

4 Mededelingen

Het landelijk bestuur vraagt de landelijke raad kennis te nemen van onder andere:

- a. Voortgang ontwikkeling Scouting Academy 2.0.
- b. Update externe profilering (in nazending).
- c. Toekomst Scouting Magazine.
- d. Afronding project Veilig Varen.
- e. Projectevaluatie Nawaka 2022.
- f. Stappenplan werving voorzitter en vicevoorzitter landelijk bestuur.
- g. Aanpassing landelijke organisatie Scouting Nederland 2023.
- h. Mededelingen vanuit de IBC (mondeling).

4a Voortgang doorontwikkeling Scouting Academy



In juni 2021 heeft de landelijke raad ingestemd met de doorontwikkeling van Scouting Academy naar aanleiding van het hierover uitgebrachte adviesrapport. Het Landelijk team Scouting Academy is in najaar 2021 gestart met de uitvoering van deze aanbevelingen met als te vermelden voortgang: (Q staat voor kwartaal)

1. De methode Scouting Academy

1.1 Aanpassen competenties/kwalificatiekaart leidinggevenden

- Per januari 2023 is Scouting Academy 2.0 van start gegaan! Het materiaal dat gereed is en gebruikt kan worden bestaat uit: één kwalificatiekaart voor leiding, teamleider en Op Kamp, een routekaart en bijbehorende toelichtingen;
- De praktijkbegeleiders hebben begin 2023 een mail ontvangen met daarin de benodigde informatie over SA 2.0 en op de [website van Scouting Nederland](#) is informatie over SA 2.0 beschikbaar gesteld;
- Tevens is Scouts Online aangepast en zijn daar de nieuwe deelkwalificaties en kwalificatie leiding, teamleider en Op kamp 2.0 toe te kennen;
- In 2023 bestaan zowel SA 1.0 als 2.0 in Scouts Online. Eind december 2023 wordt volledig overgegaan naar SA 2.0, ook in Scouts Online.
→ Op 26 maart 2023 waren er 997 deelkwalificaties 2.0 en 59 (be)leiding-, team(be)leider en op kampkwalificaties geregistreerd in SOL;
- Een team van vrijwilligers is bezig met het herschrijven van de modules die behoren bij de deelkwalificaties SA 2.0 (gereed eind 2023).

1.2 Kwalificatiekaart praktijkbegeleider – groepsbegeleider

- Concept kwalificatiekaart is gereed (Q1).
Voor deze beide functies is een gecombineerde kwalificatiekaart samengesteld omdat beiden het vrijwilligersbeleid vormgeven, er een overlap aan competenties is en om het verschil tussen beide functies op taak- en competentiegebied inzichtelijker te maken;
- Vijf regio's gaan een pilot uitvoeren met deze kwalificatiekaart (regio's Den Haag, Westland, Vlietstreek, Maasdelta en Twenteland). (gaande Q1 t/m Q3);
- Achterbansessie najaar 2023 (moet nog gepland worden);
- Concept opzet training voor praktijkbegeleiders en groepsbegeleiders (Q3-4).

1.3 Kwalificatiekaarten boven groepsniveau

- Inventarisatie gemaakt van kwalificaties en competenties van functies boven groepsniveau die in elkaars verlengde liggen: vakopleider, instructeur, opleider, praktijkcoach en trainer. Hieruit is gebleken dat er weinig onderlinge samenhang in de functie en kwalificaties is;
- Achterbansessie organiseren met betrokken doelgroepen om te komen tot een herijking van de kwalificaties en functies boven groepsniveau waarbij er onderlinge samenhang wordt aangebracht (Q2);
- Concept voorstel kwalificatiekaarten en samenhang boven groepsniveau (Q3);
- Achterbansessie bespreken concept voorstel (Q4) en uitwerken kwalificatiekaarten van de functies boven groepsniveau en pilot uitvoeren in 2024.

Het Landelijk team Scouting Academy realiseert zich dat veranderingen in de kwalificatiekaart voor leidinggevenden ook tot veranderingen in andere delen van de methode/werkwijze zullen leiden. Voorbeelden hiervan zijn onder andere aanpassingen in

de administratieve processen rondom kwalificeren, inhoudelijk aanpassen van het regionale trainingsaanbod en het inzichtelijk maken middels een overgangstabel van de oude naar de nieuwe indeling van deelkwalificaties.

2. *Communicatie en gebruikte instrumenten*

- 2.1 Het Landelijk team Informatie & Communicatie van het Landelijk team Scouting Academy heeft een communicatieplan opgesteld wat zich richt op meer communicatie op maat richting regio en groep en aansluit bij hetgeen er speelt op die tijd van het seizoen. (volgens planning);
- 2.2 Het vereenvoudigen van het administratieve proces rondom kwalificeren en het ontwikkelen van een standaard set aan instrumenten om praktijkbegeleiders te helpen om praktijkvaardigheden te toetsen hangt samen met de doorontwikkeling van de kwalificatiekaarten voor leidinggevendenden (zie punt 1.1) en zal in lijn met de ontwikkeling daarvan worden meegenomen. (gaande);
- 2.3 De aanbeveling rond 'vergroten/actualiseren van het aanbod digitale leermiddelen' wordt inmiddels binnen een aantal activiteiten vormgegeven:
 1. Project Elektronische leeromgeving: doel hiervan is om tot een geschikt platform te komen voor digitaal leren. Het projectteam Elektronische leeromgeving heeft advies uitgebracht over het proces om tot een passend softwarepakket te komen, dat voorziet in het bieden van (structuur in) een digitaal leeraanbod. Daarnaast zijn de inrichting van het pakket, en de consequenties hiervan voor de organisatie, meegenomen in het advies. Binnen het project vindt nu de tweede fase plaats waarin het advies verder wordt uitgewerkt. Naast het verder uitwerken van het advies is een andere behoefte van groepen en regio's in kaart gebracht, te weten het monitoren van de vorderingen aangaande het kwalificatietraject. Scouts Online is hier niet geschikt voor. Gekeken wordt of er een combinatie gemaakt kan worden van digitaal leeraanbod en registreren van vorderingen op competenties (gaande);
 2. De digitalisering van modules voor leidinggevendenden (SA 1.0): doel hiervan is om modules voor leidinggevendenden digitaal beschikbaar te stellen. Inmiddels is de module Veiligheid (SA 1.0) gereed en gepubliceerd op de SN website. Daarnaast is er ook een handleiding voor praktijkbegeleiders gereed en gepubliceerd. Ook in de nieuwe opzet van de kwalificatiekaart blijven deze modules bruikbaar. Er is een overgangstabel van de oude naar de nieuwe kwalificatiekaart in de *toelichting voor praktijkbegeleiders* opgenomen. Inmiddels is Module Spelvisie gereed en wordt op de website geplaatst (gaande);
 3. 'Blended Learning'. Doel hiervan is het opstellen van een visie over hoe we van online en offline leren een gebalanceerde mix kunnen creëren. De gesprekken met andere landelijke teams (HRM, Groep & Regio, Spel) en de achterban van Scouting Academy (regio trainers, regio coördinatoren, praktijkcoaches, landelijke vrijwilligers) heeft geleid tot een infoblad 'Blended Learning - een aanvulling op de wijze van training bij Scouting'. Daarnaast is er inmiddels een landelijke training beschikbaar voor trainers om kennis te maken en te leren om Blended Learning in te zetten in de trainingen. Deze training kan op aanvraag bij Landelijk team SA, gegeven worden.

3. *Rollen die te maken hebben met deskundigheidsbevordering*

- 3.1 Het Landelijk team Scouting Academy houdt structurele bijeenkomsten met de regionale coördinatoren Scouting Academy. Deze bijeenkomsten hebben als doel om hen tijdig te informeren over ontwikkelingen en werkzaamheden van het Landelijk team. In 2022 hebben er twee bijeenkomsten plaatsgevonden en is er een whatsappgroep gemaakt waar bijna alle regio coördinatoren SA deel van uitmaken (sommigen willen alleen via de mail geïnformeerd worden). Deze appgroep is tot stand gekomen omdat in de praktijk bleek dat niet iedereen mail ontvangt en daardoor bijeenkomsten mist. (volgens planning). Voor 2023 staan wederom drie online bijeenkomsten gepland;
- 3.2 De verdere uitwerking van de andere genoemde aanbevelingen worden opgenomen in de bijeenkomsten van het Landelijk team Scouting Academy met de regionale coördinatoren Scouting Academy in 2023. Daarnaast wordt dit meegenomen door het

Landelijk team Scouting Academy Support (landelijke opleiders) in hun activiteiten richting regio's en besteden we er aandacht aan op de jaarlijks landelijke netwerkdagen Scouting Academy.

4. *Bestuurlijke verantwoordelijkheid voor deskundigheidsbevordering*

Dit onderwerp wordt opgepakt samen met team Groepen & regio's. In 2022 hebben er twee activiteiten plaatsgevonden op dit thema, te weten:

- Op het voorzittersoverleg in maart jl. is er een update gegeven van de voortgang van de doorontwikkeling en is er over de verantwoordelijkheid besproken.
- Op 20 april tijdens de maand van besturen heeft het Landelijk team een online bijeenkomst verzorgd over de rol van besturen bij de deskundigheidsontwikkeling van leiding.

In 2023 zijn er drie activiteiten waar dit onderwerp onderdeel van uitmaakt:

- Het onderwerp is meegenomen in de gespreksrondes met groeps- en regiobesturen en dient als input voor de totstandkoming van een visie op besturen. Voor het voeren van deze gesprekken wordt het spel Power Up Your Game (PUYG) ingezet (dit is een spel wat bij veel groepen in bezit is vanuit Project Spelkwaliteit). Speciaal voor het thema is er een set stellingen gemaakt die te maken hebben met besturen en door leden van besturen besproken worden middels het spelen van het spel. De uitkomsten van de gesprekken worden verzameld en meegenomen als input voor de totstandkoming van de visie op besturen.
- Het vrijwilligersbeleid voor groepen en regio's wordt ondersteund door Landelijk team Groepen & regio's. Groeps- en regiobesturen hebben een verantwoordelijkheid voor het hebben van en uitvoering geven aan het vrijwilligersbeleid binnen de groep/regio. Groepsbegeleiders en Hrm'ers van regio's zijn vooral degene die uitvoering geven aan het beleid. Om hen te informeren over het vrijwilligersbeleid en handvatten te geven hoe zij het beleid vorm kunnen geven in de uitvoering, zijn er in 2023 twaalf HRM-dagen op diverse plekken in het land georganiseerd.
- Een onderdeel van het vrijwilligersbeleid is deskundigheidsontwikkeling. Voor 2024 wordt een plan gemaakt hoe we de praktijkbegeleiders kunnen betrekken zodat zij hierin samen kunnen werken met groepsbegeleiders. Ook met de regio's wordt besproken hoe de deskundigheidsontwikkeling op regio-niveau in te passen is in het vrijwilligersbeleid
- Tijdens de maand van de besturen in maart zijn er over dit thema twee bijeenkomsten georganiseerd voor besturen: een webinar over vrijwilligersbeleid en een bijeenkomst over het vinden en boeien van vrijwilligers.

4c Toekomst Scoutingmagazine



Scoutingmagazine vanaf 2024

Het magazine komt sinds 2013 uit in de huidige vorm met een oplage van ongeveer 85.000. Het Scouting Magazine is een belangrijk communicatiemiddel van de landelijke vereniging richting de jeugdleden en vrijwilligers. Door het Scouting Magazine weten scouts dat ze onderdeel uitmaken van een landelijke en zelfs wereldwijde organisatie. Dat kan meerwaarde geven aan het lidmaatschap. Uit lezersonderzoek van drie jaar geleden blijkt dat het magazine goed gelezen en gewaardeerd wordt.

Aanleiding nieuw magazine

De aanleiding voor het vernieuwen van het magazine zijn stijgende kosten en belasting voor het klimaat. Papier- en verzendkosten gaan steeds meer omhoog. Om die reden komt het magazine sinds 2022 al drie keer in plaats van vier keer uit. Als vereniging hechten we veel waarde aan duurzaamheid. Het veelvuldig uitgeven van een papieren magazine past daarom op de lange termijn niet bij de visie van Scouting Nederland. Dit is naast de kosten een grote factor om te kijken naar alternatieven.

Onderzoek onder leden

In de besluiten over de toekomst van het magazine nemen we natuurlijk de mening van onze leden mee. Er is onderzoek gedaan onder drie verschillende leeftijdscategorieën met een online enquête onder:

- Bevers en welpen, 37 speltakken deden mee, waarbij leiding in spelvorm de mening van bevers en welpen heeft gevraagd en de resultaten ingevuld;
- Scouts, met 187 respondenten;
- Explorers, roverscouts en vrijwilligers (15+), met 416 respondenten.

Conclusie uit dit onderzoek

- Bij het grotendeel van de doelgroepen is nog steeds behoefte om informatie van Scouting Nederland te ontvangen.
- Jongere doelgroepen willen dat graag op papier (in de bus).
- Het merendeel (60%) >15 jaar wil het liever digitaal ontvangen.
- Jeugdleden zouden het liefst enkele keren per jaar iets ontvangen maar worden ook enthousiast voor een alternatief als een wat uitgebreidere zomerausgave die ze één keer per jaar ontvangen.

Naast het onderzoek onder leden is er nog een afstudeeronderzoek gedaan door een communicatiestudent, en is er veelvuldig gesproken met uitgevers in (jeugd)uitgaven.

Hoe ziet het nieuwe magazine eruit?

Op basis van het onderzoek is het Landelijk team Communicatie gekomen tot de volgende producten, die we vanaf 2024 willen inzetten. Het landelijk bestuur heeft hiermee ingestemd.

Papieren magazine

Alle bevers, welpen en scouts krijgt één keer per jaar een zomerausgave. Na kennismaking met een viertal uitgevers is Blink, een uitgeverij gespecialiseerd in kindermagazines, gekozen. De redactie van het magazine zal bestaan uit een combinatie van vrijwilligers, beroepskrachten en redactieleden van Blink. Bijgevoegd is een eerste schets te vinden (nog niet definitief dus) van uitgeverij Blink die de look en feel weergeeft waar we naartoe willen met het magazine voor de jeugdleden onder de 15 jaar.

Digitaal magazine

Alle leden vanaf 15 jaar (explorers) krijgen twee keer per jaar een digitaal magazine. Dit online magazine bestaat voornamelijk uit achtergrondverhalen (feel good, ontspanning, outdoor) en is zo een tegenhanger van de @-scout die praktisch en informatief is en actuele informatie biedt. Voorbeeld van dit online magazine is: <https://delevendenatuurmagazine.nl/>. De redactie voor het online magazine

bestaat uit beroepskrachten en vrijwilligers en wordt gemaakt met Dizer. Met de Dizer tool is goed te monitoren hoe het digitale magazine gelezen wordt. De tool kan door meerdere onderdelen binnen de vereniging gebruikt worden voor andere uitgaven, zoals evenementenbladen.

Totale communicatiemix

Voor vrijwilligers:

- Het nieuwe digitale magazine twee keer per jaar;
- De @-scout per mail met praktische en actuele informatie twee keer per maand;
- Voor belangrijke zaken op specifieke onderwerpen is er daarnaast voor besturen van groepen bij gelegenheid nog een aparte mail;
- De website;
- De Scouting Nederland app;
- Sociale media: Facebook, Instagram en LinkedIn.

Voor jeugdleden:

- De Scouting zomeruitgave;
- Instagram (en eventueel Facebook, je ziet hier meer vrijwilligers en ouders);
- Alle overige communicatie gaat via de groepen.

Opbrengsten

De kosten voor het totaal aan uitgaven (één keer papieren versie en twee keer een digitale versie) komen neer op een forse bezuiniging ten opzichte van de huidige kosten per jaar. Als we door waren gegaan met de formule van 4 uitgaven per jaar in de huidige vorm dan was het beschikbare budget onvoldoende geweest. Ook onze footprint voor ons klimaat wordt kleiner. Met een kleinere papieren oplage, een verzending van één keer per jaar en een compostable wikkel, kunnen we stellen dat de belasting voor het klimaat nog hooguit een kwart is van de oude situatie.

OP AVONTUUR

HÉT SCOUTINGZOMERBOEK



Erop uit
IN EEN KAJAK
BRUINVISSEN
SPOTTEN



DOE DE GROTE
SURVIVAL-QUIZ

TEST
WAT VOOR
VRIEND
BEN JIJ?

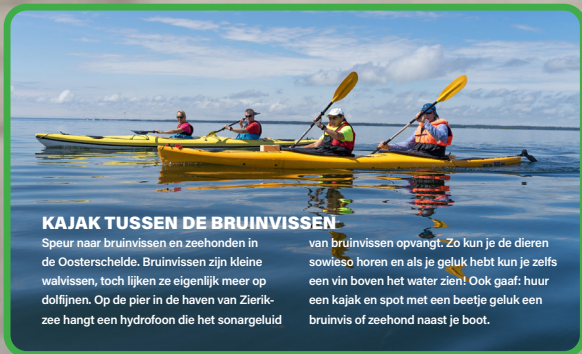
BOMVOL PUZZELS, STRIPS, RECEPTEN EN EEN DIY MODDERGLIJBAAN



ZOEK EEN ZEEAREND OP TIENGMETEN

Weleens gehoord van het Zuid-Hollandse eiland Tiengemeten? Dit eiland ligt vlakbij Rotterdam, maar je merkt er helemaal niks van de drukke stad. Het voelt bijna alsof je op een Waddeneiland bent. Je kunt er alleen komen met de veerpont. Als je er bent kun je heerlijk over het eiland struinen. Ga de rietvelden in of loop van de paden af. Zo ontdek je het eiland het beste. Als je geluk hebt kun je misschien wel een zeearend of bever spotten!

SPECTACULAIRE NATUURUITJES IN EIGEN LAND



KAJAK TUSSEN DE BRUINVISSEN

Speur naar bruinvissen en zeehonden in de Oosterschelde. Bruinvissen zijn kleine walvissen, toch lijken ze eigenlijk meer op dolfijnen. Op de pier in de haven van Zierikzee hangt een hydrofoon die het sonargeluid

van bruinvissen opvangt. Zo kun je de dieren sowieso horen en als je geluk hebt kun je zelfs een vin boven het water zien! Ook gaaf: huur een kajak en spot met een beetje geluk een bruinvis of zeehond naast je boot.

Nederland is een stuk spectaculairder dan je misschien denkt. Deze 3 avontuurlijke natuuruitjes mag je niet missen deze zomer.

DUIK IN DE VLEERMUIS-SPEURTOEGANG

Breng een bezoek aan het forteiland Geofort op de plek van de Nieuwe Hollandse Waterlinie. Dwaal in donkere ondergrondse gangen, draai aan een 4D-globe en reis miljoenen jaren terug in de tijd of vind de weg in het doolhof. Liever klimmen en klauteren? Dat kan in de Vleermuis-speurtuin! Het is niet alleen leuk, je leert ook veel over vleermuizen en de geschiedenis van Nederland.



MODDERBAD

Eefje, 12 jaar (rechts): "Waar maak je nou vrienden voor het leven terwijl je onder de modder zit? Op Scoutingkamp natuurlijk! Ik snap nu ook waarom dieren door de modder rollen als ze het warm hebben. Het koelt heerlijk af."

SPELTIP!

Zoek een heuvel van kleigrond, maak die nat en glibber naar beneden. Hoe vaker je glijdt, hoe harder je gaat. Onderaan kun je een mooi modderbad maken.

4d Afronding Project Veilig Varen



Het project Veilig Varen had een looptijd van vier jaar. Deze vier jaar zaten er eind 2022 op en zodoende is per 1 januari 2023 het project beëindigd.

De algehele conclusie is dat het project succesvol is geweest, de doelen zijn behaald en het heeft ook een waardevolle bijvangst opgeleverd. Vanuit het project zijn er veel mooie ontwikkelingen ontstaan:

- De landelijke netwerkdag Waterscouting die twee keer per jaar gehouden is en een vaste plek op de kalender heeft gekregen;
- Diverse samenwerkingsverbanden zijn neergezet, zoals met het Nederlandsch Binnenvaart Bureau (NBB) die een bedrag voor het project ter beschikking hebben gesteld;
- Sommige admiraliteiten kregen ondersteuning om zowel bestuurlijk als met de NTC weer aan de slag te gaan;
- Er is een sterkere verbinding ontstaan tussen admiraliteiten onderling maar ook samen met de landelijke teams samen en tussen de landelijke teams;
- En waterscouting heeft zijn plek weer binnen de organisatie hervonden en zichtbaar gemaakt!

De bijvangst is bijvoorbeeld terug te zien in het terugvinden van het vertrouwen bij sommige admiraliteiten in de landelijke organisatie en het herstarten van admiraliteiten met het hebben van een bestuur welke een positieve bijdrage geleverd hebben aan het project Organisatie van regio's en admiraliteiten. Een andere bijvangst is de inzet van meer vrijwilligers op landelijk niveau binnen water gerelateerde teams of nieuwe teams die zijn opgericht zoals Werkgroep Slepen, team CWO en het NK Ielievlet.

De evaluatie van project Veilig Varen heeft o.a. als aanbeveling om nog een aantal jaar beroepsmatige ondersteuning in te zetten op waterscouting. Gebleken is ten tijde van het project dat het hebben van een vast aanspreekpunt goed werkt. Door het hebben van een vast aanspreekpunt kon een ieder, intern en extern, altijd bij die persoon terecht en werd e.e.a. opgepakt.

Deze beroepsmatige ondersteuning nu stop zetten zou de ingezette gang van samenwerking en de zovele acties/ activiteiten die nog lopen, niet ten goede komen. De zorg is dat er stagnatie zal plaatsvinden en dat zou jammer zijn van de energie die er de laatste jaren is ingezet maar ook die er nu binnen de vereniging is om door te gaan met elkaar.

De aanbeveling voor voortzetting van beroepsmatige inzet, voor in eerste instantie drie jaar, is inmiddels door de directeur en het landelijk bestuur overgenomen. De beroepsmatige inzet wordt ingevuld door de projectleider.

Om dit niet alleen te blijven doen, is tevens de aanbeveling overgenomen om dit samen met een vrijwilliger op te pakken in de functie van coördinator waterscouting. Zo kunnen we als vereniging de komende jaren benutten om toe te werken naar een toekomstbestendige structuur voor de waterscouting.

Voor de vrijwillig coördinator staat de vacature inmiddels online.

De landelijke waterteams blijven onder het Landelijk team vallen waar zij nu ook deel van uitmaken. De werkzaamheden van de coördinatoren (beroeps en vrijwillig) kan gezien worden als een voortzetting van hoe de projectleider deze heeft ingevuld: de ballen opvangen die niet direct bij een landelijk team komen, overleg landelijke waterteams organiseren, de netwerkdag organiseren, initiatieven oppakken die extern bij ons terecht komen, contacten met admiraliteiten onderhouden op nautisch gebied, ed.

De coördinatoren vallen onder Cluster Inhoud en er zal een teamopdracht komen met daarin helder wat het doel is, de taak ed. Deze opdracht zal afgestemd worden met de betrokken collega's en de directeur.

Wil je het eindverslag van het project lezen? Deze kun je vinden op de website, [klik hier](#)
De bijgeleverde presentatie geeft visueel in grote lijnen van het projectresultaten weer. Deze is tevens te vinden op de site onder het eindverslag.

4^e Projectevaluatie Nawaka 2022



Tijdens de landelijke raad van 10 december 2022 is uitgebreid stilgestaan bij Nawaka 2022 aan de hand van de notitie 'Tussenevaluatie besluitvorming Nawaka 2022'. Het is gebruikelijk dat de projectleiding van een landelijk evenement samen met het organisatieteam (OT) een projectevaluatie opstelt en aanbiedt aan het landelijk bestuur. Deze evaluatie bevat drie onderdelen:

- Een algemene evaluatie van Nawaka 2022 met bijdragen van deelnemers, medewerkers en andere betrokkenen;
- Een overdrachtsdocument of draaiboek ten behoeve van een volgende editie;
- Aanbevelingen voor de vereniging als het gaat om de organisatie van grootschalige, landelijke evenementen in de volle breedte.

Zoals tijdens de landelijke raad is toegezegd, biedt het landelijk bestuur de projectevaluatie van Nawaka 2022 hierbij ter informatie aan. De projectevaluatie is door de projectleiders toegelicht tijdens de bestuursvergadering van 25 januari 2023. Op 12 april 2023 heeft het landelijk bestuur decharge verleend aan de beide projectleiders.

We hebben als landelijk bestuur kennis genomen van deze evaluatie. We danken de projectleiding voor deze grondige terugblik en aanbevelingen voor de toekomst. De 'tussenevaluatie besluitvorming Nawaka 2022' en deze projectevaluatie vullen elkaar, weliswaar vanuit een ander perspectief geschreven, goed aan en daarmee is de evaluatie van Nawaka compleet. Het landelijk bestuur (h)erkent veel van de punten zoals beschreven door de projectleiding. We lichten er drie uit welke belangrijke overeenkomsten bevatten:

- Elk project brengt risico's met zich mee. Organiseer en herstel de checks en balances binnen de te ontwikkelen landelijke organisatie waar de projectorganisatie een beroep op kan doen;
- Heb voldoende zorg voor jonge leiding, projectleiding, vrijwilligers, werkdruk, ballast en beslissingsvermogen. Het is belangrijk daarbij expliciete aandacht te hebben voor sociale veiligheid;
- Het organiseren van evenementen op het Scoutinglandgoed heeft een grote impact op de wijze waarop evenementen binnen de vereniging worden georganiseerd.

We nemen de aanbevelingen mee in de (vernieuwde) aanpak voor de organisatie van landelijke evenementen.

Zoals in december 2022 is toegezegd vormen de bestuurlijke tussenevaluatie en de evaluatie van de projectleiding twee belangrijke pijlers voor de uitwerking van het proces om landelijke evenementen te organiseren. Ook de uitkomsten van de werkgroep Veiligheid & vertrouwen vormen belangrijke input. Twee onafhankelijke vrijwilligers zijn op dit moment bezig met het schetsen van het proces om tot een nieuwe organisatie te komen. In het vervolg hierop staan we tijdens het (meningsvormend) ochtenddeel van de landelijke raad van 10 juni 2023 stil bij de waarde van landelijke evenementen. Ter voorbereiding op dit onderwerp raden we de leden van de landelijke raad aan de projectevaluatie en de strategische aanbevelingen door te lezen. Bovenstaande documenten vormen de belangrijkste ingrediënten om tot een goede evenementenorganisatie te komen.

Het financieel resultaat van Nawaka is verwerkt in de Jaarrekening 2022. De accountant heeft op verzoek van het landelijk bestuur bij de jaarrekeningcontrole expliciet aandacht besteed aan Nawaka 2022 en geeft enkele aanbevelingen over de wijze waarop de vereniging de projectsturing van landelijke evenementen kan verbeteren. Deze zijn terug te vinden in een aparte brief.

Bijlage Evaluatierapport Organisatieteam Nawaka 2022

Met een rapportcijfer van 7,2 was het Nawaka 2022 voor deelnemers een succes in de warme zomer van 2022. De aanloop naar deze editie is er eentje om niet te herhalen. Met het vertrek van de productieorganisatie, de wisseling van twee derde van het organisatieteam en het invliegen van betaalde producenten kenmerkte de voorbereiding zich door chaos, onbegrip en onduidelijkheid. Met bloed, zweet en tranen en tegen hoge kosten stond Nawaka er dankzij vele handen toch.

Ten behoeve van dit evaluatierapport heeft vrijwel elk team een teamevaluatie opgesteld en is er geëvalueerd op evenement-brede thema's, met leveranciers en met de gemeente. Naast dit rapport is/wordt een overdrachtsdossier bijeengebracht om meer kennis mee te nemen in de organisatie van verdere Nawaka's. Ten slotte geven we een aantal strategische overwegingen mee voor de totstandkoming van de volgende evenementen van Scouting Nederland.

Deelnemersbeleving

Dat de chaotische voorbereiding nauwelijks effect had op de deelnemersbeleving is grotendeels toe te schrijven aan onze vrijwilligers. Ook onze betaalde collega's hebben een beroep moeten doen op hun doorzettingsvermogen, het is geen geheim dat meerdere van hen overwogen hebben hun opdracht terug te geven. Het rapportcijfer van de deelnemersevaluatie wordt gedrukt door de maaltijden, die moeizaam de weg naar het bord vonden. Dit is een hard gelach voor iedereen die zich keihard inspande om de leveringen überhaupt tijdig en compleet te krijgen, anders was dit cijfer veel lager geweest.

De deelnemers hebben zich ondertussen vermaakt. Op het water met roei-, zeil- en wrikwedstrijden, het waterspektakel, de nieuwe vlettenrally en subkampactiviteiten zijn we er in geslaagd het "water"-gehalte - ook met landscouts - zoals voorgenomen in het ankerpunt "zoveel mogelijk water" deze editie volop centraal te stellen. We zijn trots op onze Havendienst en schippers, die er samen in geslaagd zijn om ad hoc een complete haven te runnen, inclusief havenleven rondom de klok. Alhoewel het water onmisbaar is tijdens een waterkamp, speelt voor de deelnemer het grootste gedeelte van Nawaka zich af op en met het subkamp. We zijn er trots op dat alle subkampen en subkampprogramma's van een goede kwaliteit waren en de verschillen tussen subkampen onderling minimaal. Hierdoor heeft elke deelnemer de kans gekregen om Nawaka ten volste te beleven. Het avond- en nachtleven bloeide volop tijdens Nawaka en speelde zich af tussen de feesttenten, de haven en de subkampen. Het concept van de nachtburgemeester hebben we op basis van subkampervaringen in 2018 doorontwikkeld en dit hebben zij zeer succesvol weten te maken. De preventieve en herkenbare werking werd door iedereen zeer gewaardeerd, zowel door deelnemers en leiding als door de subkampen en onze veiligheidsorganisatie.

Veel groepen en organisatieonderdelen zijn aan de slag gegaan met het thema "Wonderschoon" met de ecovlet als prominent symbool en fantastische pio-object aan de waterkant genaamd "Everclean". Nieuw dit jaar was het linken van de subkampthema's aan het overkoepelende thema, waardoor er meer lijn kwam in de beleving. Mede hierdoor kwam het thema zeker uit de verf, maar had meer uitwerking kunnen krijgen in het half jaar voor Nawaka als de productie niet zoveel aandacht had hoeven hebben.

Hoewel door corona de werving van deelnemers voornamelijk online heeft plaatsgevonden, was het deelnemersaantal enorm. Het aantal welpen subkampen is verdubbeld van 2 keer een week in 2018 naar 4 keer een week in 2022 wat goed uitpakte en voor herhaling vatbaar is. Mede door corona en de keuze om reactief te werven in het buitenland was het aantal internationale scouts lager dan vorige edities. Met alle uitdagingen op productioneel niveau is dit achteraf bezien een zege geweest, gezien de uitdagingen die dit met zich meebrengt op het gebied van materiaal en boten.

Landgoed

De samenwerking met het landgoed verliep wisselend van tijd tot tijd. Het eerste overleg kwam spoedig op gang en er is vrij structureel contact geweest. Echter bleek steeds dichter op het evenement dat er verkeerde toezeggingen waren gedaan en in de aanloopperiode was er sprake van een chronisch gebrek aan praktische informatie. Verkeerde toezeggingen in de vorm van andere gebruikers op het terrein en de steiger die er niet lag en waar er vanuit het landgoed ook geen oplossing voor was. Praktische informatie is onvoldoende gedocumenteerd, afdoende voor ervaren en ter plaatse deskundige Scouting-productiemensen maar volledig onder de maat voor externe aanbieders zoals Sightline en Vinke Vision. Door onvolledig zicht op de inventaris en de staat hiervan in het magazijn, is dit wel afgehuurd – en heeft dit ons soms gered - maar grotendeels ongebruikt. Zeer hinderlijk voor alle partijen was de extreem hoge bezettingsgraad van de velden die door de vorige landgoeddirectie werd nagestreefd, met een groot evenement vlak voor en direct na Nawaka. Dit levert eerder extra kosten en logistieke hoofdbrekens op dan efficiency en kostenbesparing. Belangen en marktwerking liggen in de evenementenbranche teveel in de weg om het gebruik van dezelfde leveranciers en materialen vanuit Scouting of het landgoed af te kunnen dwingen, ondanks dat dit een goede gedachte is.

Samenwerking liet wel zien dat ook de Noordhub tegen veel lagere kosten voor parkeren geschikt gemaakt kan worden, in tegenstelling tot huren bij de boer. In onze beleving hebben we eigen vrijwilligers moeten weggagen van hun steiger of terrein, om binnen 24 uur na afloop ruimte te maken voor een volgend evenement. Hierin zou ons advies zijn om met een standaard op- en afbouwperiode per evenement te werken waarop velden nog niet in gebruik worden genomen door de volgende partij. Hierbij huur je velden of gebouwen op het landgoed dus langer dan enkel de periode van het evenement zelf.

De samenwerking met het beheerteam is van beide kanten als zeer prettig ervaren, de grens tussen landgoed en evenement vervaagt en alle vrijwilligers streven hetzelfde doel na. De samenwerking met de kampstaf verliep moeizamer. Zo was onder andere het sanitair voor kampeerders beschikbaar bij het avonturenhuis wat midden in het evenemententerrein ligt en je onvermijdelijk stromen door elkaar laat lopen.

Net als in 2018 blijft de kwaliteit van het zwem- en spelwater een aandachtspunt, zowel in het meertje “Talaab” als aan de oever (blauwalg). In de voorbereiding zijn we meerdere malen hier het overleg over aangegaan, maar door de vorige landgoeddirectie werd dit probleem niet erkend, maar bleek ter plekke wel zo te zijn. Hier is hard aan gewerkt en alleen de inzet van diverse pompen maakt het mogelijk om in warme zomers wateractiviteiten te blijven aanbieden.

Voor het Avonturenhuis was Nawaka de doop wat betreft grote evenementen. Ondanks het ontwerp is er onder vrijwilligers brede consensus dat het hiervoor niet goed geschikt is. De keuken is vrijwel niet gebruikt en de mindervaliden bedden moeten gedemonteerd worden om uit de kamers te krijgen. Naast praktisch aanpasbare zaken zoals de onhandige centrale aansturing van verlichting en afzuiging of de snel opwarmende vides zijn er onvolkomenheden die moeilijker op te lossen zijn. Hieronder valt het zeer beperkte telefoonbereik, de niet afsluitbaarheid in de nacht, het beperkte elektravermogen van de keuken, de gebruikscapaciteit van de vaatwasser, de klein uitvallende kamers met klapbedden, het tekort aan vergaderruimte en de trappen. De prijs die hier tegenover staat ervaren we als hoog (1.200 euro/ dag ex. schoonmaak). Ons advies voor een volgend evenement is om het Avonturenhuis vanwege de kosten en efficiëntie niet of beperkt in te zetten. Wellicht als mogelijkheid te gebruiken om bedden te verhuren en hier inkomsten mee te genereren.

Wat betreft de huur- en verbruikskosten bleek het landgoed een onduidelijke factor, waarbij we gebruik hebben gemaakt van de wetenschap dat het links- of rechtsom Scouting is. Hoewel er een huurbedrag werd begroot, is bij de begroting nooit op papier beland welke zaken in- of exclusief de prijs zijn. Omdat uiteindelijk veel zaken buiten de prijs bleven, werd het landgoed hiermee tot vijfmaal duurder vergeleken met de meeste labelterreinen. Water, afval en de meeste materialen (magazijn) bleven buiten de overnachtingsprijs. Het blijft belangrijk om tijdig in het proces afspraken op papier te zetten en hoewel het beide onder Scouting valt ook contractueel tijdig afspraken te maken in plaats van enkel mondeling.

Aan beide zijden blijkt veel onduidelijkheid over hoe Scouting omgaat met de btw, die het landgoed kan verleggen. Bij veel facturen is niet duidelijk hoe onderscheid gemaakt kan worden tussen de vereniging en het landgoed, de regimes die hiervoor gelden en hoe en welke berekeningen door de fiscus gevraagd worden. Kennis hierover is en was grotendeels niet aanwezig bij onder meer het LSC, landgoed en het evenement.

Productie

Onvrede binnen de vereniging leidde ertoe dat het bestuur begin februari 2022 de projectopdracht van Nawaka en de productieorganisatie voor Nawaka introk, wat leidde tot het plotselinge afscheid van grote aantallen vrijwilligers die zorgdroegen voor de hardware van Nawaka. In plaats hiervan kwam het LSC in de positie om een betaalde productieorganisatie in te huren en werden er afspraken gemaakt met onder meer Sightline (technische productie), Vinke Vision (veiligheid) en Crewfood (crewcatering). Het bestaande OT stopte en een klein deel besloot om alsnog in de aangepaste opzet door te gaan. Hiermee wisselde het OT van samenstelling, kwam er ook deels onervaren talent aan boord en werd er één projectleiding geleverd vanuit het LSC waar de productiekant onder viel.

De productietak zoals we die binnen evenementen van Scouting kennen omvat naast technische productie ook veiligheid (incl. Havendienst), voeding & horeca en beleving (deco & pio). Havendienst, deco & pio werd gevraagd om door te gaan. Echter met het binnenhalen van in eerste instantie Sightline en Vinke Vision was slechts een deel van de onderdelen gedekt en lang niet alle werkzaamheden die hier onder vielen.

Het beeld wat vanuit het LSC aan deze partijen werd geschetst bleek in de praktijk fors af te wijken van de opgave en de opdrachten werden schriftelijk onvoldoende vastgelegd. We constateren dat het LSC hiermee een zeer onervaren opdrachtgever bleek. Tot ca. 4 weken voor het evenement werd voor Sightline en Vinke pas duidelijk dat niet de directeur maar de projectleiding eindverantwoordelijkheid droeg en de besluiten nam.

Sightline had ondertussen een lastige start binnen Nawaka omdat zij meer dan eens te maken kregen met de interne strubbelingen binnen Scouting waar zij zelf geen debet aan waren. In het vervolg dient een externe partij hier minder last van te ondervinden. Daarnaast was de tijd kort om Scouting en ingehuurde partijen aan elkaar te laten wennen. De markt was krap en de hoeveelheid werk hoog. Doordat bestaande productieteams niet meer actief waren, kwamen (te) veel zaken direct bij het OT terecht.

Sightline werd verrast door het volume aan kleine bestellingen door het programma en subkampen en de hoeveelheid werk die dit met zich meebracht was vooraf onvoldoende aan hen duidelijk gemaakt. Naarmate de tijd vorderde en Nawaka steeds dichterbij kwam, bleek uit zowel de begroting als de plannen dat veel elementen niet in de scope van de productiepartijen was. Zo bleek deelnemersvoeding en horeca niet onder Sightline te vallen en kwamen we er last minute achter dat hele praktische zaken als uitgifte portofoons, contracteren & aansturen schoonmaakbedrijf en ophalen

van afval, nergens in scope waren. Hiermee namen zowel de kosten als de benodigde uren van betaalde en onbetaalde inzet flink toe, met minder vrijwilligers. Dit heeft een zware wissel getrokken op de hele organisatie. Het grote gebrek aan coördinatoren en teamleiders leidde ertoe dat diverse taken afgewenteld werden op de subkampstaven, producent Sightline, het OT of oud-productievrijwilligers die op vraag van Nawaka opnieuw maar kort voor het evenement instapten. Ook het tekort aan Scoutingervaring van de ingehuurde partijen werd door hen opgevangen. Een aantal partijen, zoals Albert Heijn zakelijk/ online en de leverancier van de foodtrucks, bleek een maat te klein voor Nawaka.

Ondanks het voorliggende advies om verder te gaan met Jumbo, koos het LSC vanwege snelheid en bestaande banden voor de zakelijke tak van Albert Heijn. Omdat de tijd drong, werd er voor deze bedrijven geen selectieproces opgezet en ook het aantal aanbieders in de markt was vanwege de hoge vraag zeer gering. Bij de keuze voor de AH waren logistiek en diëten geen onderdeel van de overweging, wat tijdens het evenement tot forse problemen leidde.

Voor decoratie werden kort voor het kamp alsnog het decoteam en een pioniersteam ingevlogen, die beiden een zeer welkome omgeving wisten neer te zetten buiten de subkampen. Prominent waren de panelen met bouwwerken langs de centrale as en het enorme iconische uitgelichte schip aan de haven.

Duurzaamheid

Vanaf de start van de organisatie van Nawaka was het uitgangspunt om de focus te hebben op duurzaamheid. Om hier voldoende focus op te houden was er binnen Nawaka een apart team dat zich hier mee bezig hield. Zij liepen in de uitvoer ertegenaan dat de nadruk zo op kosten ligt er financieel zeer beperkt mogelijkheden zijn om in duurzaamheid te investeren. Daarnaast is het duurzame alternatief altijd meer (uitzoek)werk wat bij vrijwilligers komt te liggen waardoor de bereidheid om hierin mee te gaan of mee te denken minimaal is. Willen we als Scouting hier binnen evenementen actief mee aan de slag zou je wellicht kunnen overwegen dit elders te beleggen, binnen de nieuwe productieorganisatie of een team dat mogelijkheden uitzoekt breder dan een evenement.

LSC

Na de gebeurtenissen in februari 2022 veranderde de rol van het LSC van ondersteuningsorganisatie naar gedeelde opdrachtgever met het LB en kregen daarnaast een actieve rol in de organisatie van Nawaka. Door onvoldoende mankracht op verschillende plekken binnen Scouting kreeg de directeur een spin in het web functie van zowel leidinggevende, gedeeld opdrachtgever met LB, verantwoordelijke voor ondersteuning én ad interim directeur Scoutinglandgoed. In communicatie en het wel/niet oppakken van taken is het in de combinatie van bovenstaande rollen vrijwel onmogelijk om in alle rollen succesvol te zijn of geen belangenverstrengeling te hebben. Dit is geen reële vraag om bij iemand neer te leggen.

Het actief betrekken van medewerkers van het LSC bij de evenementorganisatie in een specifieke rol, anders dan ondersteunend, kan van meerwaarde zijn. Gebleken is dat de ene rol zich hier goed voor leent (bijv. projectondersteuning) en het voor andere functies (bijv. projectleiding) geen gewenste situatie is. Onder de tijdsdruk zijn er onvoldoende werkafspraken/rapportagelijnen gemaakt, wat in de meeste situaties geen probleem is geweest, maar waar idealiter wel werkafspraken nodig zijn wanneer voor eenzelfde constructie wordt gekozen.

Om de scope van de organisatie van Nawaka te verkleinen is in maart 2022 gekeken welke zaken geen of weinig toegevoegde waarde hadden voor de deelnemer en besloten om deze of niet uit te voeren óf elders te beleggen. Eén van de keuzes die hierin gemaakt is, is om de organisatie van de

VIP- en bezoekersdag bij het LSC te beleggen. De VIP-dag zou ons inziens qua organisatie in de toekomst ook bij het LSC thuishoren waarbij de samenwerking met de organisatie van Nawaka wel intensiever kan om beter van elkaar te weten wat er speelt. De bezoekersdag zou wel onder de organisatie van Nawaka horen te vallen.

Sociale veiligheid

Overdag werden wij op ongeveer de helft van het kamp geconfronteerd met gevallen van filmen onder douches, waardoor brede gevoelens van sociale onveiligheid ontstonden. Dit is een verschrikkelijke ervaring geweest voor degenen die hier slachtoffer van waren en hier hebben we als organisatie niet snel en goed genoeg naar gehandeld. Als organisatie werden we hierdoor verrast, ook omdat de interne communicatie minder snel was dan de informele communicatie binnen het kamp. We hebben te lang geprobeerd te balanceren tussen het recht doen aan de individuele betrokkenen en het bewaren van de rust en voortgang van het kamp. Het hielp niet mee dat het relatief lang duurde voordat de dader(s) gepakt waren en we pas later steun kregen vanuit de vereniging.

We hebben vrij snel contact opgenomen met het LOT en daar was de boodschap dat dit soort incidenten in eerste instantie in de eigen groep opgevangen dienen te worden. Wij hebben als evenement de impact op deelnemers onderschat en pas te laat opnieuw hulp vanuit de landelijke organisatie gevraagd. Uiteindelijk zijn we hier als Nawaka organisatie enorm ontlast door met name het LSC door het overnemen van verschillende cases. Hierdoor kon de focus weer komen te liggen op het organiseren van Nawaka.

Dit soort casuïstiek is steeds meer onderdeel van de samenleving en Nawaka zal niet het laatste evenement zijn waar casussen met betrekking tot sociale veiligheid optreden. Het organiseren van een evenement vergt andere competenties dan het oplossen van deze uitdagingen. Het is aan te raden om voor volgende evenementen te bepalen tot waar de verantwoordelijkheid van de evenementorganisatie gaat en waar het LSC het overpakt.

Rol leiding

Voor het gedrag van leden is de leiding in eerste instantie verantwoordelijk. We merkten dat de verantwoordelijkheid die zij namen niet bij alle groepen even goed werd doorleefd. Zo stonden meer dan eens tenten wijd open terwijl kinderen zich omkleedden, was leiding 's nachts voor kinderen en organisatie in meerdere gevallen niet aanspreekbaar omdat allen in een feesttent stonden en werden vletten met meerdere kinderen aan boord in de hitte op pad gestuurd met slechts één fles water. In het geval van incidenten breder dan sociale veiligheid – denk aan jatten en vernielen – was het in 50% de leiding die wij hebben gepakt als dader. Het was opvallend dat groepsbesturen heel wisselend reageren en ook wisselend, al dan niet pro-actief, betrokken zijn bij hun groep. In een deel van de gevallen komt het ook echt op enkel de leiding aan en kunnen zij beperkt op hun bestuur terugvallen (of is het bestuur zich ook niet bewust dat zij een rol hebben bij incidenten).

Een advies aan komende evenementen is om hier bijvoorbeeld door middel van een training of voorbereidingsweekend met de leiding zelf meer aandacht aan de verantwoordelijkheden tijdens het kamp te besteden. Wat ons betreft wordt dit aangevuld met de norm om de traditionele run op kampherinneringen in de laatste dagen te beperken tot een acceptabele ludieke omvang, inmiddels leidde dit tot zeker 10.000 euro aan schade en vermissing voor Nawaka, ongetwijfeld aangevuld met een ons onbekend bedrag aan groeps eigendommen.

Naast sociale veiligheid kan de rol van leiding ook verder worden uitgedacht. In beperkte mate werd er afgelopen edities op leiding een beroep gedaan om zich in te zetten op medewerkersklussen. Hier komt automatisch de vraag terug of het dan fair is om dezelfde kampprijs te vragen. Het

heroverwegen van de rol van leiding, de mate waarin wordt verwacht dat zij een bijdrage leveren en welke kampprijs hier tegenover staat is zinvol.

Fysieke veiligheid

Nawaka ontving een vergunning, opgesteld door Vinke met als onderlegger het bestaande veiligheidsplan wat Scouting altijd gebruikt. Tijdens het kamp bleek een verschil tussen papier en praktijk en zochten we naar een middenweg tussen de opstelling van experts en de minimumvereisten van de gemeente. Door het gebrek aan ervaren mensen ter plaatse en in de uitvoering hebben we risico's gelopen, omdat de fysieke veiligheid niet goed was geborgd. Dit geldt met name voor de inzet op brandpreventie, de uitvoering van het storm- en hitteplan, handhaving op toezicht, toegang en gedrag en ook wat betreft voedselveiligheid (met name kruisbesmetting en koeling).

Het terrein, maar ook de accommodaties, zijn grotendeels te toegankelijk geweest. Dit heeft al in de eerste opbouw dagen ruimte gegeven aan vandalisme. Door onvoldoende menskracht kon er geen doorlopende bezetting zijn van de poort, wat ook voor logistiek en leveranciers zeer hinderlijk was. Hierdoor was er onvoldoende zicht op wie op welk moment op het terrein was en ging er ook veel kostbare tijd verloren aan interne logistiek en communicatie. Zowel het Avonturenhuis als het medewerkersrestaurant konden niet op slot.

Het gebrek aan menskracht hinderde ook toezicht en controle op mensenstromen, met name tussen de subkampen, de feesttenten en de haven. Een te groot aantal polsbandjes en gebrek aan identificatie van niet-scouts en landgoedgasten maakte dit niet beter. Het is met name te danken aan de sociale controle onderling, Havendienst, extra inzet van vrijwillige Host en nachtburgemeesters dat dit niet tot grotere incidenten heeft geleid.

Een vraag die bij ons na Nawaka op kwam, was de beperkte kennis van zowel de beroepsorganisatie als het LB op de mate waarin wij als organisatie in controle waren met betrekking tot veiligheid. Evenementenorganisaties worden sterk gecontroleerd op de financiën en zaken als corona, maar niet op veiligheid. De vraag is of je deze verantwoordelijkheid in zo'n grote mate enkel bij vrijwilligers kan en ook moet willen beleggen.

Haven en wachtschepen

Met het echec van forse wijzigingen aan de productiekant bracht ad hoc een nieuw team als Havendienst. Zij zijn er wonderwel in geslaagd de haven en het gebruikte vaarwater vanuit Scouting te coördineren en speelden ook een grote rol in de nautische en fysieke veiligheid in de haven. Tijdens het kamp is op meerdere vlakken bijgeschakeld, zoals met een extra ploeg van de reddingsbrigade die aanvankelijk niet geleverd kon worden en extra communicatiemiddelen.

In de aanloop bleek dat de landelijke keuringen van wachtschepen niet goed gesynchroniseerd was met (on- of afgekeurde) wachtschepen die al geruime tijd ingeschreven stonden. Ook is er in de voorbereiding geen of beperkte afstemming geweest tussen de vergunning van Rijkswaterstaat en de evenementenvergunning van de gemeente. De eerste dagen verliep de samenwerking met de diensten te water stroef, politie, waterpolitie en Rijkswaterstaat stelden zich aanvankelijk rigide en wantrouwend op.

Bij de aankomst misten de groepen de aanroep vanuit VHF (marifoon). De communicatielijnen tussen Havendienst, veiligheid (Vinke), de reddingsbrigade en de beide portofoniesystemen zijn vanuit de Havendienst verbeterd. Veel groepen hebben (al dan niet bewust) de communicatie over de openstelling van de haven niet goed meegekregen.

Dit leidde er toe dat, evenals in 2018, al voor Nawaka grote aantallen deelnemers aanwezig waren in de haven en de nacht in open vletten doorbrachten. Op groepsniveau is dit gebruikelijk, maar het is de vraag in hoeverre dit in grote aantallen wenselijk is. Door samenwerking tussen groepen en het aan boord nemen van de jongsten op de al aanwezige wachtschepen en de warme nacht heeft dit niet tot persoonlijk leed geleid. Gedurende het kamp was een aparte nachtburgemeester voor de haven (en overig terrein) actief.

Vanuit Nawaka was de inschrijving en communicatie naar wachtschepen niet altijd nauwkeurig genoeg en niet afgestemd met de planning van het vertrek van de pontons. De meeste schippers voor de heen- of terugreis bleven niet tijdens het kamp, wat problemen opleverde voor de wachtschepen die langer lagen of verlegd moesten worden. Het bunkeren van drinkwater en walstroom bleef lang onduidelijk en is pas tijdens het evenement goed opgelost. WIJ-land diende helaas als ligplek voor de schepen met een te grote diepgang voor het landgoed.

Om de samenwerking met de wachtschepen tijdens het kamp te versterken, als leerpunt uit 2018, hebben we vanaf aankomst ingezet op meer communicatie en overleg, zo is er onder andere twee keer een schippersborrel geweest. In goede afstemming is er ingezet op een wachtschepenbeleid ten aanzien van feesten aan boord. Verkoopprijzen en tijden zijn in overeenstemming gebracht met de horeca op de wal en groepen werden toegestaan voor eigen gewin te voorraad verkopen. Daarnaast is een escalatieladder afgesproken. Dit leidde aan beide zijden tot tevredenheid, hoewel in de praktijk gezocht moest worden naar een toegangsbeleid tot de haven in de donkere uren met een gebrek aan menskracht voor toezicht. Hoewel de verantwoordelijkheden aan boord goed waren belegd, is dit niet voldoende gelinkt aan de voor sociale hygiëne verantwoordelijke vrijwilligers. Ook het crowd management aan boord vroeg gezamenlijke aandacht. Grote problemen met wachtschepen zijn er echter niet geweest.

Strategische overwegingen

1. Evenementen zijn een uiting van de vereniging, waarbij we ons verenigen rondom een gemeenschappelijk doel. Dit is een leuke en zinvolle Scoutingtijd, maar die wordt door velen anders en individueel ingevuld. Erken dat vrijwilligers niet enkel bezig zijn "voor de kinderen", maar zelf een leuke tijd willen hebben en dat eigenaarschap en autonomie die behoren bij verantwoordelijkheid tijd, ruimte en budget vergt en ook verdient. Extern ingrijpen kan de balans die hiervoor nodig is doen omslaan, met verlies van mensen, tijd en energie. Schep ruimte voor jonge aanwas in het evenementenkader, maar behoud ook kennis, ervaring en senioriteit van onze oudgedienden.
2. Bedenk vorm en inhoud van de evenementen niet vanuit het LSC, landelijke werkgroepen of het landelijk bestuur, maar beleg dit bij ervaren vrijwilligers zelf. Stel hiervoor in gezamenlijkheid de benodigde kaders op en schep duidelijkheid over hoe het LB afbreukrisico's, vernieuwing en financiële risico's weegt en geborgd wil zien vanuit haar eindverantwoordelijkheid voor de vereniging.
3. Portefeuillehouders in het landelijk bestuur komen alleen in positie wanneer zij zich enerzijds niet (hoeven te) bemoeien met de uitvoering, maar wel hun verantwoordelijkheid kunnen uitoefenen ten aanzien van de keuzes die leiden tot resultaten. Hiervoor is tenminste inzicht nodig in voortgang ten opzichte van de genoemde risico's, maar ook in de bredere mogelijkheden die een evenement biedt voor leden/Scoutinggroepen, netwerken, positionering/propositie en relatiebeheer. Verzamel hiervoor meerdere adviseurs/experts/ervaringsdeskundigen zonder (werknemers of zakelijk-) belang bij keuzes die aan het LB worden voorgelegd.
4. Organiseer en herstel de checks and balances binnen de landelijke organisatie waarop evenementen een beroep doen. Deze moeten niet alleen herhaling voorkomen, maar ook

borgen dat individuele fouten verstrekkende gevolgen krijgen, onervaren mensen te grote klussen krijgen of beslissingen moeten nemen en tegelijkertijd ervaren krachten weglopen. Kwaliteit, rol en inzet van het LSC voor evenementen verdienen steeds meer aandacht. Doorstroming én continuïteit op alle functies is hierbij essentieel.

5. Scoutingevenementen zijn uniek in zijn soort en legitimeren hiermee voor een groot deel al hun bestaansrecht. Dit is niet of misschien wel onmogelijk te vervangen door betaalde partijen bij een frequentie van eens per twee of vier jaar. Tot dusver blijken onze Scoutingevenementen tegen Scoutingkwaliteit en -prijzen niet zomaar behapbaar door externe producenten of leveranciers van naam.
6. Maak zo snel mogelijk werk van het behoud van ex-productiemensen en ex-TOES-mensen voor Scouting, of dit nu voor het landgoed, de landelijke evenementen of andere Scoutingonderdelen is. Zonder voldoende zwaartekracht aan mensen en expertise wordt een doorstart elke dag moeilijker en de positie van de vereniging zwakker. Biedt hierin volop ruimte aan eigenaarschap, biedt hiervoor opnieuw een welkome en veilige omgeving voor initiatief en gezamenlijkheid en borg het opnieuw ontstaan van een top-down ervaring.
7. Herdefinieer de rol van het Scoutinglandgoed voor de eigen vereniging. Na zeven jaar voelt het voor velen nog steeds onvoldoende warm, eigen en welkom. Maak Scouting ter plekke zichtbaarder, professionaliseer het vrijwilligersapparaat en biedt inzicht in de financiële rol die het Scoutinglandgoed voor de vereniging speelt. Houdt de agenda vrij. Haal de banden met Scouting in de directe omgeving aan en zet hier nadrukkelijker op in, zoals met meer lokale inkoop en ondernemerscontacten.
8. Maak een goede analyse waarom welke expertise en uren al dan niet als noodzakelijk worden verondersteld voor een landelijk evenement om in te huren en accommodeer dit in de evenementbegroting. Zet dit af tegen onder meer risico's en inzet door vrijwilligers, de uren van het LSC, kans op meer- en minderwerk, krapte in de markt en de wijze waarop invulling gegeven kan worden aan het opdrachtgeverschap.
9. Erken dat de overheid de komende jaren verder terugtreedt en onbetrouwbaarder wordt bij steeds snellere en onvoorspelbaardere maatschappelijke ontwikkelingen. Dit betekent dat evenementen steeds meer op zichzelf en mogelijke partners aangewezen zijn. Doorvertaald betekent dat mogelijk een grotere zelfredzaamheid op het gebied van bijvoorbeeld zorg en toezicht of het betaalbaar houden van prijzen door toch serieus werk te gaan maken van acquisitie en fondsen of differentiatie in de deelnameprijzen. Klimaatverandering, stijgende energieprijzen en de nabijheid van Natura2000 (stikstof) nopen tot verdere actie op het gebied van duurzaamheid.
10. Ontwikkel een langjarige inzet om opnieuw individuele en collectieve verantwoordelijkheid vanuit Scouting onder leiding en kaderleden te agenderen. Ergens tijdens de individualisering, digitalisering en coronajaren hebben we hier glans en veren verloren, terwijl dit Scouting uniek, sterk en inclusief maakt. Sociale veiligheid, eigen initiatief en handelen naar normen en waarden maken hier deel van uit.

6 december 2022

Marlijn Letema, Projectleider

Eelco Last, Projectleider

4f Stappenplan werving voorzitter en vicevoorzitter Landelijk bestuur



In december 2024 en respectievelijk juni 2025 lopen de zittingstermijnen van de voorzitter en vicevoorzitter af. Beiden zijn niet herkiesbaar omdat ze hun maximale termijn van 9 jaar bereikt hebben. Om tijdig nieuwe kandidaten te kunnen voordragen en hen de kans te geven kennis te maken met de vereniging, wordt het proces rond werving en selectie voor beide functies gestart. Daarbij willen we beide functies tegelijk openstellen, zodat de functies door iedereen in te vullen zijn. Statutair dienen de functies namelijk over een vrouw en een man verdeeld te zijn. De precieze taakverdeling volgt na de benoeming, het profiel is dan ook (voor het overgrote deel) gelijk. Leden van het landelijk bestuur zijn automatisch ook bestuurslid van de stichting Scouting Nederland Fonds. Afhankelijk van de uitkomsten van het wervingstraject kan het starten van de kennismakingsperiode en voordracht voor beide functies gelijktijdig of getrapt plaatsvinden. Daarbij heeft het landelijk bestuur zeer nadrukkelijk oog voor bestuurlijke continuïteit.

Omdat het gaat om de (vice)voorzitter van het landelijk bestuur, de landelijke raad én van de hele vereniging, willen we input over het profiel uit de hele vereniging ophalen. Hierbij nodigen we zowel de landelijke raadsleden, als breder de leden van de vereniging uit om het landelijk bestuur input te geven. Deze input geldt voor zowel de voorzitter als de vicevoorzitter.

Het stappenplan ziet er als volgt uit:

Werving

April 2023	Delen stappenplan werving (vice)voorzitter met verzenden agenda landelijke raad.
Mei 2023	Bespreken wervings- en selectieproces tijdens overleg IBC – landelijk bestuur.
Juni 2023	Verzamelen input voor profiel (vice)voorzitter tijdens landelijke raad.
Juni 2023	Verzamelen input over profiel (vice)voorzitter in de vereniging bijvoorbeeld d.m.v. een korte online vragenlijst.
Zomer 2023	Opstellen profiel.
September 2023	Vaststellen conceptprofiel (voorzitter en vicevoorzitter) door landelijk bestuur, delen met landelijke raad.
Oktober 2023	Start werving.

Selectie

- Briefselectie door sollicitatiecommissie landelijk bestuur
- Gesprekken met leden landelijk bestuur (in twee rondes)
- Keuze kandida(a)t(en) en besluit tot start kennismakingsperiode
- Informeren landelijke raad
- Kennismaking met IBC en de vereniging
- Voordracht aan landelijke raad juni 2024 of uiterlijk december 2024

4g Aanpassing landelijke organisatie Scouting Nederland 2023



Scouting Nederland is één van de grotere vrijwilligersorganisaties in Nederland met 35.000 vrijwilligers. De landelijke organisatie bestaat uit ongeveer 50 beroepskrachten en, afhankelijk van het aantal evenementen, jaarlijks tussen de 2500 en 3500 vrijwilligers. Samen zorgen zij, in samenwerking met regio's, voor de ondersteuning van groepen en de continuïteit van de vereniging.

In 2015 is aan het begin van de nieuwe beleidsperiode ervoor gekozen om van een tweehoofdige directie over te gaan naar één directeur met een coördinatieteam. Hierbij is ingezet op participatie met de vereniging en samenwerking binnen de landelijke organisatie. De organisatie bestaat momenteel uit een cluster inhoud en een cluster ondersteuning, beiden met een clustercoördinator en daarnaast een Landelijk team Communicatie, Landelijk team Evenementen en de ScoutShop. De primaire taak van de clustercoördinatoren is het stimuleren van afstemming en samenwerking tussen landelijke teams en andere stakeholders.

In de afgelopen jaren, met name sinds de coronapandemie, is een aantal ontwikkelingen in de samenleving, binnen onze vereniging én binnen de landelijke organisatie in een stroomversnelling gekomen. Dit vraagt om een nieuwe kijk op de aansturing en inrichting van de landelijke organisatie. Het huidige model gaat vooral uit van coördineren op samenwerken en niet van sturen op proces en resultaat. Sinds corona wordt er intern een sterkere behoefte gevoeld aan meer sturing op en een betere bewaking van het realiseren van de voorgenomen plannen, inclusief de bewaking van budgetten. Daarnaast zijn diverse taken en verschillende verantwoordelijkheden binnen de vereniging bij één persoon belegd, wat een risico vormt voor de continuïteit van de bedrijfsvoering.

Om de organisatie toekomstbestendig te maken en een oplossing te bieden voor de ervaren knelpunten wordt er een nieuw organisatiemodel ingericht, waarin de aansturing van de organisatie versterkt wordt. De drie grootste veranderingen zijn:

- De taken van de directie en de clustercoördinatoren worden herverdeeld tussen de directeur en twee clustermanagers en verantwoordelijkheden worden gedelegeerd. De clustermanagers kunnen de rol van adjunct directeur vervullen en worden verantwoordelijk voor de dagelijkse aansturing van de organisatie. Er zal meer sturing op processen en resultaat plaats gaan vinden.
- Alle landelijke teams en medewerkers krijgen een plek in één van de twee clusters. Dit geeft een eenvoudig en duidelijk overzicht.
- De directeur is strategisch adviseur van het landelijk bestuur en werkgever (bevoegd gezag) van al het personeel. Externe representatie (belangenbehartiging) van de vereniging is de verantwoordelijkheid van de directeur, waarbij op dossiers vervanging door clustermanagers of andere medewerkers mogelijk is.

De verdeling van teams sluit aan bij de twee hoofdtaken die de landelijke organisatie heeft: het ondersteunen van groepen én het laten functioneren van de landelijke vereniging.

Net als in het huidige model blijft het uitgangspunt dat beleidsontwikkeling en het bieden van ondersteuning participatief met de vereniging en in samenwerking met andere teams plaatsvindt. Versterken van de aansturing moet leiden tot meer eenduidige sturing en betere bewaking van processen en procedures. Uitvoering van de directe ondersteuning naar groepen blijft voor een belangrijk deel met vrijwilligers plaatsvinden. De huidige uitgangspunten rond dienstverlening (kennis ontsluitend, verbindend en scoutvriendelijk) en gebruik van het schillenmodel, waarbij ondersteuning zo dicht mogelijk bij de groep georganiseerd wordt, blijven ook gehandhaafd.