

## 5 Evaluatie Scouting Academy 2020-2021

Het landelijk bestuur vraagt de landelijke raad:

- Kennis te nemen van de uitkomsten de Evaluatie Scouting Academy 2020-2021
- Kennis te nemen van de conclusies en aanbevelingen en de voorgenomen vervolgstappen om de kwaliteit van leidinggevenden binnen Scouting Nederland te vergroten.

## 5. Evaluatie Scouting Academy 2020-2021

### Deskundigheidsbevordering binnen Scouting Nederland

In 2010 is het systeem van deskundigheidsbevordering binnen Scouting Nederland vernieuwd. Een combinatie van een teamprofiel en individuele kwalificaties van leidinggevendenden moet ervoor zorgen dat binnen Scouting een veilig en verantwoord spel gespeeld wordt. De verantwoordelijkheid voor de kwaliteit van vrijwilligers ligt zowel bij het individuele kaderlid als bij de besturen van de verschillende organisatieonderdelen. Het landelijk team Scouting Academy zorgt voor de borging van het totale systeem. Op regionaal niveau ligt de verantwoordelijkheid om groepen te ondersteunen en de groep is verantwoordelijk voor de juiste randvoorwaarden voor hun leiding.

### Aanleiding voor het onderzoek

In de landelijke raad van juni 2018 is de zorg uitgesproken over het aantal gekwalificeerde leidinggevendenden in Scouts Online. Onderliggende zorg was de kwaliteit van de leidinggevendenden en daarmee de kwaliteit van de activiteitenprogramma's. Daarnaast was het de vraag of het lage aantal geregistreerde gekwalificeerde leidinggevendenden overeen kwam met de werkelijkheid of een gevolg was van het niet registreren. In de nazending van de landelijke raad van december 2018 is daarop een overzicht van de percentages gekwalificeerde vrijwilligers in diverse functies op groeps-/regioniveau meegestuurd. Vervolgens gaf het landelijk bestuur in juni 2019 aan het landelijk team Scouting Academy de opdracht voor de evaluatie van de methode Scouting Academy.

### Resultaten van het onderzoek

In de bijlage zijn de resultaten van het onderzoek weergegeven. De evaluatie laat zien dat men over het algemeen positief is over de uitgangspunten van Scouting Academy. Het systeem staat, maar vraagt inhoudelijk op een aantal onderdelen aanpassingen om het meer toegankelijk te maken. Hierdoor kan het er aan bijdragen dat de kwaliteit (en veiligheid!) van onze vrijwilligers en van het spel omhoog gaat en meer vrijwilligers groeien in hun rol. Op drie thema's zijn aanbevelingen gedaan die door het Landelijk team Scouting Academy, samen met regio's opgepakt gaan worden:

1. De methode Scouting Academy
2. Communicatie en gebruikte instrumenten
3. Rollen die te maken hebben met deskundigheidsbevordering

Het landelijk bestuur heeft grote zorg bij het lage aantal gekwalificeerde leidinggevendenden en het lage aantal groepen dat voldoet aan het teamprofiel. De oplossing ligt hierbij niet (alleen) in het verbeteren van de informatievoorziening en het vereenvoudigen van het systeem (aanbeveling 1, 2 en 3). Besturen op alle niveau lijken onvoldoende doordrongen van het feit dat kwaliteit van leiding een belangrijke randvoorwaarde is voor een veilig spel en dat we daarom samen in de vereniging het systeem van Scouting Academy hebben opgezet. Het ontbreken van cruciale functies op groeps- en regionaal niveau bij te veel organisatieonderdelen is hierbij tekenend.

### Vervolgstappen

De aanbevelingen zoals gedaan naar aanleiding van de evaluatie heeft het landelijk bestuur overgenomen. Het Landelijk team Scouting Academy heeft opdracht gekregen de aanbevelingen bij thema één, twee en drie samen met de regio's op te pakken. Tijdens het voorzittersoverleg voor regio's en admiraliteiten in september zal het landelijk bestuur in gesprek gaan met de voorzitters om de urgentie en noodzaak voor deskundigheidsbevordering te bespreken en samen te kijken welke bestuurlijke vervolgstappen noodzakelijk zijn. Zo kunnen we samen werken aan kwalitatief goede vrijwilligers en daarmee bijdragen aan een veilig en kwalitatief goed Scoutingspel.

**Bijlage**

**Uitkomsten evaluatie Scouting Academy 2020-2021**



**Scouting**

# Inhoudsopgave Evaluatie Scouting Academy 2020-2021

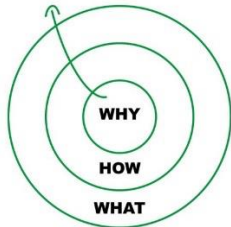
<b>Inhoudsopgave</b>	<b>56</b>
<b>1 Aanleiding en doel onderzoek Scouting Academy</b>	<b>57</b>
1.1 Hoe zat het ook alweer	57
1.2. Aanleiding van het onderzoek	58
1.3. Doel onderzoek	58
1.4. Het teamprofiel	58
<b>2 Werkwijze en uitvoering onderzoek</b>	<b>59</b>
2.1 Tijdslijn van het onderzoek en ondernomen activiteiten	59
2.2 Data-analyse Scout Online	59
2.3 Enquêtes	59
2.4 Online bijeenkomsten met vrijwilligers	60
<b>3 Uitkomsten</b>	<b>61</b>
3.1 Data-analyse Scouts Online	61
3.1.1 Uitkomsten minimumniveau teamprofiel	61
3.1.2 Uitkomsten gewenst niveau teamprofiel	62
3.1.3 Opmerkelijke verschillen	62
3.1.4 Uitkomsten 'verborgen' kwaliteit	63
3.2 De enquêtes	63
3.2.1 Opvallende uitkomsten	63
3.2.2 Bekendheid en waardering teamprofiel	64
3.3 Drie uitkomsten naar aanleiding van de online bijeenkomsten	65
<b>4 Conclusies en aanbevelingen</b>	<b>66</b>
4.1 De methode Scouting Academy	66
4.2 Communicatie en gebruikte instrumenten	66
4.3 Rollen die te maken hebben met deskundigheidsbevordering	67
4.4 Bestuurlijke verantwoordelijkheid voor deskundigheidsbevordering	67
<b>5 Vervolgstappen uitvoering aanbevelingen</b>	<b>68</b>

# 1 Aanleiding en doel onderzoek Scouting Academy

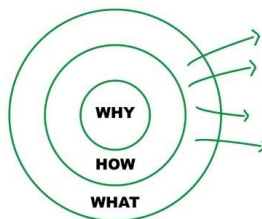
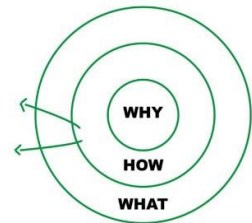
## 1.1 Hoe zat het ook alweer

Waarom deskundigheidsontwikkeling, welke methode hanteren wij en wat zijn onze tools?

*Scouting Academy helpt leidinggevendenden zich te bekwamen om kwalitatief goede programma's te maken én helpt anderen zich te bekwamen om leidinggevendenden te begeleiden.*



*Kwalificatiesysteem  
Drie uitgangspunten: niet  
dubbelop leren, leren in eigen  
tempo en leren op je eigen manier*



*Functie van praktijkbegeleider, praktijkcoach  
Functieprofielen  
Kwalitatief goede programma's  
Kwalificatiekaarten*

*Figuur 1: De why, how en what van Scouting Academy*

Deskundigheidsbevordering en Scouting zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden. Daar waar wij jeugdleden door het spel van Scouting al kennis laten maken met *learning by doing* en zij door onze spelmethode al veel leren, houdt het niet op als je vrijwilliger wordt. Niet vrijblijvend vrijwilliger zijn, want elke vrijwilliger is verantwoordelijk voor de kwaliteit van activiteitenprogramma's en de persoonlijke ontwikkeling van meiden en jongens die dat biedt. Of je nu op groep-, regio- of landelijk niveau vrijwilliger bent, iedereen draagt zijn steentje bij en als beloning kun je ook aan de slag met je eigen persoonlijke ontwikkeling.

Sinds 2010 is er de Scouting Academy: het opleidingssysteem voor alle vrijwilligers van Scouting Nederland met als nieuwkomers de functies praktijkbegeleider en praktijkcoach. Het heeft even geduurd voordat Scouting Academy voor groepen de meerwaarde kreeg en zij inzagen dat er wel degelijk wat is veranderd. Zo is training volgen niet meer verplicht, kun je leren op diverse manieren, leren in je eigen tempo en niet meer dubbel op.

---

*Een kwalitatief goed leidingteam leidt tot kwalitatief goede programma's.  
Kwalitatief goede programma's leiden tot enthousiaste jeugdleden en  
dragen daarmee bij aan het behoud en een gezonde ledengroei van onze  
leden.*

---

## 1.2. Aanleiding van het onderzoek

In de landelijke raad van juni 2018 is de zorg uitgesproken over het aantal gekwalificeerde leidinggevendenden in Scouts Online. Onderliggende zorg was de kwaliteit van de leidinggevendenden en daarmee de kwaliteit van de activiteitenprogramma's. In de nazending van de landelijke raad van december 2018 is daarop een overzicht van de percentages gekwalificeerde vrijwilligers in diverse functies op groeps- en regioniveau meegestuurd. Vervolgens gaf het landelijk bestuur in juni 2019 aan het landelijk team Scouting Academy de opdracht voor de evaluatie van de methode Scouting Academy.

Voor meer achtergrondinformatie over de aanleiding van het onderzoek zie ook de [voortgangsrapportage evaluatie Scouting Academy](#), landelijke raad 12 december 2020.

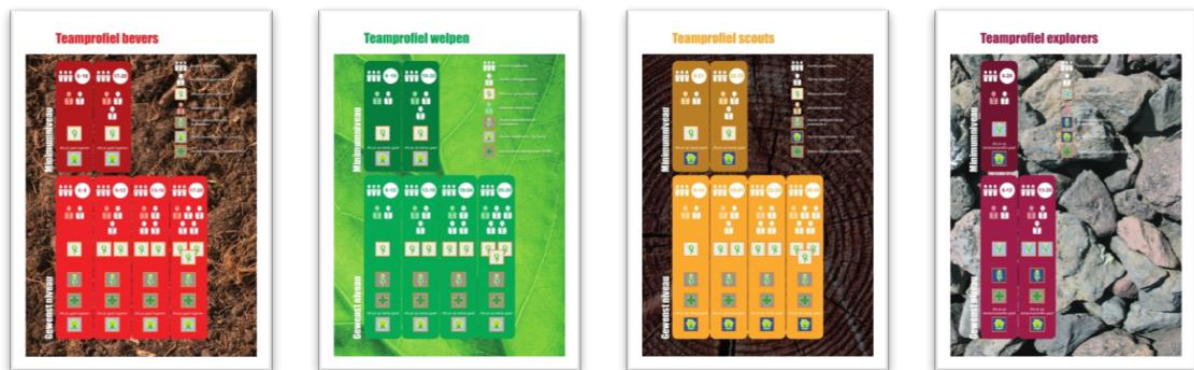
## 1.3. Doel onderzoek

Centrale vraag bij het onderzoek was:

*Wat is er nodig om groepsvrijwilligers deskundig te krijgen en houden en om leidingteams op het gewenste niveau van het teamprofiel te krijgen en houden?*

## 1.4. Het teamprofiel

Het teamprofiel geeft aan wat de verhoudingen zijn tussen het aantal leidinggevendenden en aantal jeugdleden binnen een speltak en hoeveel van welke leiding-, op kamp- en EHBO-kwalificaties zijn er nodig in het team. Het teamprofiel komt boven op de individuele kwalificaties van leidinggevendenden.



Figuur 2: Teamprofiel per speltak

Binnen het teamprofiel heeft elke speltak een minimumniveau en een gewenst niveau. Volgens Scouting Nederland is het minimumniveau het minimale waarmee een leidingteam nog net verantwoord de speltak begeleidt. Voor het aantal jeugdleden gaat het teamprofiel uit van het advies van Scouting Nederland voor de speltakgrootte per speltak. Bij het gewenste niveau (of daarboven) kan een leidingteam op een verantwoorde wijze een speltak begeleiden.

Tabel 1: Advies speltakgrootte per speltak, gebaseerd op de spelvisie en het spelaanbod

Speltak	Aantal jeugdleden minimaal	Aantal jeugdleden maximaal
Bevers	6	20
Welpen	6	30
Scouts	6	35
Explorers	6	20

## 2 Werkwijze en uitvoering onderzoek

### 2.1 Tijdslijn van het onderzoek en ondernomen activiteiten

Om een beeld te geven van de uitvoering van het onderzoek is hieronder een tijdslijn weergegeven van de verschillende activiteiten die plaats hebben gevonden binnen dit onderzoek.

#### 2019

Het landelijk bestuur heeft de opdracht gegeven aan Landelijk team Scouting Academy en het beleidsadviesteam van Landelijk team Scouting Academy heeft de opdracht voor het houden van een evaluatie uitgewerkt tot een plan van aanpak en is gestart met de opzet voor het onderzoek.

#### 2020

In de eerste helft van 2020 is:

- Kwantitatief onderzoek uitgevoerd gericht op leidinggevendenden/leidingteams bevers, welpen, scouts en explorers, bestaande uit een uitgebreide data-analyse van kwalificaties in Scouts Online gericht op het teamprofiel. Data uit Scouts Online zegt niet alles over de kwaliteit van leidinggevendenden en leidingteams in de praktijk, maar geeft wel een beeld van hoe en in welke mate Scouting Academy toegepast wordt in de groep;
- Kwalitatief onderzoek uitgevoerd aan de hand van enquêtes onder drie doelgroepen (leidinggevendenden, groepsvrijwilligers en regiovrijwilligers). Deze enquêtes hadden samen bijna 1000 respondenten;
- Twee online bijeenkomsten met in totaal ongeveer 25 respondenten vanuit groepen en regio's waarin de uitkomsten van het kwalitatief en kwantitatief onderzoek zijn besproken.

De resultaten van beide onderzoeken zijn verwerkt door het team en in september 2020 is een eerste voortgangsrapportage naar het landelijk bestuur gestuurd. Deze is tevens toegevoegd aan de stukken landelijke raad van december 2020.

#### 2021

In februari en maart 2021 zijn de uitkomsten en oplossingsmogelijkheden besproken in zeven online bijeenkomsten met circa 150 vrijwilligers vanuit groepen, regio's en landelijk team Scouting Academy.

### 2.2 Data-analyse Scout Online

Bij de uitgebreide data-analyse in Scouts Online is onder andere gekeken naar de mate waarop speleenheden (de organisatorische eenheid van jeugdleden met hun leidinggevendenden) bevers/welpen/scouts/explorers scoren op het minimum- en gewenst niveau van het **teamprofiel**. Daarbij is ook gekeken naar waarom speleenheden niet voldoen aan het teamprofiel: bijvoorbeeld doordat ze te klein (minder dan zes jeugdleden) of te groot zijn, of doordat ze te weinig leidinggevendenden of te weinig gekwalificeerde leidinggevendenden hebben.

### 2.3 Enquêtes

Er zijn drie enquêtes uitgevoerd onder leden van de volgende drie doelgroepen:

- Leidinggevendenden van de speltakken;
- Groepsvrijwilligers: praktijkbegeleiders, groepsbegeleiders en groepsvoorzitters van groepen;
- Regiovrijwilligers: trainers, coördinatoren Scouting Academy/ trainingen en praktijkcoaches van regio's.

De enquêtes waren opgebouwd uit een aantal onderdelen. Er zijn een aantal algemene vragen gesteld:

- over de respondent zoals de rol van waaruit de enquête wordt ingevuld, het soort speltak(ken) en de regio;
- of de respondent gekwalificeerd is voor zijn/haar functie, hoe dit is vastgelegd in Scouts Online en of hier meer in vastgelegd zou moeten worden;
- of de respondent bezig is met de eigen ontwikkeling, wat hiervoor nodig is en hoe hij/zij aankijkt tegen het kwalificeren;
- over de verschillende aspecten van Scouting Academy;
- over het teamprofiel (bekendheid ermee en voldoen aan).

Bij de enquête werd de doorloop bepaald door de antwoorden op eerdere vragen.

In alle drie de enquêtes werd daarnaast gevraagd naar:

- De waardering van de uitgangspunten van Scouting Academy: niet dubbelop leren, leren in eigen tempo en leren op je eigen manier;
- De methode Scouting Academy: onder andere de functies praktijkbegeleider en praktijkcoach, en het kwalificatiesysteem.

#### **2.4 Online bijeenkomsten met vrijwilligers**

In februari en maart 2021 zijn er gesprekken gevoerd met de vrijwilligers uit groepen, regio's en het Landelijk team Scouting Academy zelf. In totaal namen hier circa 150 vrijwilligers aan deel:

- Vier online bijeenkomsten met groeps- en regiovrijwilligers;
- Twee online bijeenkomsten met regiocoördinatoren Scouting Academy;
- Een online bijeenkomst met twintig vrijwilligers van het landelijk team Scouting Academy.

Vanuit de groepen en regio's bestond de deelnemende groep uit praktijkbegeleiders, praktijkcoaches, regiocoördinatoren Scouting Academy en trainers.

In de online bijeenkomsten zijn de belangrijkste uitkomsten besproken met de deelnemers. Doel van de bijeenkomsten was het checken van de conclusies en aanbeveling die naar aanleiding van de uitkomsten zichtbaar zijn geworden én draagvlak creëren voor de aanbevelingen.



## 3 Uitkomsten

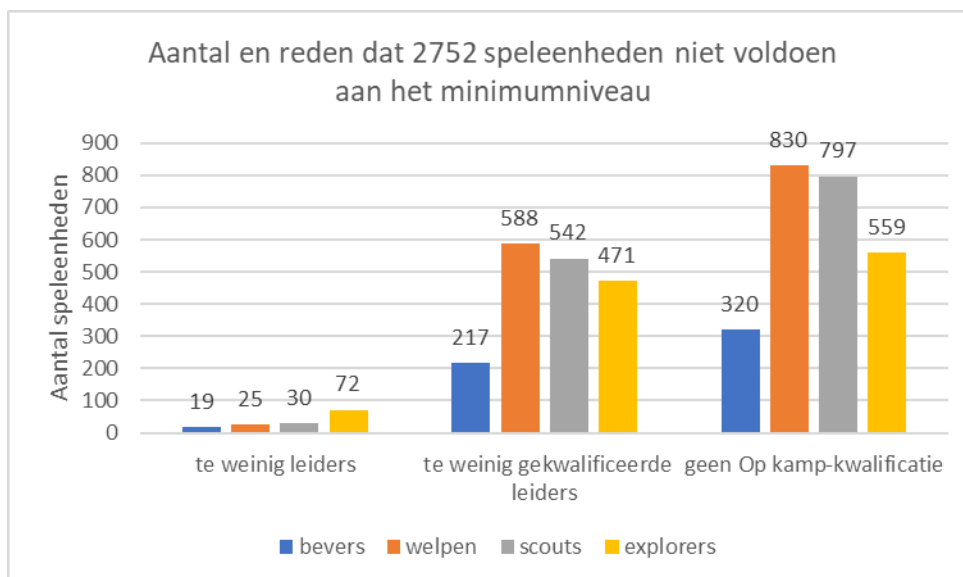
Dit hoofdstuk beschrijft de belangrijkste uitkomsten van het onderzoek.

### 3.1 Data-analyse Scouts Online

De data-analyse laat zien dat een deel van de speleenheden niet voldoet aan het teamprofiel doordat ze, door omstandigheden, meer of minder jeugdleden hebben dan waar de norm van het teamprofiel van uitgaat. Van de 4489 in Scouts Online geregistreerde speleenheden met jeugdleden zijn er volgens de normen van het teamprofiel 427 te klein en 180 te groot. Dit betekent dat 3882 speleenheden voldoen aan de norm van het aantal jeugdleden per speleenheid.

#### 3.1.1 Uitkomsten minimumniveau teamprofiel

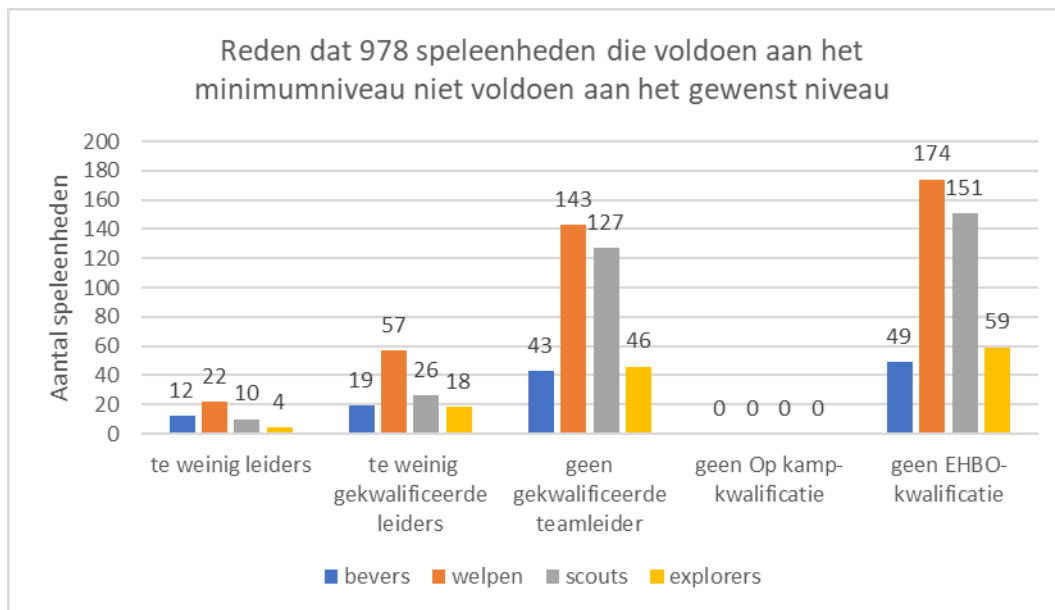
- Van de 3882 speleenheden voldoet 29% (1130) aan het minimumniveau van het teamprofiel (jeugdleden + aantal leiding + aantal kwalificaties per speleenheid);
- 71% van de 3882 speleenheden (2752) voldoet niet aan het minimumniveau van het teamprofiel. Deze speleenheden kunnen om een of meerdere redenen niet voldoen:
  - Bij 146 speleenheden (5% van 2752) is dit door te weinig leidinggevenden;
  - Bij 1818 speleenheden (66% van 2752) is dit door ontbreken van 1 gekwalificeerde leidinggevende. Een speleenheid moet minimaal 1 gekwalificeerd leidinggevende hebben om te voldoen aan het minimumniveau van het teamprofiel;
  - Bij 2506 (91% van 2752) is dit door het ontbreken van 1 op kamp-kwalificatie. Een speleenheid moet minimaal 1 gekwalificeerd leidinggevende en 1 op kamp-kwalificatie hebben om te voldoen aan het minimumniveau van het teamprofiel.



Figuur 3: Oorzaken waarom speleenheden niet voldoen aan het minimumprofiel

### 3.1.2 Uitkomsten gewenst niveau teamprofiel

- Van de 3882 speleenheden voldoen er 152 (4%) aan het gewenst niveau van het teamprofiel (jeugdleden + aantal leidinggevendenden + aantal kwalificaties per speleenheid);
- Van de 1130 speleenheden die wel voldoen aan het minimumniveau voldoen 978 speleenheden om een of meerdere redenen niet aan het gewenst niveau van het teamprofiel:
  - Bij 72 speleenheden (7% van 978) komt dat doordat ze voor het gewenst niveau te weinig leidinggevendenden voor het aantal jeugdleden hebben;
  - Bij 231 speleenheden (24% van 978) komt dat doordat ze voor het gewenst niveau te weinig gekwalificeerde leidinggevendenden hebben;
  - Bij 672 speleenheden (69% van 978) komt dat door ontbreken van een gekwalificeerd teamleider;
  - Bij 776 speleenheden (79% van 978) komt dat door ontbreken van een minimaal 1 EHBO-kwalificatie



Figuur 4: Oorzaken waarom speleenheden niet voldoen aan het gewenste niveau

NB: het hebben van 1 op kamp-kwalificatie, per speleenheid, is al een voorwaarde om aan het minimumniveau van het teamprofiel te kunnen voldoen.

### 3.1.3 Opmerkelijke verschillen

De data-analyse laat opmerkelijke verschillen zien, bijvoorbeeld tussen:

- Speltak: speleenheden bevers-, welpen en scouts voldoen vaker (32%) aan het minimumniveau dan speleenheden explorers (19%);
- Spelsoort: van de waterspeleenheden voldoet 15% (79 van de 511) van de speleenheden aan het minimumniveau. Van de landspeleenheden is dat 31% (1008 van de 3205).
- Regio's: het percentage gekwalificeerde leidinggevendenden varieert van de regio's van 1,3% (laagste) tot 68% (hoogste). Gemiddeld over alle regio's is het percentage gekwalificeerde leidinggevendenden 26,4%.

### 3.1.4 Uitkomsten 'verborgen' kwaliteit

'Verborgen' kwaliteit gaat over kwalificaties die om diverse redenen niet goed of nog niet in Scouts Online geregistreerd zijn en daardoor niet meegeteld kunnen worden in de bepaling van het teamprofiel. Eén kwalificatie meer of minder kan het verschil maken of een team wel of niet voldoet aan het minimum/gewenst niveau van het teamprofiel.

Met de komst van Scouting Academy is in 2010 een overstap geregeld in Scouts Online. Hierbij kregen leidinggeevenden met een oude 'bevoegdheid' (basisperiode) 10 van de 12 deelkwalificaties maar niet de 'eindkwalificatie' in Scouts Online toegekend. Ze moesten om hun te behalen nog 2 overstapmodules behalen, te weten Spelvisie/spelaanbod en Scouting Academy. Regio's konden vervolgens de eindkwalificatie toekennen.

- 1299 leidinggeevenden hebben 12 deelkwalificaties maar nog geen eindkwalificatie behaald. Bij 1138 van hen is de laatste deelkwalificatie al langer dan 1 jaar geleden toegekend.
- 239 leidinggeevenden hebben 12 deelkwalificaties en 2 overstapmodules behaald maar nog geen eindkwalificatie. Zij zijn destijds niet overgegaan naar de nieuwe eindkwalificatie maar zouden die wel toegekend moeten hebben gekregen;
- 466 leidinggeevenden hebben een 'oude' kwalificatie Basisperiode (van voor 2010) en 10 van de 12 deelkwalificaties maar nog geen eindkwalificatie.

Bij elkaar opgeteld betekent dit dat er 1765 leidinggeevenden (1299 + 466) zonder eindkwalificatie zijn die relatief makkelijk te kwalificeren zijn. Voor de doorstroom naar gekwalificeerd teamleider is dit een beperking omdat je geen gekwalificeerd teamleider kunt worden, zonder eerst gekwalificeerd leidinggevende te zijn. Regio's zijn zich niet bewust van deze verborgen kwalificaties. Tijdens het landelijk overleg met de regiocoördinatoren Scouting Academy op 30 maart 2021, werd dit ook bevestigd.

## 3.2 De enquêtes

De drie enquêtes samen hadden bijna 1000 respondenten. De respondenten vertegenwoordigen gezamenlijk alle 45 regio's.

Tabel 2: Respondenten per doelgroep

Doelgroep enquête	Aantal respondenten
Leidinggeevenden	673
Groepsvrijwilligers (groepsbegeleider, groepssecretaris, groepsvoorzitter, praktijkbegeleider)	239
Regiovrijwilligers (praktijkcoach, trainer, regio coördinator Scouting Academy)	82
<b>Totaal</b>	<b>994</b>

### 3.2.1 Opvallende uitkomsten

De bijdrage van Scouting Academy *in zijn geheel* aan de kwaliteit van de vrijwilligers in de groepen wordt als volgt gewaardeerd:

- Leidinggeevenden waarderen deze bijdrage met een 6,8;
- Groepsvrijwilligers waarderen deze bijdrage met een 6,9;
- Regiovrijwilligers waarderen de bijdrage met een 7,0.

Tabel 3: Welk cijfer geef je aan de uitgangspunten van de methode Scouting Academy?

Uitgangspunten Scouting Academy	Leidinggevende Gemiddelde cijfer	Groepsvrijwilliger Gemiddelde cijfer	Regiovrijwilliger Gemiddelde cijfer
Leren op je eigen manier	7,2	7,3	7,7
Leren in je eigen tempo	7,4	7,4	7,7
Niet dubbelop leren	6,9	7,5	7,5

Tabel 4: Welk cijfer geef je aan de volgende onderdelen van de methode van Scouting Academy?

Onderdelen van de methode Scouting Academy	Leidinggevende Gemiddelde cijfer	Groepsvrijwilliger Gemiddelde cijfer	Regiovrijwilliger Gemiddelde cijfer
Kunnen behalen van deelkwalificaties	7,3	7,6	7,7
Begeleiding door praktijkbegeleider van de groep	6,8	7,4	7,6

Verder valt op:

- 52% van de groepsvrijwilligers en 67% van de regiovrijwilligers geeft aan dat ze de methode van Scouting Academy positief waarderen maar op de volgende punten zouden zij verbeteringen willen:
  - Respondenten geven aan dat er een grote diversiteit is in de wijze van kwalificeren. Ze hebben behoefte aan eenduidigheid in de wijze van kwalificeren door praktijkbegeleiders en praktijkcoaches;
  - Tevens is er behoefte aan eenvoudige administratieve handelingen voor het aanvragen en toekennen van kwalificaties in Scouts Online;
  - Respondenten zien in de kwalificatiekaart graag een vereenvoudiging van de competenties (essentiële competenties gericht op leidinggeven) en meer accent op praktijkvaardigheden en minder op theorie;
  - Er is behoefte aan meer en actueler aanbod van digitale leermiddelen.

### 3.2.2 Bekendheid en waardering teamprofiel

Leidinggevendenden geven de methode van het teamprofiel een 7,5. Er zit een groot en opmerkelijk verschil tussen de resultaten van de data-analyse uit Scouts Online en hoe leidinggevendenden, in de enquête, zelf denken dat ze als team scoren (zie tabel).

Tabel 5: Verschil in beleving waarin teams voldoen aan het teamprofiel

	Minimumniveau	Gewenst niveau
Enquête: leidinggevendenden geven aan dat team voldoet aan teamprofiel	65%	47%
Data-analyse Scouts Online: leidingteam voldoet aan teamprofiel	29%	4%

Het is niet helder of in alle gevallen de registratie van aantallen jeugdleden en leidinggevendenden en aantal behaalde kwalificaties juist geregistreerd staat in Scouts Online maar ook of de respondenten hun speleenheid/speleenheden op het teamprofiel op de juiste manier hebben beoordeeld. In hun beleving lijkt voldoen aan het teamprofiel hoger te zijn dan dat we in Scouts Online terugzien.

Er is nog winst te behalen in de bekendheid met het teamprofiel, vooral door het online inzichtelijk maken (managementinformatie) van de stand van zaken van een leidingteam. Op het moment dat het voor leidingteams snel en eenvoudig mogelijk is om zichzelf 'naast de meetlat' te leggen kunnen ze zien waar nog ontwikkelkansen liggen.

### **3.3 Drie uitkomsten naar aanleiding van de online bijeenkomsten**

Tijdens de online bijeenkomsten zijn drie onderwerpen zichtbaar geworden die ook uit het kwantitatieve en kwalitatieve onderzoek zijn gekomen. Dit zijn:

1. Optimaliseren/door ontwikkelen van de methode Scouting Academy  
Hieronder vallen onder andere het vereenvoudigen van de kwalificatiekaarten, deze meer richten op praktijkvaardigheden en standaardiseren van de wijze van kwalificeren;
2. Communicatie en gebruikte instrumenten  
Hieronder vallen onder andere het taalgebruik in de hulpmiddelen, de registratie in Scouts Online en verbeteren van de bekendheid van de hulpmiddelen;
3. Versterken van netwerken/samenwerking praktijkbegeleider/praktijkcoach/trainer/opleider en de rollen van deze functies. Het is noodzakelijk dat praktijkbegeleiders en praktijkcoaches elkaar binnen de eigen regio kennen en weten te vinden, dat zij van elkaars expertise gebruik maken en van elkaar kunnen leren. Daarnaast is het van belang dat trainers inspelen op de behoefte aan deskundigheidontwikkeling vanuit de groepen.

Daarnaast werd tijdens deze gesprekken duidelijk dat het thema deskundigheidsbevordering een bredere aanpak vraagt dan alleen vanuit het landelijk team Scouting Academy en dat de bestuurlijke verantwoordelijkheid beter opgepakt moet worden:

4. De rol/verantwoordelijkheid die groep- en regiobesturen hebben bij het zorgdragen voor en het monitoren van kwalificaties/kwaliteit van leidingteams in de groepen.

## 4 Conclusies en aanbevelingen

De conclusies en aanbevelingen van het onderzoek zijn samengevat in de 4 onderwerpen die naar boven zijn gekomen uit het onderzoek:

1. De methode Scouting Academy
2. Communicatie en gebruikte instrumenten
3. Rollen die te maken hebben met deskundigheidsbevordering
4. Bestuurlijke verantwoordelijkheid voor deskundigheidsbevordering.

### 4.1 De methode Scouting Academy

1. De drie uitgangspunten van Scouting Academy (onder andere niet dubbelop leren, leren in eigen tempo, leren op je eigen manier) worden over het algemeen door alle ondervraagde groepen herkend en positief gewaardeerd.

**Aanbeveling: Houdt vast aan de drie uitgangspunten van Scouting Academy zoals ze in 2010 zijn opgesteld.**

2. Volgens de respondenten van het onderzoek ligt het accent binnen de kwalificaties voor leidinggevendenden nu te veel op de theorie (toetsbare kennis) en minder op te ontwikkelen praktijkvaardigheden (laten zien). Er is een behoefte om het accent meer op de praktijkvaardigheden te leggen en minder op de theorie.

**Aanbeveling: Pas de competenties die nodig zijn voor de kwalificatie van leidinggevendenden en de bijbehorende manier van toetsen aan zodat het accent meer op praktijkvaardigheden komt te liggen.**

3. Er is een grote diversiteit bij groepen en regio's in de wijze van deskundigheidsontwikkeling en wijze van kwalificeren: zo wordt er verschillend om gegaan met de eindbeoordeling van de kwalificatie van leidinggevendenden door de praktijkcoach. Soms wordt verplicht training volgen als enige optie geboden, terwijl 'leren op je eigen manier' toch een van de uitgangspunten van Scouting Academy is.

**Aanbeveling: Deskundigheidsontwikkeling en kwalificeren wordt in het hele land door groepen en regio's op dezelfde wijze gedaan.**

### 4.2 Communicatie en gebruikte instrumenten

1. Het taalniveau van de gebruikte hulpmiddelen sluit niet altijd goed aan bij de doelgroep leidinggevendenden.

**Aanbeveling: Vereenvoudig het taalgebruik van de instrumenten (onder andere de kwalificatiekaart) om deze toegankelijker te maken voor een grotere groep leidinggevendenden.**

2. In registratie in Scouts Online is van leidinggevendenden en kwalificaties niet altijd actueel en volledig. De kwalificatiemodule van Scouts Online wordt als ingewikkeld en omslachtig ervaren.

**Aanbeveling: Vereenvoudig het administratieve proces rondom kwalificeren en maak dit meer gebruiksvriendelijk.**

3. Het teamprofiel als instrument is bekend bij een ruime meerderheid van de deelnemers van het onderzoek en wordt door hen positief gewaardeerd.

**Aanbeveling: Behoud het teamprofiel en blijf hierover communiceren naast de overige Scouting Academy communicatie-uitingen.**

4. Er is behoefte aan uitbreiding en actualisatie van het aanbod aan digitale leermiddelen en van digitale toetsen  
**Aanbeveling: Onderzoek mogelijkheden om meer digitaal materiaal aan te bieden en ondersteun in de ontwikkeling hiervan. Kijk hierbij ook naar wat al beschikbaar is binnen én buiten Scouting en zoek, waar mogelijk, samenwerking met andere (jeugd)organisaties.**
5. Praktijkbegeleiders hebben behoefte aan tools voor beoordelen van praktijkvaardigheden.  
**Aanbeveling: Ontwikkel een standaard set aan instrumenten om praktijkbegeleiders te helpen om praktijkvaardigheden te toetsen.**
6. De ins en outs en de huidige hulpmiddelen van Scouting Academy komt voor een deel van de leidinggevendenden onvoldoende over. Er is een informatieachterstand waardoor mensen niet weten hoe het systeem werkt.  
**Aanbeveling: versterk de (directe en indirecte) communicatie-uitingen rondom de werking van het Scouting Academy systeem.**

#### 4.3 Rollen die te maken hebben met deskundigheidsbevordering

1. De deelnemers die een rol hebben bij deskundigheidsbevordering geven aan behoefte te hebben aan meer uitwisseling en onderling contact.  
**Aanbeveling: Versterk regionale en landelijke netwerken van praktijkbegeleiders, praktijkcoaches, regiotrainers en landelijk opleiders.**
2. Groepen en regio's waar een of meerdere rollen rondom deskundigheidsbevordering ontbreken zoeken (tijdelijke) ondersteuning hierin.  
**Aanbeveling: Ondersteun en faciliteer groepen en regio's bij onderbezetting door het aanbieden van interim praktijkbegeleiders en praktijkcoaches.**
3. Er is behoefte aan meer contact tussen groepen en regio's om van elkaar te kunnen leren en, waar nodig, hulp te kunnen vragen.  
**Aanbeveling: Intensiveren contacten: tussen regio's onderling, tussen regio's en tussen regio-coördinator Scouting Academy en het landelijk team.**

#### 4.4 Bestuurlijke verantwoordelijkheid voor deskundigheidsbevordering

1. Groeps- en regiobesturen zijn zich nog niet altijd bewust van hun verantwoordelijkheid met betrekking tot deskundigheidsbevordering van leidinggevendenden (en overige vrijwilligers binnen de organisatie).  
**Aanbeveling: Maak besturen meer bewust van de rol die zij spelen binnen deskundigheidsbevordering in Scouting.**
2. Het ontbreekt leiding, leidingteams, groepen en regio's aan inzicht hoe ze er qua teamprofiel voor staan. Hierdoor ontstaan blinde vlekken binnen groepen en regio's met betrekking tot deskundigheidsbevordering.  
**Aanbeveling: Voorzie groepen en regio's van (digitale) mogelijkheden om inzicht te krijgen in hoe ze ervoor staan met betrekking tot deskundigheidsbevordering (bijvoorbeeld via een dashboard Scouts Online 2.0).**
3. Er zijn grote verschillen tussen het voldoen aan het minimumniveau tussen soorten speltak en tussen de land- en watergroepen.  
**Aanbeveling: Hou niet alleen in de communicatie rekening met de speltak en spelsoort eigen aandachtspunten, maar maak ook op dit onderdeel besturen meer bewust van de rol die zij spelen.**

## 5 Vervolgstappen uitvoering aanbevelingen

Scouting Academy is constant in beweging. Als vereniging zijn we op de goede weg op het gebied van deskundigheidsbevordering maar er zijn zeker ook voldoende kansen tot verbetering. Nu er een beeld is van de dingen die goed gaan en waar kansen tot verbetering liggen, is dit het moment om beide op te pakken. Het team Scouting Academy vraagt daarom om het volgende:

- In te stemmen met de uitvoer van de hierboven beschreven aanbevelingen.

Bij positief besluit zullen de aanbevelingen van onderwerpen 1 tot en met 3 ('De methode Scouting Academy', 'Communicatie en gebruikte instrumenten' en 'Rollen die te maken hebben met deskundigheidsbevordering') uitgevoerd worden, door Landelijk team Scouting Academy, binnen de hieronder beschreven tijdslijnen en zal op de volgende momenten over de uitvoering gerapporteerd worden:

- Zomer 2021: werving werkgroep voor uitwerken van de aanbevelingen;
- Start 3<sup>e</sup> kwartaal 2021: start uitwerking van de aanbevelingen en begin implementatie;
- 3<sup>e</sup>/4<sup>e</sup> kwartaal 2021: terugkoppelsessies met de achterban uit groepen en regio's (creëren draagvlak voor uitwerking aanbevelingen)
- 1<sup>e</sup> kwartaal 2022: 1<sup>e</sup> oplevering van de aanbevelingen gereed
- Juni 2022: voortgangsrapportage aan de landelijke raad
- December 2022: eindrapportage naar landelijke raad

Gelet op het bredere karakter van onderwerp 4 ('Scouting Academy overstijgende zaken') zal hiervoor aansluiting worden gezocht bij bestaande trajecten rondom bestuursontwikkeling, de ontwikkeling van Scouts Online 2.0 en agenderen op het voorzittersoverleg van de regio's najaar 2020. De implementatie van deze aanbevelingen zal hierdoor ook een andere tijdslijn kennen aangezien deze afhankelijk is van andere ontwikkelingen binnen de vereniging (onder andere de ontwikkeling van Scouts Online 2.0



## Scouting Nederland

Larikslaan 5 · 3833 AM Leusden

Tel: (033) 496 09 11

Email: [scoutingacademy@scouting.nl](mailto:scoutingacademy@scouting.nl)



**Scouting**