	😊
	Productontwikkeling.	😊
	Project gender.	😊

Branding

Programmagroep/ organisatieonderdeel	Activiteit	
Groepsontwikkeling	Actief uitdragen van brandingboodschap.	😊
	Externe profilering van de aanpak en resultaten van het programma Groepsontwikkeling.	😊
	Groepsbesturen (via traject Bestuursontwikkeling en middels beschikbaar stellen materialen) meenemen in brandingboodschap.	😊
	Actief uitdragen van de brandingboodschap in communicatie-uitingen.	😊
Spel	Actief uitdragen van de brandingboodschap in communicatie-uitingen.	😊
Scouting Academy	Realiseren Programma Scouting Talent 2014-2016.	😊
Communicatie	Draagvlak creëren voor de groei-boodschap op elk niveau.	😊
	Project Branding (o.a. start fase 2 project Branding, mediamonitoring en onderzoek, o.a. m.b.v. het MJB-proces).	😊
	Vergroten zichtbaarheid via actief persbeleid, free publicity, paid publicity en deelname aan publieksevenementen.	😊
	Versterken Team mediascouts (m.m.v. PST3).	😊
	Coördineren project contactpersonen communicatie.	😊
	Coördineren activiteiten beschermvrouwe H.M. Koningin Maxima.	😊
	Inzet BN'ers (beperkt, opmaat naar 2016).	😊
	Advies en uitvoer calamiteitencommunicatie.	😊

Projectenbureau	Begeleiding van de volgende landelijke ledenactiviteiten: • Ghana Challenge en Ghana Experience • HIT • LSZW • LSW • Zeilschool Scouting Nederland • JOTA-JOTI • WJ Japan 2015 • Scout-In15 • Besluitvorming en start voorbereiding landelijk ledenevenement 2016 (SUYS) • Vrijheid in herdenken • Start voorbereiding deelname aan Roverway 2016 in Frankrijk • Besluitvorming deelname aan 15th World Scout Moot Iceland 2017	           
LSC	Belangenbehartiging: • I.s.m. communicatie inspelen op maatschappelijke ontwikkelingen. • Doortlopend volgen van politieke en maatschappelijke kansen en bedreigingen voor de vereniging i.s.m. partners. • Externe profilering en wensen van programmagroepen. Actief uitdragen van de brandingboodschap in communicatie-uitingen naar landelijke teams en externe partners.	   

Reguliere dienstverlening en activiteiten

Programmagroep/ organisatieonderdeel	Activiteit	
Groepsonwikkeling	Een functionerende programmagroep met voldoende regio- en seniorcoaches om het activiteitenplan GO uit te kunnen voeren en af te ronden.	😊
	Organisatie en beheer van de programmagroep.	😊
	Beantwoorden vragen via de helpdesk.	😊
	Bewaking van en advies over de spelinhoudelijke kwaliteit en het implementeren van de spelvisie en -methode in LLA's, inclusief een opzet voor een vrijwilligerspool programmamedewerkers LLA.	😞
	Spelinhoudelijke ondersteuning van regionale en lokale spelvrijwilligers, onder andere door de organisatie van het landelijk speloverleg en workshops voor organisatoren, leidinggevers en jeugdleiden op LLA's.	😊
Scouting Academy	Onderhouden van contacten (externen in Nederland en Scouting internationaal).	😊
	Verstrekken en registreren van afdelingsnummers en een soortgelijke organisatie inrichten voor stamnummers.	😊
	Deelname aan internationale netwerkmeeting training commissioners.	😞 Heeft niet plaatsgevonden, wel deelname in 2016
	Ontwikkelen van een beleids- en kwaliteitscyclus die begint bij de behoefte van diegenen die zich op groepsniveau inzetten voor Scouting Academy.	😞 Wordt meegenomen in nieuw meerjarenbeleid
	Opbouwen van een in alle opzichten goed functionerende landelijke ondersteuningsorganisatie Scouting Academy.	😞 Opbouw heeft sterke impuls gekregen door inzet vrijwilligers-coördinator

	Regio's ondersteunen om beter aan te sluiten bij behoeften competentieontwikkeling van groepsvrijwilligers door bieden van maatwerk aan individuen en teams.	☹️ Nog onvoldoende aan bod gekomen, blijft aandachtspunt
	Versterken van de communicatie over Scouting Academy, via helpdesk, website, nieuwsbrieven, methodiekenbank, regionale en landelijke overleggen.	😊
	Beantwoorden vragen via de helpdesk.	😊
	Inhoudelijk beheren van kwalificatiesysteem in Scouts Online i.s.m. ICT.	😊
	Onderhouden externe contacten.	😊 Er is samenwerking met o.a. het Rode Kruis, CWO, NSA
	Organiseren (en ondersteunen van regio's in organiseren) van uitwisseling en bijeenkomsten voor praktijkbegeleiders, praktijkcoaches, trainers en opleiders.	😊
	Optimaliseren ondersteuningsfunctie van HRM-werkgroepen (advies, hulp, tools) t.b.v. realisatie HRM-opdracht binnen landelijke teams/vrijwilligers (projecten/programma's) m.b.t. vinden (arbeidsmarktcommunicatie, zoekkanalen, wervingsprofielen, etc.) en binden, boeien en groeien (inwerken, begeleiding, teambuilding, attentiebeleid, deskundigheidsbevordering, exit-monitoring).	😊
	Uitvoeren van HRM-opdracht t.b.v. landelijke teams, met prioriteit bij werving van vrijwilligers voor sleutelposities (OT's/kernteams/etc.).	😊
	Continue aandacht voor samenwerking met projectenbureau.	😊
	Evalueren pilot vrijwilligers met een hulpvraag (Nawaka) en uitwerken beleid.	😊
	Inrichten backoffice: verminderen administratieve regeldruk van HRM'ers en HRP'ers van LLA's.	😊
	Onderhoud/beheer HRM-systeem.	😊
	Onderhouden strategische personeelsplanning voor landelijk niveau.	😊
	Ontwikkeling en uitvoering loopbaanbeleid voor landelijke vrijwilligers.	😊
	Optimaliseren van de communicatie rond contributieplicht landelijke vrijwilligers.	😊
HRM		

	Verbeteren doorstroom van HRP naar HRM.	😊
	Interne organisatie HRM-team: versterking diverse werkgroepen en onderlinge samenwerking werkgroepen én opbouw flexibele schil t.b.v. ondersteuning groeiprojecten en afhandelen klantvragen.	😊
	Vrijwilligerspool: • Verbeteren vindbaarheid van vrijwilligers (zoekfunctie HRM-systeem en zoekgedrag vrijwilligers) • Verbeteren kwaliteit van vrijwilligerspool.	😊
Projectenbureau	Kwaliteitsontwikkeling en -bewaking van projecten en projectteams.	😊
LSC	Coördinatie ontwikkelen nieuw meerjarenbeleid.	😊
	Financiële administratie en beleid uitvoeren en waar nodig aanpassen.	😊
	ICT-/Scouts Online-beheer en -ontwikkeling.	😊
	Internationaal beleid, waaronder coördineren van het seminarbeleid, deelname aan seminars realiseren en ondersteunen en hosten van netwerkbijeenkomsten (partnership event).	😊
	Organisatie/beheer LSC: • Ondersteuning aan programmagroepen vanuit ondersteunende teams op het LSC. • Faciliteren van bijeenkomsten en vergaderingen van landelijke teams. • Voeren van secretariaat voor het landelijk bestuur en de landelijke raad. • Organiseren bindings-/bedankmoment landelijk vrijwilligers.	😊 😊 😊 😊
	Projectenbureau: kwaliteitsontwikkeling en -bewaking van projecten en projectteams.	😊
	ScoutShop: genereren van inkomsten en leveren van producten aan leden, uitbreiding externe verkoop en gezamenlijke acties met programmagroepen en andere teams uitvoeren t.b.v. verkoop nieuwe spelboeken.	😊

	Sponsoring en fondsenwerving: • Actief bedrijven bezoeken die passen bij Scouting Nederland. • Ledenvoordeeldeals aangaan en blijvend promoten. • Subsidies aanvragen bij fondsen voor doelen in meerjarenbeleid. • Vergroten aantal en bijdrage donateurs. • Vergroten deelname en opbrengst Nationale Scoutingloterij voor deelnemende groepen en Scouting Nederland Fonds. • Evalueren overeenkomsten voor centrale inkoop van de periode 2010-2014. • Plan opstellen voor uitbreiden commerciële activiteiten. • Personeelsbeleid uitvoeren, waaronder deskundigheidsontwikkeling.	       
--	--	--

Bijlage 1: Rapportage P&O 2015 van het landelijk servicecentrum

Personeelsbestand	- Het overzicht heeft betrekking op de medewerkers van het landelijk servicecentrum met een vaste of tijdelijke arbeidsovereenkomst. - De gemiddelde leeftijd op 31 december 2015: 42,4 jaar (2014: 43,6 jaar). - Het gemiddelde aantal dienstjaren bedroeg op 31 december 2015: 9,0 dienstjaren (2014: 8,4 jaren). - Het ziekteverzuimpercentage bedroeg in 2015: 3,8% (2014: 6,2%).
---	--

Personeelsbestand per 31 december 2015:

Leeftijd	Totaal aantal	Vrouwen		Mannen	
		Parttime	Fulltime	Parttime	Fulltime
15 tot 25 jaar	1	1			
25 tot 35 jaar	11	6	1		4
35 tot 45 jaar	16	6	3	3	4
45 tot 55 jaar	10	6	1	2	1
55 tot 65 jaar	8	4		2	2
Totaal:	46	23	5	7	11

De medewerkers vertegenwoordigden totaal 36,8 fte, als volgt opgebouwd:

- 22,22 fte vaste contracten
- 14,56 fte tijdelijke contracten
- 2,14 fte tijdelijke contracten op projectbasis (inclusief zzp'ers)

Personeelsbestand per 31 december 2014:

Leeftijd	Totaal aantal	Vrouwen		Mannen	
		Parttime	Fulltime	Parttime	Fulltime
15 tot 25 jaar	1		1		
25 tot 35 jaar	13	7	2		4
35 tot 45 jaar	11	6	1	2	2
45 tot 55 jaar	12	5	1	4	2
55 tot 65 jaar	12	7		3	2
Totaal:	49	25	5	9	10

De medewerkers vertegenwoordigden totaal 34,5 fte, als volgt opgebouwd:

- 23,1 fte vaste contracten
- 7,9 fte tijdelijke contracten
- 3,5 fte tijdelijke contracten op projectbasis (inclusief zzp'ers)

Hierin is 0,7 fte vervanging wegens ziekte inbegrepen (dus 33,8 fte inzetbaar).

Mutaties gedurende het jaar 2015:

Omschrijving	Aantal	Vrouwen	Mannen
31 december 2015	46	30	16
In dienst	9	5	3
Uit dienst	12	5	7
31 december 2014	49	30	19

• Stagiairs	Vier studenten hebben stage gelopen of een afstudeerproject gedaan op het gebied van HRM (vrijwilligersbeleid), Scouting Academy, Groepsontwikkeling, ICT, veiligheidskunde, Scoutinglandgoed Zeewolde.
• Ziekteverzuimcijfer	Het ziekteverzuimpercentage is 2,4% gedaald ten opzichte van 2014. Het percentage is als volgt opgebouwd: • Kort verzuim 0,88% • Middel verzuim 0,52% • Lang verzuim <u>2,34%</u> 3,8%

Bijlage 2: Knelpuntenanalyse HRM en aanpak

Aanleiding

De voortgangsrapportage activiteitenplan 2014 was voor de landelijke raad aanleiding om zorg uit te spreken over de vermelde resultaten van HRM. Tijdens de landelijke raad van december 2015 is deze zorg nogmaals uitgesproken, zeker in het licht van de HRM-inspanningen die worden verwacht voor onder andere de projecten Roverway en Nawaka in 2018. Deze notitie beoogt inzicht te geven in het HRM-beleid zoals dat momenteel is vastgesteld, de huidige situatie van het HRM team, de knelpunten die ervaren worden bij het opstellen en uitvoeren van het beleid – inclusief de uitvoering van operationele taken – en de voorgestelde oplossingsrichting hiervoor.

HRM-beleid

Naast een beperkte ondersteuning vanuit de beroepsorganisatie LSC, draait Scouting Nederland volledig op vrijwilligers. Het beleid van Scouting Nederland is er dan ook op gericht om voldoende en deskundige vrijwilligers aan de organisatie te binden, op ieder niveau binnen de vereniging.

Het HRM-team draagt hieraan bij door inzet op de volgende vier elementen:

- Vinden: het organiseren van voldoende instroom van nieuwe vrijwilligers van binnen en buiten Scouting.
- Binden: het tot stand brengen en onderhouden van een duurzame verbinding tussen vrijwilliger en organisatie.
- Boeien: door functievorming en doorstroom ervoor zorgen dat de functie van de vrijwilliger binnen Scouting in voldoende mate interessant en uitdagend is en blijft. Lukt dat niet meer binnen het eigen organisatieniveau, dan in ieder geval op een andere plek binnen Scouting.
- Groeien: het met elkaar werken aan leren, je ontwikkelen en ervaring opdoen. Groeien kan zijn voor jezelf, voor je team, om je te kwalificeren voor je functie van dit moment of om te werken aan een ambitie in de (Scouting)toekomst.

In het licht van #Scouting2025 is het mogelijk dat hierin een ander accent gekozen wordt door de vereniging. Wel is 'de vrijwilliger' als één van de vijf pijlers genoemd in het nieuw te ontwikkelen beleid.

We bouwen op de inzet van **vrijwilligers** van binnen en buiten Scouting. We bieden daarvoor verschillende vormen van vrijwilligerswerk.

Huidige HRM-structuur en uitvoering

Momenteel is de bezetting van het HRM-team als volgt opgebouwd:

- Op landelijk niveau zijn circa vijftig vrijwilligers actief. Er valt hierin een onderverdeling te maken tussen drie groepen:
 - o Circa 30 vrijwilligers zijn binnen het team actief op het gebied van beleidsontwikkeling en beleidsondersteuning, op de elementen vinden, binden, bloeien en groeien. Voorbeelden hiervan zijn het Recruitmentteam, Team binden en boeien en de HRM backoffice.
 - o Circa 20 vrijwilligers zijn actief in de rol van HRM'er, binnen landelijke ledenactiviteiten of landelijke projecten. Zij hebben een operationele rol binnen het team, maar zijn op het gebied van beleidsontwikkeling en ondersteuning wel afhankelijk van de producten die uit de beleidsontwikkelings- en ondersteuningsteams voortkomen. De kern van hun activiteiten ligt voornamelijk bij de elementen vinden en binden.
 - o 1 vrijwillige teamcoördinator.

- Op regio- en groepsniveau is momenteel geen structurele inzet vanuit het HRM-team aanwezig, anders dan via het project BestuursCoaching. Momenteel loopt er een onderzoek naar de functie van groepsbegeleider, waarin op groepsniveau HRM-taken worden vervuld.

Daarnaast is er beroepsmatige ondersteuning, in de vorm van de vrijwilligerscoördinator (0,6 fte, die tevens lid is van het kernteam) en sinds kort een (tijdelijke) coördinator VOG (0,5 FTE). De tijdelijke beroepsmatige inzet van de projectleider recruitment loopt af in juni 2016. Er is geen beroepsmatige inzet in de vorm van een programmamanager HRM of beleidsontwikkelaar HRM.

Knelpunten

In de huidige situatie zijn diverse knelpunten te onderkennen:

- Toenemende vraag: in de afgelopen jaren zijn er extra taken toegevoegd aan de portefeuille HRM, bijvoorbeeld op het gebied van VOG (beleid en handhaving), en de taken zijn uitgebreid, bijvoorbeeld op het gebied van beleidsontwikkeling rondom het thema vrijwilligers. Deze taken zijn toegevoegd zonder dat hiervoor de bezetting aan zowel de vrijwillige als beroepsmatige kant evenredig is uitgebreid. Lange tijd was het devies 'alle taken uitvoeren met de mensen die we hebben'.
- Onderbezetting HRM-team: er is een structurele onderbezetting binnen het HRM-team. Dit zorgt ervoor dat de focus op onderstaande punten ligt:
 - o Er zijn onvoldoende vrijwilligers binnen de operationele projecten op het gebied van HRM. Omdat de vereniging reeds commitment is aangegaan voor deze projecten en de projecten (met name landelijke ledenactiviteiten) een deadline kennen, wordt er ad-hoc-inzet van de vrijwilligerscoördinator verwacht, maar dit behoort niet tot de taken.
 - o Er is een beperkte groep vrijwilligers beschikbaar voor beleidsontwikkeling. Om HRM structureel in de vereniging in te bedden, is duidelijk beleid een randvoorwaarde. Dit wordt om die reden uitgevoerd door de vrijwilligerscoördinator, maar dit behoort evenmin tot de taken.
 - o Door de ad-hoc-inzet van de vrijwilligerscoördinator blijft er onvoldoende tijd over voor de kerntaken, namelijk het aantrekken en faciliteren van de vrijwilligers *binnen* het HRM-team.

Gewenste situatie

Rekening houdend met het commitment dat de vereniging is aangegaan voor de komende jaren, met name op het gebied van kwantiteit – zonder daarbij de kwaliteit uit het oog te willen verliezen – is het belangrijk om allereerst het eigen HRM-team verder op te bouwen, alvorens nieuwe toezeggingen aan te gaan. Toezeggingen die reeds gedaan zijn, kunnen voorsnog wel worden nagekomen. Alleen met een sterk team kan er ook ondersteuning geleverd worden aan de groepen, regio's en de landelijke organisatie.

Voor het HRM-team betekent dit dat er gewerkt wordt aan de noodzakelijke uitbreiding van het team van de huidige 50, naar 85 vrijwilligers, onderverdeeld in de volgende twee groepen:

- Circa 45 vrijwilligers die binnen het team actief zijn op het gebied van beleidsontwikkeling en (beleids)ondersteuning, waarbij niet alleen de focus ligt op het landelijke niveau, maar ook op regio- en groepsniveau. Samenwerking tussen deze niveaus kan op de lange termijn de doorstroming bevorderen en resulteren in het verlengen van de duur dat een vrijwilliger betrokken is bij de vereniging.
- Circa 40 vrijwilligers die actief zijn in de rol van HRM'er, zodat ieder landelijk team beschikt over een eigen HRM'er/eigen HRM'ers, afgestemd op de omvang van het team. Startend met de recruiters, gevolgd door de HRM'ers voor landelijke ledenactiviteiten en HRM'ers voor de overige landelijke teams. Er kan daarmee meer aandacht besteed worden aan individuele vrijwilligers.

- Een kernteam met, naast de vrijwillige teamcoördinator en de beroepsmatige vrijwilligerscoördinator, een vertegenwoordiging van de onderliggende teams om de verbinding te maken tussen de operationele teams (op landelijk, regio- en groepsniveau) en de beleidsontwikkende teams.

In de uitbreiding van de teams vindt een gefaseerde opbouw plaats, waarbij de prioriteit als volgt gesteld kan worden:

1. Opbouw beleid vrijwilligers op landelijk niveau.
2. Operationele uitvoer beleid landelijk vrijwilligers.
3. Opbouw beleid vrijwilligers op groeps- en regioniveau.
4. Operationele uitvoering door groepen en regio's.

Gelet op de operationele toezeggingen rondom de projecten in 2018 en de beleidsontwikkeling die voorkomt uit #Scouting2025, is het belangrijk om deze gewenste situatie medio 2017 te bereiken. Het is hiervoor nodig om in 2016 aanzienlijke stappen te maken. Niet in de laatste plaats, omdat de algemene beleidsuitvoering van #Scouting2025 ook door vrijwilligers gedaan moet worden.

Hoe gaan we daar komen?

- Duidelijkere focus op eigen team: om diensten te kunnen leveren aan andere teams is het vereist om op korte termijn het HRM-team te laten groeien van 50 naar 85 vrijwilligers. Voor de korte termijn betekent dit dat er meer aandacht naar het eigen team zal moeten uitgaan en tijdelijk minder aandacht zal uitgaan naar de ondersteuning van andere teams. Daarnaast volgt er een verdere splitsing in taken, zodat taken aantrekkelijk blijven voor vrijwilligers in zowel omvang als inhoud van de taken.
- Prioriteitstelling: bij de uitvoer van taken wordt in grotere mate gekeken wat de meerwaarde is aan het vastgestelde activiteitenplan, zoals ook vastgesteld door de landelijke raad. Activiteiten die op het betreffende moment onvoldoende bijdragen aan het realiseren van het activiteitenplan worden met een lagere prioriteit en op een later moment uitgevoerd.
- Uitbreiding van de vrijwilligerspool: om aan de verwachtingen te voldoen, moet de vrijwilligerspool verder uitgebreid worden door de samenwerking met regio's en groepen te intensiveren en door gebruik te maken van de structuren die hier al liggen (bijvoorbeeld het Team groep & regio) in samenwerking met het Recruitmentteam.
- Uitrollen beleid en toolset voor HRM: dit ter ondersteuning van HRM-taken op ieder niveau in de vereniging. Dit betekent de verdere uitbouw van tools op landelijk niveau en de opbouw van tools op groeps- en regioniveau. De ondersteuning en behoeften zijn hier wezenlijk anders en niet overal kan worden voorzien met een vertaalslag van landelijke tools.
- Borgen continuïteit door flexibele (tijdelijke) beroepsmatige inzet: een vast aantal HRM-taken moet altijd uitgevoerd worden, in beginsel door vrijwilligers. Wanneer blijkt dat het, ondanks herhaaldelijke inspanning, niet mogelijk is deze taken te laten uitvoeren door vrijwilligers en de continuïteit van de vereniging gevaar loopt, dan moeten deze taken door een tijdelijke beroepskracht uitgevoerd worden. Hiervoor is het noodzakelijk om deze taken allereerst te benoemen, de kosten te kwantificeren, het risico te bepalen en daarna blijvend een benodigde reservering te maken in de toekomstige begroting, in de vorm van werkbudget voor het team. Met deze werkwijze is afgelopen jaar zowel een methodiek voor functierollen ontwikkeld als de werkwijze en inwerken van het Recruitmentteam opgezet.
- Beroepsformatie behorende bij de omvang van het HRM-team: om ook bij de uitbreiding van het aantal vrijwilligers in het HRM-team nog steeds ondersteuning te kunnen leveren, is het belangrijk dat de beroepsmatige ondersteuning in evenwicht is. Bij de programmagroepen Spel en Scouting Academy is deze ondersteuning niet alleen gericht op de coördinatie van teameigen vrijwilligers, maar ook op het management van de programmagroep. Als gevolg van de uitwerking van de toekomstvisie #Scouting2025 zal ook de organisatiestructuur, afstemming en aansturing tegen het licht gehouden worden. In lijn met de programmagroepen

kan het wenselijk zijn om ook voor HRM een permanente beroepsmatige manager aan te stellen. In de integrale afweging rond het maken van de activiteitenplannen 2017 e.v. en de verdere uitwerking van de ondersteuningsstructuur zal dit meegenomen worden.

- Additionele middelen: in het lopende jaar zijn geen additionele middelen beschikbaar binnen de begroting van de vereniging en zijn de middelen beperkt tot het taakstellende werkbudget van het HRM-team.