

Toelichting Organogram

In het organogram zijn – voor zover bekend- alle landelijke teams opgenomen per februari 2016. De onderlinge relaties tussen de teams (taken, rollen, verantwoordelijkheden) zijn, enkele uitzonderingen daargelaten, niet aangegeven.

Status en doelstelling organogram

Het organogram is een momentopname van de organisatie. Deze is continue in beweging. De doelstelling is om inzichtelijk te maken welke teams waar actief zijn in de organisatie.

Aantallen

De aantallen tussen haakjes geven het aantal *functies* aan binnen teams. Omdat meerdere mensen meerdere functies hebben is dit niet persé gelijk aan het aantal mensen.

Status van teams

De status van teams is niet weergegeven. Zo zijn niet alle teams qua inzet en karakter gelijk, indicatief en soms zijn ze ook verschillend georganiseerd, zoals de labelterreinen (sommige staan bij SN op de begroting, andere niet) of de commissies van de Landelijke Raad (ad hoc of vaste commissies).

Pijlen & processen

Het is even zoeken, maar de pijlen zijn in het organogram benoemd:

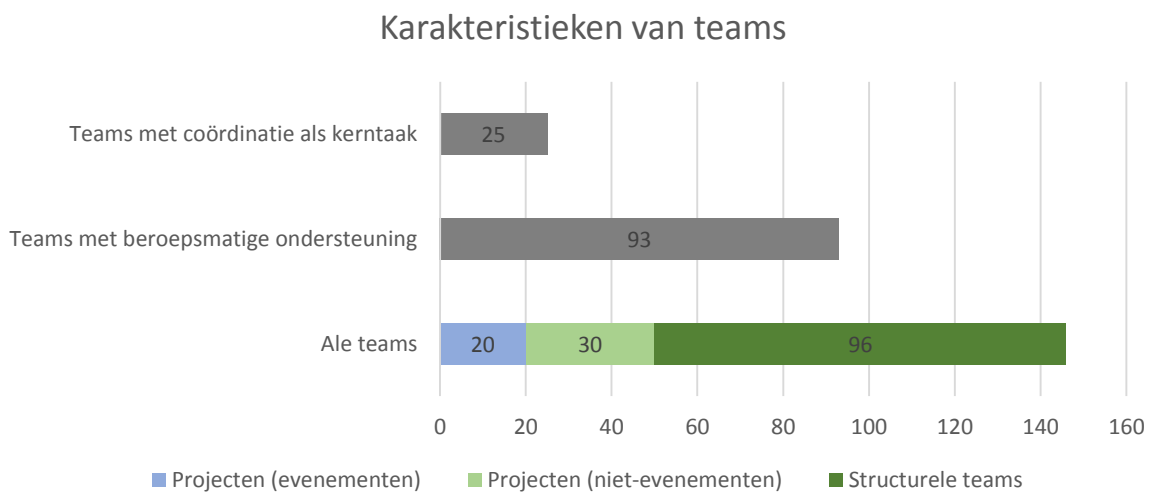
1. Via de Regio's kiezen de Scoutinggroepen de leden van de Landelijke Raad, deze benoemd het Landelijk Bestuur. De waterscoutinggroepen kiezen via de Kleine Vlootraad hun afvaardiging in de Landelijke Raad.
2. Het Landelijk Bestuur stelt de directie van het LSC aan via het directiestatuut, welke weer de beroepskrachten van het LSC aanstelt.
3. Het LSC bestaat uit beroepskrachten en vrijwilligers die de overige programma's met raad en daad ondersteunen
4. Alle pijlers van de organisatie steunen (in)direct de lokale Scoutinggroepen. De Regio's worden met name ondersteund door Scouting Academy, Regio & Groei en Spel.
5. Deze drie pijlers leveren inhoudelijke sturing aan de projecten en evenementen die vanuit het Projectbureau worden gecoördineerd.
6. In het Huishoudelijk Reglement is geregeld dat Scouting Academy en Spel mede gevormd worden vanuit vertegenwoordigers van deze disciplines uit de Regio's.
7. De Stuurgroep Sociale Veiligheid wordt gevormd door een medewerker sociale veiligheid en afvaardigingen van HRM, juridische zaken, Communicatie, directie en tzt een vertrouwenspersoon

Niet in dit organogram benoemd zijn o.a. de organisatievorm per pijler, mandaten, de organisatie binnen en tussen teams, de procedure voor de benoeming van vrijwilligers en de procedures van de diverse verkiezingen. Meer info hierover vind je per team en/of bij de coördinatoren van de pijlers en bij HRM.

Bronnen

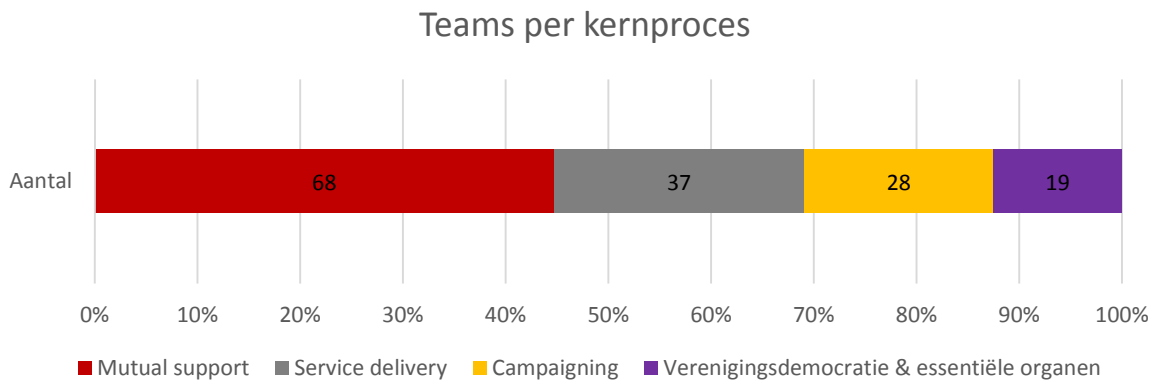
De verantwoordelijkheid voor het maken van een organogram is niet bij één functie belegd. Het organogram is dan ook gebaseerd op diverse (al dan niet actuele) organogrammen van delen van de organisatie. De rest is aangevuld vanuit bijdragen van diverse coördinatoren, waarbij het opviel dat sommige informatie soms tegenstrijdig bleek. Het kenmerkt een organisatie die continue in verandering is.

Samenvatting



Er zijn in totaal ca. 150 actieve teams geïdentificeerd. 15% heeft afstemming/ coördinatie als kerntaak. 60% van de teams heeft enige beroepsmatige ondersteuning. Met 33 fte aan beroepskrachten is dat gemiddeld bijna 8 uur ondersteuning per team per jaar. 33% van de teams ontplooit activiteiten met een projectmatig karakter, bijvoorbeeld evenementen. Twee derde van de teams is structureel van aard.

Typologie naar kernproces

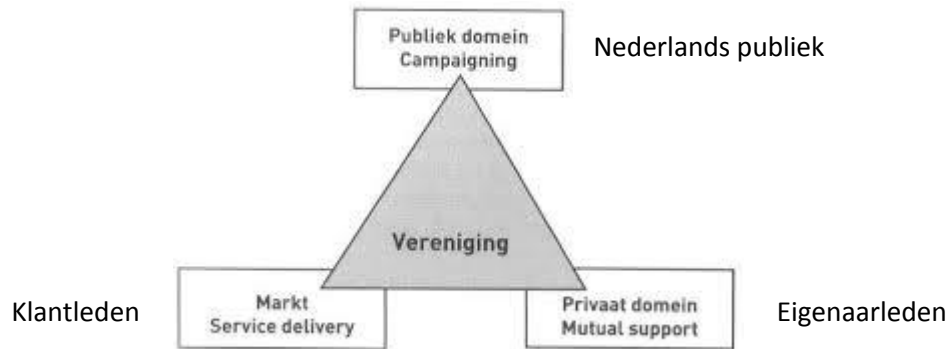


De kernprocessen binnen een vereniging zijn gericht op onderlinge steun en activiteiten (mutual support), het leveren van diensten aan eindgebruikers (service delivery) en de belangenbehartiging (campaigning: PR, lobby, advocacy van onze filosofie, enz.). Daarnaast zijn er nog een aantal neutrale processen, zoals het functioneren van de verenigingsdemocratie via o.a. de Landelijke Raad en het Landelijk Bestuur.

De doelstellingen van deze kernprocessen kunnen strijdig met elkaar zijn, bijvoorbeeld de behoud van lokale identiteit van groepen (mutual support) versus het opbouwen van een landelijke uniforme uitstraling (campaigning).

In de landelijke organisatie is mutual support het dominante kernproces (45% van de teams), met op de tweede plaats de service aan Regio's en groepen (25%) en met campaigning (20%) als hekkensluiter.

Toelichting kernprocessen



Service delivery

Dienstverlenende activiteiten kunnen tamelijk bedrijfsmatig functioneren. Vrijwilligers worden gemotiveerd door de dienst die ze aan een ander kunnen verlenen. Kwaliteit van dienstverlening, trots op resultaten, een klantgerichte externe focus is in dit type organisatie te verwachten. Men wil zeker niet teveel tijd kwijt zijn aan organisatorische ballast. Hiërarchie en duidelijke werkafspraken worden dus in een dienstverlenende vrijwilligersorganisatie op prijs gesteld. Programmamanagement, zoals hiervoor beschreven, is de meest aangewezen aansturing.

Thema's: diensten aan klantleden/ eindgebruikers

Campaigning

Bij campagneorganisaties trekt de feitelijke belangenbehartiging mensen die zich verenigen op hun eigen ideaal. Het strijdbare karakter van dit kernproces vertaalt zich ook in de interne omgangsvormen. Ruimte voor discussie over dat ideaal en de te volgen strategie is belangrijk. Hiërarchie ligt hier dus lastiger. Goede besluitvormingslijnen en een cultuur van partijdigheid over gemaakte afspraken zijn meer geschikt. Meijs (2004) stelt dat zowel programma- als ledenmanagement logisch zijn in campagneorganisaties.

Thema's: profilering, identiteit/ filosofie, advocacy, werving & marketing

Mutual support

Een voor-ons-door-ons organisatie is vooral intern gericht. Mensen vinden elkaar daar op de gedeelde situatie. Externe profilering is niet zo belangrijk, er is meer ruimte voor diversiteit in activiteiten en werkwijze. Samen doen, betrokkenheid, gezelligheid zijn de belangrijkste waarden. Besluitvorming gaat meer volgens de consensus en kan in uitvoering weer allerlei afwijkingen kennen. Ledenmanagement als aansturing is hierbij het meest logisch.

Thema's: voor-ons-door-ons activiteiten, diensten aan eigenaarleden

Vrij naar Kuperus: de vereniging op survival: Overlevingsstrategieën Voor Hedendaagse Verenigingen (2007)

Bijlage | Netwerken

Links en rechts werden diverse netwerken benoemd die soms bij elkaar komen maar geen structureel team vormen. In één of andere vorm zijn dat onder andere:

1. Alumni Programma Scouting Talent
2. Diverse landelijke Plusscoutskringen, bv LAROS, MPSE
3. Gilwellians
4. Internationaal netwerk vanuit IC's en Nederlanders in den vreemde (WOSM, WAGGGS, Kandersteg, enz.)
5. Landelijke vrijwilligerspool (5.000)
6. Netwerk bekende gezichten LLA's
7. Netwerk contactpersonen communicatie (800)
8. Netwerk decentrale LLA's zoals HIT en LSW
9. Netwerk rondom (mobiele) Scoutshops
10. Netwerk rondom team internet
11. Netwerk rondom TOES
12. Kennisnetwerk
13. Netwerk Roverscouts/ oud Roverway- en Mootgangers
14. NVVSO/ musea
15. Oud CS, IST en Troepstaf WJ's
16. Oud-bestuursleden
17. Oud-betrokkenen WJ95
18. Oud-betrokkenen/ reizigers internationale partnerships
19. Regionaal: NPK, WASA e.d.
20. ScoutLink/ iScout/ JOTA/JOTI
21. Studentenscouting
22. Trainers en coaches
23. Waterscouting

Key players

Veelbenoemde bepalende gremia binnen de landelijke organisatie (meestal besluitvormend danwel "boots on the ground")

- Landelijk Bestuur
- Afdeling Communicatie
- HRM
- Scoutshop
- Projectbureau
- TOES
- Team Internet
- LLA's
- Landelijk Management Team/ Directie
- Scouting Landgoed Zeewolde

Overzicht landelijke en regionale Plusscoutskringen

https://sol.scouting.nl/frontend//sol/index.php?task=listing_listing&action=list_start&lst_id=177&blank=1

Overzicht labelterreinen

Deze terreinen hebben zelf lokale beheerteams en een landelijk overleg

<https://labelterreinen.scouting.nl/nl/labelterreinen-vinden/adressenlijst>