

Voorstel meerjarenbeleidsplan 2020 - 2022



Scouting

April 2019



Durf en doe

In 2015 hebben duizenden leden en mensen van buiten de vereniging actief meegedacht over hoe we als Scouting Nederland van betekenis kunnen blijven in de samenleving. Dit leidde tot de toekomstvisie #Scouting2025 die is vastgesteld in de landelijke raad van december 2015:

Onderweg naar 2025 maken we plannen voor periodes van drie jaar: de meerjarenbeleidsplannen. Zo kunnen we leren van onze ervaringen en inspelen op nieuwe ontwikkelingen. Het eerste meerjarenbeleid 'Van toekomstvisie naar praktijk' liep van 2017 t/m 2019. In het tweede meerjarenbeleid kijken we naar de periode 2020 - 2022. Het meerjarenbeleid maken we elk jaar concreet in het activiteitenplan van Scouting Nederland en in de ondersteuning die de regio's bieden aan de groepen. Elk jaar kijken we of het meerjarenbeleid en de activiteitenplannen helpen om de toekomstvisie #Scouting2025 te realiseren.

Toekomstvisie en vijf toekomstthema's #Scouting2025

Scouting voegt waarde toe aan de samenleving door scouts uit te dagen zich te ontwikkelen en daarbij met elkaar veel plezier te beleven.

-  We stellen de **ontwikkeling** van jeugd centraal. We **dagen** ze **uit** te leren door hun grenzen te verleggen.
-  We vinden **samenwerken** binnen en buiten Scouting belangrijk. We **verbinden** in de samenleving.
-  We zijn een **open** organisatie. We zetten ons in voor meer **diversiteit**.
-  We vertellen **trots** wie we zijn en wat we doen. We zijn **zichtbaar** met onze uitdagende activiteiten.
-  We bouwen op de inzet van **vrijwilligers** van binnen en buiten Scouting. We bieden daarvoor verschillende vormen van vrijwilligerswerk.



Scouting

Terugblik op meerjarenbeleid

'Van toekomstvisie naar praktijk 2017-2019'

Het eerste meerjarenbeleid

In het eerste meerjarenbeleid zijn de volgende doelen gesteld:

- 1** Aan het werk 2017 - 2019: Om met elkaar stappen te maken richting 2025 is een belangrijk uitgangspunt dat de groep haar eigen doelen bepaalt voor de uitwerking van de toekomstvisie.
- 2** De regio's en de landelijke organisatie werken samen met de groep aan de toekomstvisie #Scouting2025
 - 2.1.** We integreren de toekomstvisie #Scouting2025 in de verenigingsondersteuning
 - 2.2.** We zijn een voorbeeld en werken volgens de toekomstvisie #Scouting2025
 - 2.3.** We bieden inspiratie aan groepen om met de toekomstvisie #Scouting2025 aan het werk te gaan
 - 2.4.** We helpen groepen bij de vertaling van hun eigen ambitie naar een actieplan
- 3** Zo werken we samen: De afgelopen jaren heeft de landelijke organisatie bij haar dienstverlening gewerkt volgens de uitgangspunten: scoutvriendelijk, verbindend en kennisontsluitend. Deze uitgangspunten gebruiken we ook bij het samenwerken om de toekomstvisie #Scouting2025 te realiseren.

Toekomstvisie omgezet naar actie

Wat is hier de afgelopen drie jaar in gebeurd? Landelijke teams hebben de toekomstvisie op allerlei manieren geïntegreerd in hun ondersteuning.

- *Landelijke teams maakten de slag van specialist naar kennismakelaar. Doel: de ondersteuning aan groepen aan laten sluiten bij de eigen doelen die groepen voor hun toekomst kiezen en kennis in de vereniging benutten.*

- *Er is ingezet op meer participatie met de vereniging en samenwerking tussen landelijke teams en regio's. Bij zowel beleids- en productontwikkeling als bij het ondersteunen van groepen.*

- *Er is communicatie ingezet rond de toekomstvisie: praktijkvoorbeelden zijn verzameld en gedeeld. Op de website, in social media en tijdens de Scout-In is op brede schaal informatie en inspiratie geboden voor het kiezen van eigen toekomstdoelen door groepen.*

- *De eerste stap is gezet om een procesmethodiek Maak je groep toekomstproof! te ontwikkelen. Deze methodiek helpt groepen keuzes te maken die de groep sterker maken, nu en in de toekomst.*



Scouting



Het tweede meerjarenbeleid

2020-2022

Bij de ontwikkeling van het tweede meerjarenbeleid Durf en doe 2020 - 2022 is gekeken naar de ervaringen in de eerste drie jaar en welke vervolgstappen we op basis hiervan willen maken richting 2025. Kijkend naar de gestelde doelen voor de eerste beleidsperiode lijken we goed op weg te zijn, maar er zijn natuurlijk ook leerpunten. Zo zien we dat we als vereniging op sommige gebieden te ambitieus zijn, te snel willen veranderen en te weinig focus aanbrengen. Er is behoefte om door te gaan op de ingeslagen weg en niet voortdurend nieuwe zaken op te pakken. Regio's en groepen geven daarnaast aan behoefte te hebben aan duidelijkheid over de ondersteuning en de manier waarop.

Net als de toekomstvisie is het nieuwe meerjarenbeleid geschreven nadat mensen vanuit de verschillende organisatieonderdelen van Scouting zijn betrokken. Het procesverslag en de uitkomsten van de toetsing van het meerjarenbeleid is opgenomen in de bijlage.

Zoals ook in het eerste meerjarenbeleid, staat in de tweede beleidsperiode het inspireren en ondersteunen van groepen om zelf hun toekomstdoelen te kiezen centraal. Er is hiervoor ondersteuning vanuit landelijke teams en regio's, maar ook vanuit omringende groepen, waardoor de verbinding tussen groepen onderling en tussen groepen en regio's wordt versterkt. Dit vraagt durf van de landelijke teams en regio's om kritisch naar de invulling van het gewenste ondersteuningsaanbod aan groepen te kijken. Durf om te veranderen als dat nodig is en durf om dit samen met de groepen (participatief) in te vullen.

Het vraagt ook durf van groepen om daadwerkelijk eigen toekomstdoelen te stellen en hiermee aan de slag te gaan, het daadwerkelijk te gaan dóen. Het organisatorisch en kwalitatief de basiszaken op orde hebben als groep, gaan hand in hand met een toekomstgerichte beweging. Groepen worden uitgenodigd een eigen antwoord te geven op de vraag: Wat is nu precies de waarde die wij als Scoutinggroep aan de samenleving toevoegen? Hoe draagt de ontwikkeling van jeugd en jongeren in onze groep hieraan bij? Welke keuzes kunnen we hier als groep in maken en welke doelen kunnen we als groep hierin stellen voor de toekomst?

Tot slot constateerden we in de vorige beleidsperiode dat een goed vrijwilligersbeleid en een gezonde ledenontwikkeling voor groepen belangrijke voorwaarden zijn om aan toekomstdoelen te kunnen werken. De samenleving laat een trend zien van projectmatige of kortdurende inzet van vrijwilligers, terwijl Scoutinggroepen behoefte hebben aan continuïteit en meerjarige inzet van vrijwilligers. Naar aanleiding hiervan is in 2018 onder andere de notitie over duurzaam vrijwilligersbeleid in de landelijke raad vastgesteld. Duurzaam vrijwilligersbeleid is een voorwaarde om tot een gezonde ledenontwikkeling te komen. In de komende beleidsperiode gaan we daarom actief aan de slag met het vertalen van duurzaam vrijwilligersbeleid en een gezonde ledenontwikkeling naar de praktijk.



Wat zijn de vervolgstappen (doelen)

voor de komende drie jaar?

Om meer meiden en jongens de mogelijkheid te bieden om zichzelf te ontwikkelen en plezier te beleven met het Scoutingspel, blijven we werken aan kwalitatief sterke groepen met een gezonde ledenontwikkeling. De gekozen richting met de toekomstvisie en toekomstthema's worden gecontinueerd, met de focus op drie onderwerpen. Hierbij gaan we ervan uit, dat Scouting een vereniging is, waarin de leden contact en uitwisseling met elkaar belangrijk vinden en groepen zelfstandig zijn, maar ook bereid elkaar te helpen waar nodig. De opgedane ervaringen worden gedeeld tussen groepen onderling, maar ook tussen regio's. De landelijke teams werken participatief binnen de vereniging en werken onderling nauw samen om meer samenhang in de ondersteuning aan te brengen.

De concrete invulling van onderstaande doelen komt terug in de jaarlijkse activiteitenplannen van Scouting Nederland.

- 1 Het inspireren en ondersteunen van groepen om hun eigen toekomstdoelen te kiezen en een bijbehorend actieplan te maken en uit te voeren.

We stellen ons tussen 2020 - 2022 als doel:

- om de procesmethodiek *Maak je groep toekomstproof!* beschikbaar te hebben, waarmee groepen in korte tijd tot een eigen actieplan kunnen komen om de eigen groep sterk te maken voor de toekomst.
- regio's te ondersteunen om minimaal 50 % van de groepen actief te begeleiden bij dit actieplan.

- 2 Het versterken van de verbinding van groepen onderling en tussen groepen en regio's om een zo goed mogelijke ondersteuning aan groepen te kunnen organiseren die bijdragen aan kwalitatief sterke groepen met een gezonde ledenontwikkeling.

We stellen ons tussen 2020 - 2022 als doel:

- dat het voor regio's helder is welke rol ze in de ondersteuning van groepen hebben. En andersom, dat het voor groepen helder is welke ondersteuning bij collega-groepen, de regio of de landelijke organisatie te vinden is.
- dat de landelijke organisatie alle regio's de mogelijkheid biedt begeleid te worden, vanuit de opgedane ervaringen bij pilotregio's in 2018 en 2019. Hiermee wordt de ondersteuningsvraag van groepen en het aanbod op elkaar afgestemd.



Wat zijn de vervolgstappen (doelen)

voor de komende drie jaar?

- 3** Het verbeteren van duurzaam vrijwilligersbeleid bij groep, regio en land als randvoorwaarde voor gezonde ledenontwikkeling bij Scouting

Voor de ondersteuning van een duurzaam vrijwilligersbeleid op groeps- en regioniveau stellen we ons tussen 2020 - 2022 als doel:

- om een start te maken met een aantal pilot regio's om ervaringen op te doen en praktijkvoorbeelden te kunnen delen.
- een regionaal ondersteuningsplan te ontwikkelen, waarin ervaringen uit pilots worden meegenomen en waarbij de vijf speerpunten uit de visie op duurzaam vrijwilligersbeleid aan bod komen.
- dat minimaal 50 % van de regio's aan de slag gaat met een concreet plan om vrijwilligers duurzaam te werven en aan zich te binden.

Voor de landelijke vrijwilligers stellen we ons tussen 2020 - 2022 als doel:

- het duurzaam vrijwilligersbeleid voor landelijk vrijwilligers verder te implementeren en de daarmee samenhangende processen en ondersteuning te versterken.

Om duurzaam vrijwilligersbeleid binnen de vereniging te ondersteunen zal de komende jaren landelijk in de externe profilering aandacht gegeven worden aan de waarde van vrijwilligerswerk binnen Scouting. Daarnaast worden de ondersteuningshulpmiddelen en praktijkvoorbeelden die horen bij de verschillende fases van duurzaam vrijwilligersbeleid (De Walvis) uitgebreid en online beschikbaar gesteld.



Bijlage Procesverslag en uitkomsten

Inleiding en aanleiding

In 2015 hebben we met elkaar de Toekomstvisie #Scouting2025 en de bijbehorende toekomstthema's vastgesteld. In 2017 zijn we aan de slag gegaan met het Meerjarenbeleid 2017-2019 (MJB), waarbij we nu in het laatste jaar zitten.

Met het meerjarenbeleid 17-19 brengen we de toekomstvisie in de praktijk. Het geeft groepen inspiratie en ondersteuning om vol energie met de toekomstvisie aan de slag te gaan.

Op de landelijke raad van juni 2018 is een procesplan voorgelegd, waarin de aanpak is beschreven hoe te komen tot een Meerjarenbeleid 2020 - 2022. Deze bijlage vormt een procesverslag van de totstandkoming van het nieuwe MJB. De stappen zoals vermeld in het procesplan worden hieronder toegelicht. Daarnaast worden de uitkomsten van de enquête hierin ook onderbouwd.

Doel

Het doel van het procesplan is het komen tot een nieuw meerjarenbeleid die alle organisatieonderdelen in de vereniging handvatten en focus geeft voor de periode 2020 - 2022. Dit meerjarenbeleid wordt ter goedkeuring voorgelegd op de landelijke raad van juni 2019.



Om te komen tot dit meerjarenbeleid kiezen we wederom een participatieve manier en toetsen we of de focus voor het meerjarenbeleid breed wordt gedeeld in de vereniging. Met het proces om tot het meerjarenbeleid te komen willen we tevens kennis over de toekomstvisie verspreiden.



Scouting

Vorbereidingsfase

Het proces onderweg naar het procesplan - Practice what you preach

In het voorjaar van 2018 waren er drie bijeenkomsten om te komen tot een procesplan. Hierbij is bij elke bijeenkomst een brede vertegenwoordiging van de diverse onderdelen uit de organisatie aanwezig geweest. Zowel regionale als ook landelijk vrijwilligers, bestuursleden en medewerkers waren betrokken.

3 februari 2018

#Werkatelier18 in Beeld en Geluid. Er is met 60 mensen vanuit diverse landelijke teams en regio's van de vereniging nagedacht over wat zij zien als een belangrijke focus voor het meerjarenbeleid 20-22.

27 maart 2018

vervolgbijeenkomst met 16 personen: hier werd doorgedacht op de focus.

17 april 2018

focus en het verhaal erachter is gedeeld en getoetst bij 16 vrijwilligers en beroepskrachten. Er is een stakeholderanalyse gedaan en gekeken welke momenten aangegrepen kunnen worden voor een korte activiteit waarbij de koers opnieuw getoetst kan worden. Ook werd nagedacht over welke werkvormen daarbij gebruikt kunnen worden.

Uitkomsten

Uit de bijeenkomsten kwamen drie voorlopige conclusies:

Durven Doen

Er lijkt vooral behoefte aan continuïteit van de gekozen richting met de toekomstvisie en toekomstthema's. Groepen willen graag aan de slag en hebben behoefte aan verdere ondersteuning. Als vereniging willen we wel meebewegen als een goede kans zich aandient of in de maatschappij bewegingen ontstaan, maar we lijken daarbij geen bijstelling op de koers te willen. Even niets nieuws, maar doorgaan op koers. Woorden die werden gebruikt waren 'Durf' en 'Doen'. Hoe gaan we 'durven' wat we graag willen doen als organisatie? Hoe gaan we 'doen' wat we met de toekomstvisie willen bereiken?

Aansluiten op wat aanwezig is

Een ander sterk signaal dat naar voren kwam, is dat het goed zou zijn als we het meerjarenbeleid 20-22 zonder speciaal voor dit doel georganiseerde bijeenkomsten tot stand laten komen en in de aanpak 'aansluiten op wat er is' en dat verdiepen. Aansluiten op bestaande activiteiten.

Doelgroepen en hun verschillende aanpak:

- We gaan voor groepen geen aparte meerjarenbeleid -activiteiten organiseren, maar willen hen vooral aan de slag laten gaan met de toekomstvisie door 'Maak Scouting Toekomstproof'. Hierin worden groepen uitgedaagd om hun eigen plan te maken om via de toekomstthema's stappen te zetten in de ontwikkeling als groep.
- We willen groepsbesturen, regio's en landelijke vrijwilligers betrekken om de beleidsmatige toetsing te doen: wordt de richting van het meerjarenbeleid 20-22 door hen wordt gedeeld of is er nog bijsturing nodig?



Toetsingsfase

Plug&play programma

Er is een Plug&Play programma ontwikkeld van een half uur waarmee op bestaande groep-overstijgende bijeenkomsten verder kennisgemaakt kon worden met de toekomstvisie en de toekomstthema's. Naast een inleiding bestond deze uit twee werkvormen, waarbij de Scoutingdilemma-kaarten het meest gebruikt zijn. Vervolgens kon er zowel online als offline een aantal vragen worden beantwoord waarmee de koers van het Meerjarenbeleid werd getoetst.

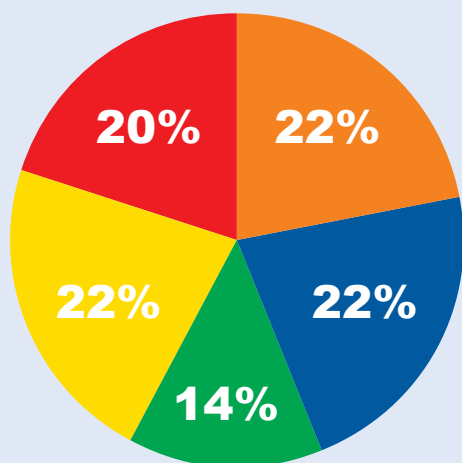
Verspreiding

De set met materialen van het Plug&Play programma is gedurende de periode september t/m januari door 25 regio's aangevraagd. De Scoutingdilemma-kaarten zijn ook online beschikbaar gemaakt. Daarnaast is het op een aantal landelijke activiteiten ingezet, zoals tijdens de Scoutiviteit (30 deelnemers), Labeluitje voor beheerteams van Scoutinglabelterreinen (80), Regiovoorzittersoverleg (40), Contactpersonen Communicatie-dag (40) en de Landelijke Raad (90). Er is expliciet gekozen voor een verspreiding op aanvraag, zodat er bij regio's niet het gevoel zou ontstaan van 'weer iets moeten'. Er is nu mee gewerkt omdat regio's het zelf willen.



Uitkomsten van de enquête

Van alle deelnemers aan het Plug&Play programma hebben 180 mensen de vragenlijst beantwoord waarmee de koers van het MJB werd getoetst. 82% was het eens om als vereniging door te gaan met het werken aan de toekomstthema's en alleen activiteiten op te pakken die daaraan bijdragen. Aanvullingen die werden gegeven waren zaken als groei, dingen die goed gaan doorzetten en ook tussentijds evalueren. 6% is het hier niet mee eens: er moet ook ruimte zijn voor vernieuwing of innovatie.



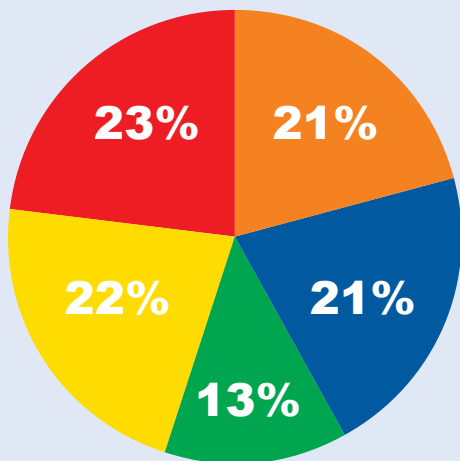
We vroegen deelnemers vervolgens om te kiezen welke twee thema's zij zelf zouden kiezen om mee aan de slag te gaan.

Hieruit valt af te lezen dat **Ontwikkeling en uitdaging** (22%), **Samenwerken en verbinden** (22%) en **Trots en zichtbaarheid** (22%), op de voet gevolgd door **Vrijwilligers** (20%) vrijwel evenveel werden gekozen. Het minst werd er gekozen voor **Open en divers** (14%).

In de toelichting die deelnemers gaven, werd onderbouwd waarom dit thema juist nu voor hen belangrijk is. De diversiteit aan reacties geven aan dat deelnemers graag zelf kiezen welk toekomstthema voor hen belangrijk is.



Scouting



We vroegen deelnemers daarna om te kiezen met welke twee thema's Scouting Nederland aan de slag zou moeten.

Hieruit valt af te lezen dat **Vrijwilligers** (23%), **Samenwerken en verbinden** (21%), **Trots en zichtbaarheid** (22%) en **Ontwikkeling en uitdaging** (21%) vrijwel evenveel werden gekozen. Het minst werd er gekozen voor **Open en divers** (13%).

De verdeling over de toekomstthema's kan als onderbouwing worden gezien voor het gelijktijdig blijven aanbieden van ondersteuning op al deze toekomstthema's. Iedereen kiest vanuit een eigen motivatie voor een thema. Als de landelijke organisatie zou kiezen voor het aanbieden van telkens één thema per jaar, doen we daarmee geen recht aan de wensen van de vereniging.

Bij de vraag 'Heb je nog iets nodig om met de thema's aan de slag te gaan?' antwoordde 67% nee en 33% ja. Bij de toelichting hierop werd vooral aangegeven dat er behoefte was aan voorbeelden: wat kan ik met elk toekomstthema doen en welke werkvorm kan ik gebruiken? De aanpak waarop we met de toekomstvisie aan de slag willen in zowel het huidige activiteitenplan 2019 als ook de aanpak in het nieuwe MJB lijken hierop aan te sluiten.

37% van de deelnemers aan het Plug&Play programma gaf aan een idee te hebben gekregen hoe aan de slag te gaan met de toekomstvisie. 53% is aan het denken gezet om er mee aan de slag te gaan. Daarmee is het doel om met deze activiteit bij te dragen aan het vergroten van kennis over de toekomstvisie geslaagd.

Tot slot werd de methode van toetsing door middel van deze activiteit goed gewaardeerd. 49% gaf aan de activiteit leuk te vinden, 13% vond het voldoende en 33% vonden het zelfs 'top'. Dit maakt 95% positieve deelnemers. Daarmee is het doel van de toetsing bereikt.

Uitwerkingsfase

Op basis van de bijeenkomsten in 2018, de enquête onder deelnemers aan het Plug&Play programma en de ervaringen vanuit de landelijke organisatie in de afgelopen drie jaar, is een tekstuele opzet gemaakt voor het meerjarenbeleid. Deze is getoetst bij de teamleiders van de landelijk teams, het landelijke bestuur op 6 maart en de regiovoorzitters tijdens het regiovoorzittersoverleg op 16 maart. Daarnaast zijn landelijke teams, deelnemers die betrokken waren bij de bijeenkomsten rond het MJB en een selectie van groepsvoorzitters per mail gevraagd te reageren.

Besluitvormingsfase

Na de verzending van het definitieve voorstel MJB is de uiteindelijke besluitvorming aan de landelijke raad op 15 juni. Voor de bespreking en toelichting hiervan tijdens de regionaden wordt ondersteuning geboden.

