



Samenvatting

Scoutinggroepen in Nederland zijn meestal bewust **klein en overzichtelijk**. Dat zorgt voor een sterke groepssfeer, persoonlijke aandacht voor jeugdleden en grote betrokkenheid van vrijwilligers. Die kleinschaligheid is een kracht, maar kan ook kwetsbaar worden. Wanneer het aantal jeugdleden, leiding of bestuursleden terugloopt, kan het steeds moeilijker worden om alle taken goed te blijven doen en het Scoutingspel van goede kwaliteit aan te bieden.

In zulke situaties kan de vraag ontstaan: **hoe gaan we verder?** Stoppen is een ingrijpende stap die veel tijd en energie kost. Een andere mogelijkheid is **samengaan met een andere Scoutinggroep**. Een fusie kan ervoor zorgen dat activiteiten blijven bestaan, vrijwilligers minder belast worden en tradities en geschiedenis kunnen doorleven. Tegelijkertijd is een fusie bijna altijd emotioneel, omdat Scouting voor veel mensen voelt als “hun club”.

Dit document beschrijft hoe een fusieproces zorgvuldig kan worden aangepakt, met aandacht voor mensen, gevoelens en identiteit. Het doel staat steeds centraal: **kinderen en jongeren een veilige en inspirerende plek blijven bieden om met plezier het Scoutingspel te spelen en zich te ontwikkelen**.

Een fusie verloopt meestal in een aantal stappen. Eerst verkennen de besturen of samenwerken wenselijk en haalbaar is. Er is dan nog geen besluit. Beide groepen bespreken waarom ze een fusie onderzoeken en wat zij belangrijk vinden om te behouden, zoals cultuur, sfeer en tradities. Er wordt een gezamenlijke fusiecommissie gevormd waarin ook vrijwilligers en ouders vertegenwoordigd zijn. Vaak wordt begeleiding gevraagd van Scouting Nederland of de regio om het proces zorgvuldig en neutraal te laten verlopen.

Daarna brengen beide groepen hun situatie in kaart. Dat gaat niet alleen over cijfers, maar ook over ervaringen en gevoelens. Er wordt gekeken naar het Scoutingspel, vrijwilligers, bestuur, financiën, gebouwen en ouderbetrokkenheid. In gesprekken ligt de nadruk op wat goed gaat en waar mensen trots op zijn, zodat vertrouwen groeit en het wij-zij-denken wordt doorbroken.

Pas daarna wordt samen nagedacht over hoe een nieuwe, gezamenlijke groep eruit kan zien. Denk aan de toekomstvisie, de naam en symbolen van de groep, het gebruik van clubhuizen en de verdeling van taken. Vervolgens worden vrijwilligers en ouders goed geïnformeerd en betrokken voordat er formele besluiten worden genomen.

Het document benadrukt dat een fusie geen technisch project is, maar vooral een **menselijk proces**. Door de tijd te nemen, open te communiceren en ruimte te geven aan zorgen en emoties, kan samen verdergaan echt meerwaarde opleveren: één sterke Scoutinggroep met een duurzame toekomst.

Inhoud

Samenvatting	1
Inhoud.....	2
Inleiding.....	3
Stappenplan fusie van twee Scoutinggroepen.....	4
Fase 1 - Verkennen & vertrouwen opbouwen.....	4
Fase 2 - Analyse (feiten en gevoelens).....	4
Fase 3 - Ontwerp van de nieuwe groep	6
Fase 4 - Besluitvorming & draagvlak.....	6
Fase 5 - Juridisch & praktisch uitvoeren (zie hiervoor het extra informatieblad).....	6
Fase 6 - Samen starten & borgen	7
Veelvoorkomende valkuilen (en hoe ze te vermijden).....	7
Achtergrond: waarom fusies binnen Scouting soms nodig zijn	8
Scoutinggroepen zijn bewust kleinschalig.....	8
Wanneer wordt een groep kwetsbaar?.....	8
Grote verschillen in geld en gebouwen	8
Identiteit en het clubhuis zijn belangrijk.....	8
Stoppen of samengaan: geen makkelijke keuze	9
Het belang van goede begeleiding.....	9

Inleiding

Scoutinggroepen in Nederland zijn van oudsher kleinschalige verenigingen, met een sterke focus op kwaliteit van het Scoutingspel, persoonlijke ontwikkeling en betrokkenheid van vrijwilligers. Juist die kleinschaligheid is een kracht, maar kan ook kwetsbaar maken. Wanneer het aantal jeugdleden, vrijwilligers of bestuursleden terugloopt, komt de continuïteit van de groep onder druk te staan. In sommige gevallen leidt dit tot de moeilijke keuze tussen stoppen of samengaan met een andere Scoutinggroep.

Een fusie kan een toekomstbestendige oplossing zijn: activiteiten blijven bestaan, geschiedenis en tradities leven voort en krachten worden gebundeld. Tegelijkertijd is een fusie een ingrijpend en vaak emotioneel proces voor jeugdleden, vrijwilligers en besturen. Identiteit, eigenaarschap en onderlinge verhoudingen spelen hierbij een grote rol.

Dit stappenplan biedt houvast bij het gezamenlijk doorlopen van een fusieproces. Het beschrijft mogelijke stappen en aandachtspunten, maar is geen vast stramien. Elke fusie is maatwerk en vraagt om open communicatie, wederzijds vertrouwen en oog voor verschillende perspectieven. Het doel staat daarbij altijd centraal: kinderen en jongeren een veilige, inspirerende plek bieden waar zij met plezier het Scoutingspel kunnen blijven spelen en zich kunnen ontwikkelen.

Stappenplan fusie van twee of meer Scoutinggroepen

Fase 1 – Verkennen & vertrouwen opbouwen

Doel: samen onderzoeken of fuseren wenselijk en haalbaar is.

1. Informele verkenning
 - Gooi als bestuurslid eens wat balletjes op bij het bestuur van je beoogde fusiepartner(s). Kijk of ze open staan voor een fusie.
 - In de groepsraad (van beide groepen) spreken de besturen uit waarom fusie wordt overwogen (ledenrimp, vrijwilligersdruk, toekomstbestendigheid etc.).
 - Vaak start een fusie bij één Scoutinggroep en is de ander de ontvangende groep. Voor hen kan de noodzaak om te fuseren veel lager of niet aanwezig zijn. De Scoutinggroep waarvan de noodzaak om te fuseren het grootst is kan deze vraag formeel aan de ontvangende groep stellen. Het bestuur van die groep kan dan ook het verzoek in de groepsraad bespreken.
 - Maak als vragende groep een sterkte / zwakte analyse, voordat je aan fase twee begint en dit verder uitwerkt. Hierin kan ook staan welk materiaal er is en of het gebouw wel / geen eigendom is.
 - Ga met elkaar eerst als groepen afzonderlijk in gesprek en benoem expliciet: wat willen we behouden (cultuur, tradities, identiteit).
2. Gezamenlijke intentieverklaring van beide groepen
 - Nog géén besluit, wel: “We onderzoeken serieus een fusie.”
 - Spreek spelregels af: openheid, gelijkwaardigheid, tempo.
 - Formeer een gezamenlijk fusiecommissie. Zorg dat van de alle belangrijke groepen binnen de Scoutinggroep leden in de commissie zitten. Maar pas op dat de groep ook weer niet te groot wordt. Hierin zouden dan wel in moeten zitten van beide groepen, minimaal 1 bestuurslid (zowel 1 groeps- als 1 stichtingsbestuurslid), 2 kaderleden (van verschillende speltakken), 1 materiaal- / gebouwbeheerder, 1 ouder afgevaardigde. Bekijk in deze commissie ook de sterkte / zwakte analyse van beide groepen en de voorkeur wat elke groep eigenlijk graag zou behouden aan tradities.
3. Betrek Scouting Nederland / regio
 - Vraag fusiebegeleiding aan bij Scouting Nederland. Twee personen is het handigst om de kwetsbaarheid van begeleiding te verminderen.
 - Dit helpt neutraliteit en voorkomt “wij-zij”-denken.
 - Bespreek de verwachtingen van de fusiebegeleiding.

Fase 2 – Analyse (feiten en gevoelens)

Doel: een gedeeld beeld krijgen van de huidige situatie.

Maak een document waarin een inventarisatie per succesfactor is opgenomen. Begin eerst afzonderlijk in de eigengroep en ga daarna in gesprek met elkaar.

1) Inventarisatie per succesfactor

a. Bestuur

- Samenstelling alle besturen zittingstermijnen. (Dus ook van de aan de groep verbonden stichtingen)
- Rollen, functies en taken. Maak hier bijvoorbeeld gebruik van de bestuursblokkendoos van Scouting Nederland.
- Bestuurscultuur: formeel/informeel, besluitvorming.
- Je kunt hier het Bestuurskompas van Scouting Nederland voor gebruiken.

b. Scoutingspel

- Speltakken, aantallen jeugdleden. Leeftijden i.v.m. overvliegschema's
- Verschillen in aanpak, programma's, opkomsten.

c. Vrijwilligers

- Aantallen vrijwilligers, leiding, teamleiders, ondersteuners. (rollen en taken)
- Belastbaarheid vrijwilligers en knelpunten bij vrijwilligers of in teams. (Wees hierin eerlijk, maar ga hier ook met respect mee om.)

d. Assetmanagement (belangrijk punt!)

- Twee of meer clubhuizen en twee of meer terreinen:
 - Eigendom (vereniging, stichting, gemeente?).
 - Staat van onderhoud inclusief contracten
 - Gebruik: wie gebruikt wat en wanneer? (inclusief gebruikersvergunning)
 - Kansen-belemmeringen van de terreinen
- Materialen, boten, opslag.
 - Staat van onderhoud.
 - Afschrijving en vervanging

e. Financiën

- Vermogen, reserves, schulden.
- Subsidies, huur, energiecontracten.
- Verplichtingen op lange termijn

f. Ouderparticipatie

- Hoeveel ouders nemen actief taken op zich.
 - poetsen gebouw,
 - onderhoud gebouw
 - de was
 - grasmaaien etc.

2. Waarderend gespreksvoering met Appreciative Inquiry (AI)

Appreciative Inquiry richt zich op wat werkt, waar mensen trots op zijn en wat energie geeft, in plaats van op problemen. Het vergroot het draagvlak en geeft handvatten om energie te creëren in het proces.

Het model kent vaak de 4D-cyclus:

- a. Discover – Wat gaat goed?
- b. Dream – Wat zou mogelijk zijn?
- c. Design – Hoe zou dat eruit kunnen zien?
- d. Destiny – Hoe maken we dat duurzaam?

Waarom geschikt voor Scoutingfusies

- Doorbreekt het wij-zij-denken.
- Geeft ruimte aan trots op beide groepen.
- Helpt om emoties rondom identiteit en geschiedenis positief te benutten.

Concrete gespreksvragen

- Waar ben je het meest trots op in jouw groep?
- Wanneer zie je Scouting op z'n best bij jullie?
- Wat zou zonde zijn om kwijt te raken bij een fusie?
- Stel dat we over 5 jaar één sterke groep zijn: wat doen we dan anders?

Hoe bespreek je de analyse?

- Gebruik de gezamenlijke inventarisatie van de succesfactoren als basis voor de waarderende gespreksvoering.
- Voer het gesprek eerst in de gezamenlijke fusiecommissie. Leg de overeenkomsten en verschillen vast.
- Voer daarna hetzelfde gesprek met betrokkenen in beide groepen. Zijn er verschillen benoem ze. Het is input voor het ontwerp van de nieuwe groep.
- Maak van de gesprekken een gezamenlijk inventarisatiedocument.
- Bespreek het in beide groepsraden en stel het formeel vast.

Fase 3 – Ontwerp van de nieuwe groep

Doel: een aantrekkelijk toekomstbeeld maken.

1. Toekomstvisie
 - Waarom bestaat de nieuwe groep?
 - Wat beloven we jeugdleden, ouders en vrijwilligers?
 - Naam, groepskleur, welk groepsnummer en oprichtingsdatum word aangehouden, symbolen (gevoelig punt: neem hier de tijd voor).

2. Keuzes rond accommodaties
 - Scenario's uitwerken:
 - Eén clubhuis als hoofdgebouw, ander afstoten/verhuren.
 - Functies gebouwen verdelen (bijv. opkomsten vs. opslag).
 - (Nieuw/Extra) gebouw op termijn.
 - Beoordeel elk scenario op:
 - Kosten
 - Vrijwilligersbelasting
 - Toekomstbestendigheid

3. Nieuwe organisatie(s)
 - Voorlopige besturen (transitiebesturen).
 - De leidingteams per speltak.
 - Heldere taakverdeling vrijwilligers.
 - Rol plusscouts
 - Stichtingen

Fase 4 – Besluitvorming & draagvlak

Doel: zorgen dat leden en ouders mee zijn.

1. Communicatieplan
 - Gezamenlijke informatieavond(en).
 - FAQ voor ouders en vrijwilligers.
 - Ruimte voor zorgen en weerstand (Deep Democracy: luister naar de minderheidsstem).

2. Formele besluiten
 - Groepsraden in bij beide verenigingen.
 - Besluit tot fusie volgens statuten.
 - Vastleggen in notulen.

Fase 5 – Juridisch & praktisch uitvoeren (zie hiervoor het extra informatieblad)

Doel: de fusie correct en zorgvuldig afronden.

1. Juridische stappen
 - Fusievorm bepalen (juridische fusie of ontbinding + oprichting).
 - Nieuwe statuten/HHR/Bestuursreglement
 - Inschrijving KvK.
 - Overdracht bankrekeningen, contracten.
 - E-herkenning, VOG's

2. Assets en financiën regelen
 - Overdracht gebouwen/terreinen.
 - Nieuw MJOP
 - Nieuwe begroting.
 - Reserves bestemmen (transparant!).

Fase 6 – Samen starten & borgen

Doel: van papier naar praktijk.

1. Startmoment
 - Gezamenlijke opening / kamp / opkomst.
 - Symbolisch moment van “wij zijn één groep”.
2. Nazorg
 - Evaluatiemoment na eerste periode.
 - Aandacht voor overbelasting vrijwilligers.
 - Blijf investeren in groepsgevoel.

Veelvoorkomende valkuilen (en hoe ze te vermijden)

- Te snel willen → neem tijd voor emoties.
- Alleen focus op gebouwen → vergeet cultuur en mensen niet.
- Win-verlies denken → stuur op gezamenlijke toekomst.
- Onuitgesproken weerstand → maak die bespreekbaar.

Achtergrond: waarom fusies binnen Scouting soms nodig zijn

Scoutinggroepen zijn bewust kleinschalig

Scoutinggroepen in Nederland zijn meestal kleine verenigingen. Dat is geen toeval, maar een bewuste keuze die past bij hoe Scouting ooit is begonnen: met kleine groepen kinderen die samen het Scoutingspel spelen. Ook nu nog werkt dat zo. De meeste Scoutinggroepen hebben minder dan 100 leden, inclusief jeugdleden en vrijwilligers.

Die kleinschaligheid heeft veel voordelen. Je kent elkaar, er is persoonlijke aandacht voor de jeugd en het is vaak makkelijker om een fijne groepssfeer te creëren. Groepen die groter worden dan 100 leden hebben meestal meerdere speltakken per leeftijd (bijvoorbeeld twee welpenhordes). Dat vraagt extra vrijwilligers, organisatie en ruimte, en dat lukt niet elke groep. Slechts een klein aantal Scoutinggroepen in Nederland is echt groot.

Wanneer wordt een groep kwetsbaar?

Klein zijn is niet hetzelfde als zwak, maar er is wel een ondergrens. Volgens de regels van Scouting Nederland is een groep te klein als zij een jaar lang minder dan 12 jeugdleden heeft. Dan kan de erkenning worden ingetrokken.

Uit ervaring blijkt ook dat groepen met:

- minder dan **50 leden** het vaak lastig krijgen,
- minder dan **27 leden** een groot risico lopen om te stoppen.

Dat gaat niet alleen om aantallen, maar vooral om wat nodig is om goed Scouting te kunnen draaien: genoeg leiding, een actief bestuur en continuïteit. Als taken steeds bij dezelfde mensen blijven liggen of moeilijk te vullen zijn, neemt de druk toe.

Naast Scoutinggroepen bestaan er ook andere Scoutingorganisaties, zoals plusscoutskringen of kringverenigingen. Voor deze vormen gelden andere richtlijnen.

Grote verschillen in geld en gebouwen

Scoutinggroepen verschillen sterk van elkaar als het gaat om financiën en accommodatie. Sommige groepen zijn eigenaar van hun clubhuis en terrein, anderen huren of delen een gebouw. Groepen die al lang bestaan hebben soms veel opgebouwd, maar dat betekent ook onderhoud, kosten en verantwoordelijkheden.

Scouting levert veel op voor de samenleving: kinderen leren samenwerken, verantwoordelijkheid nemen en zichzelf ontwikkelen, tegen relatief lage kosten. Toch kan het financieel lastig worden als een groep kleiner wordt en vaste lasten blijven doorlopen.

Identiteit en het clubhuis zijn belangrijk

Voor veel vrijwilligers en jeugdleden is het clubhuis meer dan een gebouw. Het is “ons honk”, vol herinneringen, tradities en eigen sfeer. Die identiteit is een belangrijk onderdeel van een levensvatbare Scoutinggroep.

Er zijn binnen Scouting minder goede ervaringen met multifunctionele gebouwen of het delen van een accommodatie met andere verenigingen. Vaak ontstaan dan beperkingen:

- geen eigen uitstraling,
- spullen moeten steeds worden opgeruimd,
- minder vrijheid om ruimtes creatief te gebruiken.

Denk aan activiteiten zoals pionieren met boomstammen of een ruimte volledig ombouwen voor een spel. Dat hoort bij Scouting, maar kan lastiger worden in gedeelde gebouwen. Tegelijkertijd is elke groep anders, en is het belangrijk om samen te kijken wat écht nodig is, bijvoorbeeld voldoende buitenruimte.

Stoppen of samengaan: geen makkelijke keuze

Als een groep te klein wordt of de bezetting van leiding en bestuur niet meer rond krijgt, komt onvermijdelijk de vraag: *hoe nu verder?* Stoppen gebeurt gelukkig niet snel; gemiddeld doet een Scoutinggroep er meer dan tien jaar over voordat zij daadwerkelijk ophoudt te bestaan. Toch komt het elk jaar een paar keer voor.

Een alternatief voor stoppen is samengaan met een andere Scoutinggroep. Bij een fusie blijven activiteiten bestaan en kan de geschiedenis van de groep doorleven. Dat is een groot voordeel. Tegelijkertijd is een fusie vaak emotioneel. Veel vrijwilligers zijn al jarenlang – soms hun hele leven – bij “hun” Scoutinggroep betrokken en voelen zich sterk verbonden met de club.

Het belang van goede begeleiding

Juist omdat een fusie zoveel raakt, is het belangrijk om dit proces zorgvuldig aan te pakken.

Begeleiding door onafhankelijke mensen kan helpen om:

- alle belangen goed te bespreken,
- ruimte te geven aan verschillende meningen,
- en te voorkomen dat één groep zich ‘opgeslokt’ voelt.

Een goed begeleid fusieproces kan ervoor zorgen dat samen verdergaan echt meerwaarde oplevert: één plus één wordt dan drie.

De stappen in dit stappenplan zijn bedoeld als houvast. Ze laten zien welke stappen vaak helpen, maar vormen geen strak keurslijf. Elke fusie is anders en vraagt om maatwerk, open communicatie en vertrouwen. Het is prima om van de volgorde af te wijken als dat beter past bij jullie situatie.

Uiteindelijk draait het om één gezamenlijk doel:

kinderen en jongeren een plek blijven bieden waar zij met plezier het Scoutingspel kunnen spelen en zich kunnen ontwikkelen.