



Overwegingen om een speciale speltak of groep op te richten

Als je van plan bent zelf een speltak of groep voor scouts met een beperking te starten, moet je je afvragen op welke groep kinderen of jongeren je je gaat richten. Het is heel belangrijk om vooraf met de andere leidinggevenden samen – als je die tenminste al gevonden hebt – je doelgroep af te bakenen. Het klinkt heel ouderwets, maar: bezint eer gij begint!

Wil je een speltak voor kinderen met een beperking oprichten, dan vraag je medewerking van de (leiding van) andere speltakken. Je probeert iedereen warm te maken voor je ideeën. Verder moet je het clubhuis misschien aanpassen, net als sommige groepsactiviteiten. Je zoekt naar integratie in groepstradities. Je kunt ook goed gebruikmaken van het bestaande netwerk en de cultuur van de Scoutinggroep. Vooral het Scoutingeigene zal daardoor sneller een normale plaats krijgen in het spel. Veel leidinggevenden bij scouts met een beperking komen uit de zorg, maar zijn geen scout. Het is bijna onmogelijk om een team met alleen maar beroepsmensen het Scoutingeigene aan te leren. Dat is iets waarin je moet groeien. Bij het oprichten van een groep heb je misschien ook je handen vol om een geschikte locatie te vinden. Verder komen er nog heel wat werkzaamheden om de hoek kijken die beschreven staan in de brochure *Het succesvol oprichten van een groep of speltak*. Deze uitgave is te downloaden op www.scouting.nl

Als je een nieuwe Scoutinggroep start, is het belangrijk contact te leggen met andere Scoutinggroepen met als doel ervaringen uitwisselen en van elkaar leren. Het Landelijk netwerk scouts met een beperking en de regio kan hierin een bemiddelende rol vervullen. Heb je vragen voor het Landelijk netwerk scouts met een beperking, neem dan contact op via Scouting Nederland via info@scouting.nl. Regelmatig worden er landelijke of provinciale netwerkactiviteiten georganiseerd of kun je in jouw regio of in een regio in jouw buurt speciale modules volgen. Als je een speltak of Scoutinggroep wilt oprichten voor scouts met een beperking, moet je eigenlijk een soort eigen marktonderzoek doen. Doe je een grondige voorbereiding vooraf, dan bespaart je dit een hoop teleurstelling achteraf.

Bij het bepalen van het doel van je Scoutinggroep of speltak, kun je de volgende vragen in een marktonderzoek proberen te beantwoorden:

- Is er al een aangepaste Scoutinggroep of -speltak in je regio? Zo ja, op welke beperkingen richt die zich?
- Kun je samenwerken met een reguliere Scoutinggroep als je een aangepaste Scoutinggroep opricht?
- Staat de hele Scoutinggroep erachter dat er binnen de groep een speciale speltak komt?
- Bij een aangepaste Scoutinggroep: richt je je op kinderen met een verstandelijke of lichamelijke beperking?
- Bij een speciale speltak: zijn dit voornamelijk kinderen met een verstandelijke beperking? Wil je een gemengde groep kinderen met diverse beperkingen of richt je je uitsluitend op een beperking, zoals kinderen met een stoornis binnen het autistisch spectrum?
- Informeer bij de organisatie MEE in je regio. Je kunt de MEE vinden in de gemeentegids of via www.mee.nl. De consultants kunnen vaak helpen bij het geven van adviezen over je doelgroep, adressen van organisaties waar je leden kunt werven, of andere tips geven.
- Is er een school, zorginstelling of andere organisatie bij jou in de buurt waar je reclame kunt maken voor de nieuwe speltak of Scoutinggroep?

- Kun je hier eens op bezoek gaan of bij een andere soortgelijke Scoutinggroep of speltak om te kijken of de ideeën over het spel van Scouting aansluiten bij jouw doel? Hoe hebben zij het georganiseerd?

Als je deze informatie verzameld hebt, moet je ook informatie inwinnen over de verschillende beperkingen. Misschien heb je door je opleiding of werk deze kennis en ervaring al in huis. Dat maakt het een stuk gemakkelijker. Informeer anders bij organisaties die jou informatie kunnen geven in je omgeving of zoek op internet.

Kinderen met een verstandelijke beperking

Als je een speltak of Scoutinggroep wilt beginnen voor kinderen met een verstandelijke beperking, moet je van tevoren bedenken op welk niveau je je wil richten. Het kan zijn dat het niveau dat je wilt aanbieden, te hoog is voor de kinderen in je omgeving. Bij spelaanbod vind je meer informatie over hoe je een keus kunt maken in het spelaanbod. Daarnaast staat een andere vraag centraal: hoe wil je als leiding het spel van Scouting spelen? Kies je voor een speltak of Scoutinggroep met kinderen met een verstandelijke beperking van een laag niveau, dan zal dit zeker ook praktische aanpassingen nodig hebben. De vraag is, of je dit wilt. Het ligt aan de samenstelling van je speltak of Scoutinggroep of de 'speelbaarheid' toeneemt of afneemt. Met 'speelbaarheid' wordt de mate waarin kinderen aan het Scoutingspel kunnen meedoen bedoeld. Verder moet je bekijken of het niveau van de leden binnen de speltak of Scoutinggroep min of meer gelijk is. Als de niveaus erg uit elkaar liggen, maakt dit het begeleiden van de Scoutinggroep er niet gemakkelijker op. Je kunt dit oplossen door in niveaus te werken tijdens een opkomst. Het spelaanbod van welpen en scouts biedt veel mogelijkheden om in een programma met meerdere niveaus te werken.

Kinderen met een lichamelijke beperking

Als je een speltak of Scoutinggroep voor kinderen met een lichamelijke beperking gaat oprichten, moet je goed weten welke verzorging de kinderen nodig hebben. Niet alle kinderen met een lichamelijke beperking hebben uitgebreide verzorging nodig. Dat hoor je snel genoeg van de ouders of het kind zelf! Soms hebben kinderen echter zoveel verzorging nodig, dat dit te zwaar is voor (onervaren) leiding. Het kan ook gebeuren dat een kind te veel aandacht nodig heeft waardoor de andere kinderen 'ondersneeuwen'. De Scoutinggroep en leiding moeten dit wel aankunnen. Een andere overweging is de accommodatie. Deze moet wel geschikt zijn voor bijvoorbeeld kinderen die moeilijk ter been zijn of in een rolstoel zitten. De aanpassingen hiervoor, zoals een aangepast toilet of een aangepaste doucheruimte, brengen op hun beurt weer meer benodigde financiële middelen met zich mee.

Kennismakingsperiode bij de groep

Bij de aanmelding van een kind kun je vaak niet direct goed inschatten of een kind in de groep past. Spreek daarom met de ouders en het kind een kennismakingsperiode af. Kinderen kunnen een aantal keren (gratis) meedoen. Je kunt de ouder of begeleider laten meekomen. Zorg er wel voor dat je de kennismakingsperiode afsluit en schrijf het kind in als lid als het blijft meedoen. Tijdens zo'n kennismakingsperiode kan blijken dat een kind toch niet in de groep past. In dat geval kun je dat met goede argumenten aan de ouders duidelijk maken. Op deze manier bereid je ouders voor op een mogelijke tegenvaller. Het is goed om vanaf het begin eerlijk te zijn. Als een kind wordt afgewezen, kun je in de groep afspreken hoe je dan handelt. Je kunt bijvoorbeeld helpen met het zoeken naar een alternatief of ze doorverwijzen naar een andere Scoutinggroep, MEE of www.gehandicaptensport.nl.

Afbakenen van je doelgroep

Bij het afbakenen van je doelgroep speelt dus een combinatie van factoren: wat kun je aan als leidinggevenden, wat is mogelijk bij jouw accommodatie en welke kinderen en jongeren met een beperking zijn er bij jou in de buurt? Als je dit vooraf goed afweegt en onderzoekt, maak je een goede start. En... precies, een goed begin is het halve werk!

Een groep of speltak staat midden in de maatschappij, een wereld die voortdurend verandert. Dit geldt ook voor de groep kinderen waarvoor jij activiteiten organiseert. Je doelgroep verandert steeds. Hier heeft de Scoutinggroep meestal geen invloed op. Het kan gebeuren dat een woning voor kinderen met een verstandelijke beperking bij jou in de buurt gaat verhuizen, waardoor je veel leden verliest. Het komt regelmatig voor dat kinderen met een lichamelijke beperking meedoen in een reguliere Scoutinggroep. Sommige Scoutinggroepen voor kinderen met een lichamelijke beperking zien hun ledenaantallen hierdoor afnemen. Er zijn daarentegen ook groepen voor kinderen met een lichamelijke beperking die een wachtlijst hebben. Scoutinggroepen voor kinderen met een verstandelijke beperking krijgen steeds meer kinderen met gedragsproblemen in hun groep. De vraag is, hoe je hiermee als groep kunt omgaan. Hieronder volgen een aantal stappen en tips die van pas kunnen komen bij het afbakenen van je doelgroep.

Weten wat je wilt

Voor een Scoutinggroep is het belangrijk een eigen kleur of visie uit te stralen. Je moet duidelijk maken voor welke kinderen je groep openstaat. De groep staat bijvoorbeeld open voor kinderen met een verstandelijke beperking met een hoog niveau of juist met een lager niveau, of voor kinderen met een motorische beperking die zelfstandig naar het toilet kunnen. Als je dit samen hebt afgesproken, kun je duidelijk voorlichting geven aan ouders, maar ook aan nieuwe leiding. Ook voor kinderen is het prettig om te weten in welke groep ze komen. Elke keuze voor een bepaalde doelgroep heeft gevolgen voor je spel en je organisatie. Het is in het belang van de groep om het karakter van de groep te bewaren. Het evenwicht in de groep staat voorop. Je kunt natuurlijk best eens een kind opnemen dat niet helemaal aan de eisen voldoet, maar voor wie het goed is om mee te doen. Als er teveel kinderen zijn die niet in de groep passen, kun je de balans kwijt raken. Het is dan voor leiding onmogelijk om een goed programma te maken. Kinderen kunnen ook afhaken omdat ze zich niet op hun gemak voelen. Het wordt dan een te brede groep zonder samenhang.

Toekomstvisie

In een aantal stappen kun je komen tot een inventarisatie van je activiteiten en doelgroepen. Je ontwikkelt een soort toekomstvisie. Waar wil je zijn met je groep over een aantal jaren?

In de eerste plaats moet je een duidelijk beeld hebben van de doelgroepen waarop je je nu richt:

- Hoe en waar bereik je deze doelgroep(en) op dit moment?
- Wat heb je die doelgroep(en) te bieden?
- Hoe staat het met de ledenaantallen?

Na deze inventarisatie heb je meer inzicht in de doelgroepen die je nu bereikt. Vervolgens ga je bekijken of je ook nieuwe doelgroepen zou willen bereiken. Ook als iedereen van je team tevreden is over de kinderen die ze bereiken, is het raadzaam om met elkaar af te spreken welke kinderen je wel en welke je niet kunt opnemen in de groep. Het is handig om enkele eisen te formuleren, die voor jouw groep haalbaar zijn. Dit is moeilijk om uit te leggen aan de ouders en het kind zelf. Toch moet je als groep keuzes maken. Stel in een teamvergadering de doelstelling per speltak een keer aan de orde. Zo kun je de activiteiten in elke speltak op elkaar afstemmen. Je moet eerst met alle speltakken praten om te weten of je op een lijn zit. Je zult dus naast het gesprek in de speltakken ook het gesprek in de groep moeten voeren zodat je met de hele groep op één lijn komt: je bent het over bepaalde punten eens. Toenemende zelfstandigheid kan bijvoorbeeld zo'n punt zijn, dat iedereen heel belangrijk vindt. Spreek af welke activiteiten je in welke speltak wel en niet doet.

Stappenplan

Mocht je plannen hebben om een speltak of een groep voor scouts met een beperking op te richten, dan heb je een lange weg te gaan. Maar net als bij iedere lange weg, is er een verdeling in stappen mogelijk.

Stap 1: Voorbereiding, vorm een eigen team

Peil eerst de stemming in je eigen groep. Is er bereidheid om een speltak op te richten voor scouts met een beperking? Zijn er meer mensen te vinden die met jou een groep willen oprichten voor deze scouts?

- Hoe krijg je een goed team?
 - Formuleer gezamenlijke doelen waar ieder lid van het team zich in kan herkennen.
 - Besteed niet alleen aandacht aan de doelen, maar ook aan de weg er naar toe. De proceskant is net zo belangrijk.
 - Het is goed dat een team bestaat uit verschillende mensen met verschillende invalshoeken, verscheidenheid is een groot goed, maar de neuzen moeten wel dezelfde kant opstaan, de teamleden moeten openstaan voor elkaar en elkaars verschillen.
- Wat beïnvloedt teamvorming positief?
 - De wil om een team te vormen en het doel te bereiken.
 - Samenhang tussen de leden.
 - Elkaar goed kennen. Hierdoor ontstaat meer openheid. Dit kost tijd en zal niet binnen een maand bereikt worden.
 - Goede communicatie, het is handig als iemand die post in zijn portefeuille heeft. Maak afspraken over overleg en eventuele rapportage naar samenwerkingspartners.
 - Luisterbereidheid: interesse hebben in elkaars wel en wee.
 - Men moet bereid zijn elkaar te ondersteunen en begrip hebben voor elkaars mogelijkheden en beperkingen.
 - Maak gebruik van elkaars sterke kanten. Daar moet je dus eerst achter komen. Iemand met vergaderervaring kan gaan voorzitten en iemand met schrijfkwaliteiten wordt secretaris. Wie goed kan netwerken krijgt de taak om contacten te gaan leggen.
 - Rekening houden met elkaar. Niet te snel in je eigen straatje en patroon denken.
 - Gelijkwaardigheid in het team.
 - Niet alleen taakgericht bezig zijn, maar ook tijd maken voor informele contacten, zoals een barbecue of een uitje.
- Valkuilen van het teamproces:
 - Een onduidelijke doelstelling maakt het lastig samenwerken, omdat iedereen wat anders nastreeft. Iedereen is vaak wel druk, maar het resultaat is er niet. Zorg dus voor duidelijkheid.
 - Ruis in voorwaarden of onduidelijkheid over verantwoordelijkheden of budgetten maakt ook dat er verwarring ontstaat.
 - Mensen komen hun afspraken en beloftes niet na. Goede afspraken en feedback geven kunnen dit oplossen.
 - Slechte of onduidelijke communicatie 'Ik dacht dat jij hij zei dat...'
 - 'Dat gaan we doen.' Laat iemand de communicatie bewaken. Geef elkaar feedback.
 - Onzekerheid. Men durft niet te handelen en wacht op elkaar. Het voorkomt dat mensen zich 100% inzetten. Dit voorkom je door vertrouwen in elkaar uit te spreken en elkaar complimenten te geven.
 - Te moeilijke en grote taken zorgen dat mensen afhaken. Weet dus goed wat je van elkaar vraagt.
 - Tijdgebrek is een bekende factor voor vrijwilligers. Maak van te voren een zo goed mogelijke inschatting hoeveel tijd het kost en maak een reëel tijdspad.

Stap 2: Bepaal je doelstelling

Voor je een gezamenlijke doelstelling met je team bepaalt, moet je eerst eens achterhalen wat ieders motivatie is om Scoutinglid te zijn en leiding te geven. Waarom vinden de leden van je team het belangrijk om een speltak of groep voor scouts met een beperking op te richten? Is ieders persoonlijke motivatie duidelijk, dan kun je de gezamenlijke doelstelling gaan bepalen. Het is dus belangrijk goed

van elkaar te weten wat ieders drijfveren en idealen zijn. Daarna moet je vastleggen met welk doel jullie gezamenlijk aan het werk zijn. Als je daarover eerst goed overlegt, voorkom je later teleurstellingen.

Informatie inwinnen

Voor jullie een doelstelling bepalen, ga je eerst informatie inwinnen. Dat kun je doen aan de hand van de volgende vragen:

- Wat zijn de voor- en nadelen van de diverse opties en de wensen die de leden van het team hebben?
- Met welke organisaties kun je samenwerken?
- Welke steun en faciliteiten kan jullie Scoutinggroep verschaffen aan een nieuw te vormen groep of speltak? Denk bijvoorbeeld aan consultatie bij spelprogramma's, gebruik van ruimte en spelmateriaal in het eerste jaar.
- Informeer bij een instelling voor speciaal onderwijs in de buurt of je daar eens mag komen praten over de mogelijkheden die er zijn om gebruik te maken van hun kennis en ervaring.

Doel formuleren

Het doel dat jullie formuleren, moet haalbaar zijn. Een onhaalbaar doel laat mensen al bij voorbaat afhaken. Door goed te informeren, voorkom je dat. Het doel moet ook realistisch zijn. Luchtkastelen worden er al genoeg gebouwd. Voor een plan dat weinig realistisch is, krijg je ook niet genoeg medewerking van anderen. Voorbeelden van doelen: Wij willen vijf plaatsen bieden aan kinderen met een beperking. Of: Wij willen in ieder leidingteam iemand met een beperking. Of: Ons doel is een beverspeltak op te richten voor kinderen met een visuele beperking.

Een tijdpad

Het doel moet ook in een afzienbare tijd te bereiken zijn. Als je een doelstelling formuleert, die je pas over tien jaar kunt realiseren, zullen de meeste mensen van je team afhaken. Knip desnoods een groter doel in kleinere stappen. Het motiveert de leden van je team zeer, als jullie steeds een deel van de doelstelling bereiken. Voorzie je doelstelling dus ook van tijdpad.

Financiën

Het doel moet betaalbaar zijn. Een doelstelling zonder begroting mist een bodem. Bij je doel formuleer je dus ook een financiële onderbouwing. Je begroting laat niet alleen zien op welke manier jullie geld willen uitgeven. Er is ook zichtbaar, hoe je aan dat geld denkt te komen. Hieronder volgen enkele mogelijke manieren om aan geld te komen.

De eigen Scoutinggroep

Dat het geld niet vanzelf op je komt afrollen, is duidelijk. Je moet moeite doen om het bij elkaar te krijgen. De meeste Scoutinggroepen beschikken niet over veel geld. Het kan echter zijn dat je Scoutinggroep heel bewust kiest voor bijvoorbeeld de oprichting van een speltak voor scouts met een beperking. In dat geval kan er geld voor gereserveerd worden. Het bestuur zet dan voor dit doel een bedrag op de begroting.

Gemeente

Bij veel gemeenten is integratie een beleidsspeerpunt. Als je meldt dat je van plan bent deze integratie daadwerkelijk gestalte te geven, is er misschien wat te ontvangen uit de subsidiepot. Datzelfde geldt voor andere overheden. Je zult alleen wel tijd moeten investeren om die subsidiestromen op het spoor te komen. Een gesprek met een verantwoordelijk wethouder of ambtenaar kan veel duidelijkheid verschaffen. Vraag door op welke manier(en) je voor die subsidie in aanmerking kunt komen en aan welke voorwaarden je moet voldoen.

Fondsen

Op de website van Scouting Nederland vind je veel informatie over fondsen, onder andere over fondsen die zich speciaal richten op kinderen met een beperking. Ga niet in het wilde weg fondsen aanschrijven, maar verdiep je eerst in hun doelstellingen en de manier waarop je in contact moet treden. Een aantal fondsen heeft afspraken met Scouting Nederland en verzoeken kunnen alleen via Scouting Nederland lopen.

Begroting

Neem in je begroting investeringskosten op voor inrichting van de ruimte en nieuw spelmateriaal.

Andere posten die op je begroting kunnen voorkomen, zijn:

- training leidinggevenden.
- werving en communicatie.
- gebruik accommodatie: huur, verlichting, elektra, verwarming, schoonmaakkosten, etc.
- aanpassingen in de accommodatie.
- programmakosten: uitstapjes, eten en drinken.
- aanschaf literatuur.

Heb je bovengenoemde onderdelen afgewerkt, dan kun je een organisatieplan opstellen. In dat plan maak je duidelijk welke acties je de komende tijd gaat ondernemen, hoe je dat gaat doen, wat je van alle betrokkenen verwacht, wanneer de doelen bereikt zijn en hoe je gaat evalueren.

Stap 3: Zoek hulp, intern en extern

Een dergelijk plan is te groot om met een klein groepje mensen te bedenken en uit te voeren. Probeer steun te vinden bij anderen. Eerst zoek je natuurlijk in je eigen Scoutinggroep en je eigen (Scouting)netwerk. Vertel de mensen dat ze niet meteen 'levenslang' vastzitten aan een klus. Geef ze een realistisch beeld van wat er van ze wordt verwacht en hoeveel tijd dat gaat kosten. Peil daarna welke organisaties geïnteresseerd zijn om bijdragen te leveren aan je plannen. Welke tegenprestatie moet daar tegenover staan? Om beter beslagen ten ijs te komen, is het verstandig de huidige leidinggevenden een training te laten volgen over kinderen met een beperking, als ze die kennis niet hebben.

Soms worden er in regio's speciale trainingen gegeven voor leiding van scouts met een beperking. Praat ook met andere groepen die al ervaring op dit gebied hebben. Op de website van Scouting Nederland kun je namen en adressen vinden. Ook bij je eigen Scoutingregio is wellicht hulp te vinden. Misschien zijn daar al ervaringen bekend waarvan je kunt profiteren. Voer gesprekken met vertegenwoordigers van de meest geïnteresseerde organisaties, zeker met de MEE-consulent. In dit stadium is alle hulp welkom. Deze stap hoef je niet pas te zetten na de vorige twee stappen. Hij kan gelijk opgaan met Stap 1 en Stap 2.

Stap 4: Contacten met sleutelfiguren

De MEE-consulent is al een aantal keren genoemd. Deze persoon is waarschijnlijk heel goed in staat om je met je plan de goede weg te wijzen. Het kan ook zijn dat je iemand op het spoor komt via het Landelijk netwerk scouts met een beperking of via een ander kanaal. Laat je goed adviseren door deze mensen die de weg kennen in het oerwoud van regelgeving en over een netwerk beschikken waarvan je voordeel kunt hebben. Ook hier geldt weer dat je veel energie zult moeten steken in de verkennende fase. Als je contacten hebt gelegd, kun je samen met die personen verder werken aan je plannen.

Stap 5: Werving leiding

Zonder leiding begin je geen Scoutinggroep. Toch is het goed om eerst de 'buitenste kring' compleet te maken. Begin met het zoeken van bestuursleden als je een nieuwe groep opzet. Is dat bestuur eenmaal compleet, dan gaat daarvan een stimulerende werking uit. Daarvan heb je veel plezier bij de

werving en bij de ondersteuning van leidinggevenden. Ben je bezig met het opzetten van een nieuwe speltak, dan is er natuurlijk al een bestaand bestuur. In dat geval probeer je de zittende bestuursleden mee te krijgen in je plannen. Aan een bestaand bestuur is het waardevol om een lid toe te voegen dat (kennis van) een beperking heeft. Hij weet uit ervaring wat het is om tegen 'drempels' aan te lopen.

Leidinggevenden

Zijn de bestuursstoelen gevuld, maak dan een plan voor het werven van geschikte en gemotiveerde leidinggevenden. Bij Scouting Nederland is daar in de loop van de jaren aardig wat literatuur over verschenen. Ook op de website van Scouting Nederland vind je het een en ander over dit onderwerp. Maak bij het werven van bestuursleden en leidinggevenden gebruik van de sleutelfiguren van de vorige stap. Hun invloed is veel groter dan de jouwe. Het is natuurlijk niet verplicht om mensen met een beperking in je leidingteam op te nemen. Het kan echter voor ouders drempelverlagend werken als ze zien dat de Scoutinggroep ook in de leiding integratie nastreeft. Bepaal zelf hoe de verhouding tussen mensen met en zonder beperking in het leidingteam moet zijn. Maak voor het werven van leidinggevenden een plan. Ga niet in het wilde weg aan het vragen. Schrijf hiervoor ook weer een apart (deel)plan. Daarmee dwing je jezelf gestructureerd te werk te gaan. Betrek in de wervingscampagne voor nieuwe leiding ook de organisaties. De mensen in die organisaties kennen de weg. Is iemand als leidinggevende toegetreden tot je groep, dan kan het erg stimulerend werken als hij een mentor krijgt toegewezen. Dat klinkt erg officieel. Je kunt het ook een 'maatje' noemen. De bedoeling is hetzelfde: zo'n maatje of mentor kan de nieuweling wegwijs maken in de Scoutinggroep.

Training

Nieuwe leidinggevenden worden ingeschreven als leidinggevende op basisniveau. Ze kunnen eventueel het traject volgen via Scouting Academy om leidinggevende op gekwalificeerd niveau te worden, de praktijkbegeleider van de groep speelt hierbij een grote rol. Afhankelijk van de competenties en vaardigheden die iemand al heeft, zal men de nog ontbrekende competenties moeten opdoen. Zoals reeds aangegeven kan dit in de eigen groep geleerd worden, door middel van het volgen van trainingen in de eigen regio of op een andere manier.

Stap 6: Werving kinderen

Heb je eenmaal een enthousiaste werkgroep, een voortvarend bestuur en een gemotiveerd leidingteam, dan is het vaak niet meer zo moeilijk om kinderen te 'vinden' die willen ervaren wat Scouting voor ze kan betekenen. De ervaring leert dat een Scoutinggroep meestal sneller kinderen werft, dan leidinggevenden. Juist de eerste drie gezelschappen die hiervoor genoemd staan, kunnen hun invloed gebruiken om te werven op persoonlijke basis. Het kan ook goed zijn een gestructureerd wervingsplan op te stellen. Dat betekent: niet in het wilde weg zieltjes winnen, maar op een weloverwogen manier op je doel afgaan. Je zult je doelgroep moeten zoeken op de plaatsen die je aan het begin al las.

Stap 7: Contacten met ouders

Ouders zijn allemaal 'sleutelfiguren'. Krijg je de ouders niet mee, dan kun je de deelname van kinderen ook wel vergeten. Het is dus belangrijk om veel zorg te besteden aan de contacten met de ouders. Werk daarbij samen met de sleutelfiguren uit Stap 4. Zij kunnen de weg voor je effenen. Ouders kunnen een belangrijke rol spelen vóór, tijdens of na de opkomsten. Als ze meehelpen, wordt het ook hun project. Dat hangt natuurlijk wel sterk af van de taken die je deze ouders vraagt uit te voeren. Een klus waarbij iemand geen enkele verantwoordelijkheid heeft, motiveert niet erg. Is het slagen van de opkomst afhankelijk van iemands inzet, dan rust er een hele andere verantwoordelijkheid op de schouders. Oudergesprekken kunnen hierbij helpen. Bij de voorbereiding van een ouderbezoek is het belangrijk om eerst eens een voorbeeld van een oudergesprek op papier te zetten: hoe ziet een ouderbezoek eruit, welke onderwerpen moeten aan bod komen? Benoem deze duidelijk en uitgebreid. Doe dit niet alleen, maar met hulp van zoveel mogelijk mensen in je groep, of probeer een commissie te vormen met bijvoorbeeld de groepsvoorzitter en groepsbegeleider. Bespreek je opzet voor ouderbezoeken met een contactpersoon uit de doelgroep. Probeer samen mogelijke knelpunten te vinden en bespreek hoe je deze kunt vermijden. Schrijf op hoe je omgaat met

oudercontacten: wanneer, waarom en wie. Laat dit ook aan je contactpersoon lezen. Deze manier kan er al toe leiden dat je vertrouwen krijgt in jezelf en je doelgroep.

Informatie over Scouting

Maak een duidelijk informatiebulletin over je groep of speltak. Bespreek met de ouders of ze het leuk of interessant vinden om bij een bijeenkomst te komen kijken. Bespreek in een volgend gesprek in alle rust de opgedane ervaringen.

Op ouderbezoek

Maak na een proefperiode een afspraak om op huisbezoek te komen. Bij dit bezoek komen de zaken van pas die je van je contactpersoon hebt geleerd. Zorg dat je op tijd bij de ouders bent. Als je weet dat je de kunst niet beheerst om via waarderende opmerkingen over het huis en via koetjes-en-kalfjes-onderwerpen door te stoten naar de reden voor je komst, vertel dan meteen waarvoor je komt. Sta open voor vragen en bezorgdheid van ouders. Mocht je op een vraag geen antwoord hebben, zorg er dan voor dat je later een antwoord krijgt en houd de ouders op de hoogte van die antwoorden. Geef nooit halve antwoorden, dat beschaamt het vertrouwen.

Stap 8: Het programma

Je hebt al zeven stappen gezet. Nu pas kom je toe aan de kern van de zaak: het programma. Net zoals je een opkomst gewend bent voor te bereiden, doe je dat nu ook. Daarbij kun je gebruikmaken van alle ervaring die maar voorhanden is. Maar in dit geval moet je waarschijnlijk toch wat meer moeite doen. Het gaat immers niet om zo maar een programma voor zo maar een Scouting-groep. Je moet zorgen voor een programma dat voldoende Scoutinglike is, waarbij je meer uitgaat van de mogelijkheden dan van de beperkingen. Je programma moet dus staan als een huis en klinken als een klok. Net als je altijd al gewend was, is je programmaopzet geen dwangbuis. Als je merkt dat iets niet goed loopt, grijp je in en bied je een alternatief. Voor nieuwe leidinggevenden kan dat nog erg moeilijk zijn. Het is aan te raden om eerst eens een spelmiddag te organiseren om te kijken hoe het gaat. Op zo'n middag doe je enorm veel ervaring op. Het kan zijn dat je op basis van deze ervaring besluit nog enkele stappen terug te gaan in het stappenplan. Beter ten halve gekeerd dan ten hele gedwaald.

Jaarprogramma

Ook in je 'gewone' Scoutingwerk hobbelt je niet van opkomst naar opkomst maar plan je een flink eind vooruit. Je maakt een (half) jaarplan. In grote lijnen staat daarin wat je van plan bent iedere opkomst te gaan doen. Het kamp staat er al op, net als andere 'grote' activiteiten die jullie van plan zijn te gaan houden. Vervolgens detailleer je steeds een gedeelte van het jaarplan, naarmate de tijd verstrijkt. Door planmatig te werken, voorkom je plotselinge verrassingen. Een excursie zie je dan al lang van tevoren aankomen. Je kunt dus tijdig contact opnemen om dat uitstapje te regelen. Meer informatie over ouders vind je in hoofdstuk 7.

Bestaande programma's

Een jaarplan opzetten, is een heel werk. Maar waarom zou je dat gaan doen, als er al heel veel werk door anderen is gedaan. Je kunt gebruikmaken van andere Scoutingliteratuur en de activiteitenbank (www.scouting.nl/activiteitenbank). Natuurlijk zijn die vaak gericht op scouts zonder beperking maar ook de aanpassingen om ze meer geschikt te maken voor jouw doelgroep staan hierbij genoemd.

Proefmiddagen

Overweegt een kind lid te worden van een Scoutinggroep, dan is het gebruikelijk dat het eerst een aantal opkomsten vrijblijvend komt meedoen. Er is dan nog geen enkele verplichting; het kind kan in alle vrijheid een keuze maken. Het is goed om dat juist in deze situatie ook te doen. Ouders en kinderen moeten de kat uit de boom kunnen kijken.

Stap 9: Communicatie

Bij communicatie draait het eigenlijk steeds om de vraag: Wie moet Wat Wanneer Weten? Werk je de antwoorden op die vraag uit, dan heb je eigenlijk al een communicatieplan. Ook hier is het dus belangrijk planmatig te werk te gaan. Niet in het wilde weg een folder maken, een persbericht versturen omdat iemand toevallig even tijd heeft of een groepsblad opstarten omdat er geld voor is. Zorg dat al je communicatie past in een groter verband. Dat verband – je communicatieplan – zorgt ervoor dat er geen doelgroepen worden overgeslagen, dat je de juiste middelen inzet, dat je je boodschappen op de juiste momenten verspreidt. Communiceren is niet zo moeilijk, zeker niet als je het planmatig doet.

Verantwoordelijkheid

Het is praktisch om iemand van de werkgroep verantwoordelijk te maken voor de uitvoering van het communicatieplan. Daarmee is hij niet veroordeeld om de complete uitvoering op zijn schouders te nemen. Delegeren is natuurlijk een goede oplossing. De eindverantwoordelijke houdt echter wel overzicht over de taken die hij gedelegeerd heeft en de manier waarop ze worden uitgevoerd. Heeft niemand 'communicatie' in zijn portefeuille, dan denkt iedereen dat een ander het wel doet. Het gevaar bestaat dat dan niemand het doet.

Intern gaat voor extern

Zorg dat je eerst je interne communicatie goed op orde hebt. Daarna komt de buitenwacht pas aan de beurt. Verspreid geen persberichten als je interne organisatie nog niet goed geregeld is. Wie staat de journalist te woord als hij naar aanleiding van het persbericht contact opneemt? Gooi nog geen folders huis-aan-huis in de brievenbussen als je nog niet precies weet wanneer je van start kunt gaan met de eerste opkomst. Dat werkt contraproductief en is onnodig duur, omdat je daarna nog een keer een folder moet samenstellen en verspreiden. 'Intern gaat voor extern', is bij communiceren de gouden regel. Hanteer die regel niet te strikt. Natuurlijk kun je wel vast je voorbereidingen treffen voor de externe communicatie, terwijl je bezig bent de interne organisatie op poten te zetten.

Stap 10: Evaluatie en vervolg

Er is sprake van een cyclisch proces: je maakt een cirkelbeweging. Na het vaststellen van de doelstellingen, ga je aan het werk om die doelen te bereiken, de uitvoering. Na die uitvoering bekijk je of de doelen bereikt zijn, de evaluatie. Uit die evaluatie kunnen nieuwe doelen voortkomen. Uiteraard verwerk je daarin de ervaringen van de eerste keer. Wat de eerste keer goed ging, handhaaf je de volgende keer. Wat minder goed ging, stel je bij. Op die manier werk je aan een proces van permanente verbetering. De cirkel is rond. Je evalueert tussentijds natuurlijk ook met alle betrokkenen. Hoe ver zijn we nu? Wat moet er nog gebeuren? Die evaluaties zijn goede gereedschappen om iedereen 'bij de les' te houden. Op basis van die tussentijdse evaluaties stel je eventueel bij. Was het doel realistisch? Wilden we ergens te snel of te langzaam? Kunnen we meer bereiken dan we aanvankelijk dachten?

Plan de evaluatie

Neem voor de tussen of -eindevaluatie een goed moment waarop iedereen voldoende tijd heeft. Het moet niet even tussendoor gebeuren. Stel een agenda op voor deze evaluatie. Laat iedereen de agenda van tevoren doornemen en zich goed voorbereiden. Dat scheelt veel tijd tijdens het evaluatiegesprek. Het laatste agendapunt kan zijn: Hoe gaan we verder? Komt er een vervolg? Zo ja, in welke vorm? Daarbij stel je dus weer de vragen die hiervoor al genoemd zijn. Besteed bij het 'afhechten' ook tijd aan informele zaken. Een maaltijd of barbecue aan het eind is er niet alleen om je honger te stillen. Het kan prima zijn om op die manier een project af te ronden.

3.5 Doorgroeien binnen de groep

Overvliegen

Er komt een moment dat een jeugdlid moet overvliegen naar een andere speltak. Hij is te oud, past niet meer in het onderdeel of er zijn andere redenen. Overvliegen is een belangrijk moment voor de

groep en voor het jeugdlid zelf. De kans dat de vereniging juist op dit moment jeugdleden kwijtraakt, is groot. In de kompassen voor leiding (*Beverkompas*, *Welpenkompas* en *Scoutskompas*) staan allerlei tips over hoe je het overvliegen zo goed mogelijk kunt laten verlopen.

Bij scouts met een beperking speelt nog een aantal andere aspecten een rol:

- Welk moment kies je om kinderen te laten overvliegen? In het reguliere spelaanbod wordt in principe rekening gehouden met de leeftijd van de scouts. Bij scouts met een beperking kan hun verstandelijke leeftijd anders liggen dan hun kalenderleeftijd. Je zult met hen criteria moeten afspreken, bijvoorbeeld maximumleeftijd, niveau of het feit dat vriendjes of vriendinnetjes ook overvliegen.
- Past het kind in de nieuwe groep? Soms kan een kind met een beperking prima meedraaien bij een reguliere bever- of welpenspeltak, maar gaat dat bij de scouts of de explorers niet meer lukken. De niveaoverschillen worden dan te groot of door de afnemende leiding wordt de verantwoordelijkheid bij medejeugdleden te groot. Het is belangrijk om dit in de visie van de groep al mee te nemen en dus vooraf met jeugdleden en hun ouders hierover te spreken. Bespreek dit eerlijk. Spreek bijvoorbeeld een kennismakingstijd af bij de nieuwe speltak. Dit geldt natuurlijk niet alleen voor de kinderen met een beperking, maar voor iedereen. Als het toch gebeurt dat een kind niet langer lid kan blijven, probeer dan samen met de ouders en het kind een alternatief te vinden. Wie weet heeft een andere Scoutinggroep meer mogelijkheden of is er bijvoorbeeld een speltak of Scoutinggroep voor scouts met een beperking in de buurt. Een andere mogelijkheid is bijvoorbeeld een sportclub waar het kind lid van kan worden. Voor kinderen met een verstandelijke beperking zijn er allerlei activiteitenclubs.

Eindige of oneindige tijd als roverscout

Als een scout te oud wordt voor de groep, wordt het niveaoverschil met de rest te groot. Het wordt – volgens de leiding – tijd dat zo iemand langzamerhand eens opstapt. Dit is een moeilijk moment. Misschien is iemand al vanaf de welpen lid en is de groep een onderdeel van zijn leven geworden. Je kunt een soort ‘eindtijd’ invoeren als leeftijd geen criterium kan zijn. Wat dacht je van een ‘roverscouthoud’ van bijvoorbeeld vijf seizoenen? Iedereen weet dan van tevoren waar hij aan toe is en kan daar ook aan werken. Op die manier schep je ruimte voor nieuwe instroom. Een ander idee is dat de oudsten een plusscoutskring vormen. De Stormvogels uit Dongen hebben dit goed opgelost. Er waren wat oudere leden met een redelijk niveau, die eigenlijk de spelletjes wat te kinderachtig vonden. Voor deze stoere mannen is toen een nieuwe kring opgericht: de zogenaamde Klussenpatrouille. Deze groep houdt zich vooral bezig met kleine opknopklusjes in en om het clubhuis, zoals een tuintje aanleggen, kapstokken verven en het berghok opruimen.