

Voortgangsrapportage speerpunten programma's meerjarenbeleid 2011-2015



Scouting
Landelijke raad

Inhoudsopgave

1. Inleiding	53
2. Voortgangsrapportage programma Groepsontwikkeling	54
3. Voortgangsrapportage programma Spel	58
4. Voortgangsrapportage programma Scouting Academy	61

1. Inleiding

In de landelijke raad van december 2010 is het meerjarenbeleidsplan 2011-2015 en het activiteitenplan 2011 vastgesteld. In deze rapportage wordt over de algemene voortgang op de drie speerpunten uit het meerjarenbeleid gerapporteerd: de groep centraal, het spel centraal en de vrijwilliger centraal. Voorafgaand aan de vergadering van juni 2012 ontvangt de landelijke raad een volledige eindrapportage op het activiteitenplan 2011, inclusief de werkzaamheden vanuit de rest van de landelijke organisatie (Projectenbureau en LSC).

Deze rapportage geeft dan ook een overzicht van de voortgang van de diverse werkzaamheden rond de programma's Groepsontwikkeling, Spel en Scouting Academy. De komende vier jaar staan immers in het teken van het implementeren van de nieuw ontwikkelde producten op het gebied van Spel en Scouting Academy en een directe ondersteuning naar groepen door middel van de methode Groepsontwikkeling. Hiermee wil Scouting een groeiende, continu lerende, relevante en zichtbare en internationale, diverse en verbonden organisatie zijn en blijven.

De rapportage bestrijkt de periode vanaf de vorige rapportage (half april 2011) die aangeboden is aan de landelijke raad in juni 2011 tot 1 oktober 2011.

Zoals in de vorige rapportage reeds is aangegeven, is de landelijk organisatie omgevormd om uitvoering te kunnen geven aan het meerjarenbeleid. Het nieuwe landelijk managementteam (LMT) heeft de afgelopen periode gebruikt om, naast uitvoering geven aan de werkzaamheden in de programmagroepen, te werken aan het opstellen van de programmaopdrachten en de jaarplannen voor 2012.

2. Voortgangsrapportage programma Groepsontwikkeling

1. Inleiding programma Groepsontwikkeling.

De uitvoering van het programma Groepsontwikkeling is formeel op 1 september gestart. Op 2 en 3 september is de training voor senior- en regiocoaches met succes verlopen. Er zal nog een tweede verkorte training worden gerealiseerd. Het programma Groepsontwikkeling ligt op schema en verloopt voorspoedig. Uit reacties van groepen en regio's op de eerste intake sessies, maar ook tijdens de workshop op Scout-In11 is zeer positief gereageerd op het programma. Groepen onderkennen en onderschrijven daarmee het belang van het programma en er wordt op grote schaal coöperatief samengewerkt.

1.1 Werving coaches

In 33 regio's is het gelukt eigen regiocoaches te werven. In 10 regio's wordt gewerkt aan tijdelijke oplossingen in de vorm van inzet regiocoaches uit naastliggende regio's of anderszins.

Geconstateerd wordt dat er bij de regiocoaches sprake is van veel personen met een dubbelfunctie. Mogelijk lost zich dit in de toekomst vanzelf op door het aantrekken van nieuwe regiocoaches uit enthousiaste groepsbestuurders.

In januari 2012 wordt met de regiocoaches overlegd hoe de samenstelling en verdeling van de groepen na september 2012 eruit gaat zien. Hierin wordt gebruik gemaakt van de ervaring in alle regio's in de eerste fase dit najaar en van aanvullend onderzoek en analyses.

1.2 Oplevering Handboek voor coaches

Tijdens de eerste training is het Handboek voor coaches opgeleverd. Hoewel het handboek succesvol gelanceerd is met veel positieve reacties, zal het de komende maanden nog een dynamisch karakter hebben. Zowel aanvullingen als ervaringen vanuit de praktijk zullen het handboek nog verder verrijken.

1.3 Start eerste 50 groepen in 2011

In september 2011 zijn er 44 groepen van start gegaan met de intake van het programma Groepsontwikkeling. 43 regio's nemen actief deel aan het programma, 1 regio heeft besloten dit een jaar uit te stellen. Vanuit 2 regio's is nog niet gereageerd en wordt contact gezocht om te overleggen hoe de samenwerking gestart kan worden.

Conform de planning zullen in 2011 50 groepen deelnemen aan het programma.

Inmiddels zijn de voorbereidingen gestart om de volgende 50 nieuwe groepen met ingang van januari 2012 te laten starten.

1.4 Light-scan

De belangstelling voor de light-scan blijkt een groter succes dan verwacht. Inmiddels hebben meer dan 350 groepen de light-scan gedownload en zijn ook reacties daarop positief. Tegelijk komen er veel vragen over de light-scan. Om de toepassing van de light-scan succesvol te laten blijven, zijn ideeën ontstaan om de ondersteuning van de light-scan naar groepen uit te breiden. Hiervoor worden de komende maanden plannen ontwikkeld.

1.5 Overzicht van organisatorische activiteiten

- Werving en aanstelling van 40 regiocoaches in 33 regio's.
- Werving en aanstelling van 6 seniorcoaches, binnen de vastgestelde formatie van 1,5 fte.
- Introductiebijeenkomst en opleiding op 19 juni en op 2/3 september voor senior- en regiocoaches. Aan deze bijeenkomsten hebben 50, respectievelijk 40 personen deelgenomen.

- Herhalingsbijeenkomst is in oktober gepland voor die mensen die de laatste bijeenkomst gemist hebben.
- Realisatie van Handboek voor coaches, waarin methodiek en andere nuttige informatie rond het programma Groepsontwikkeling voor de coaches beschikbaar is.
- Start LinkedIn-groep voor de coaches.
- De bijeenkomst voor de groepen met urgentie is verplaatst naar 26 november. Van de genodigde 41 groepen hebben 18 groepen gereageerd en zijn er op dit moment 14 groepen voor aangemeld. Regio's ontvangen informatie over de groepen die zich hebben aangemeld.
- Evaluatiecommissie van de landelijke raad zou op 26 september een eerste bijeenkomst hebben, maar door teveel afmeldingen is deze naar een later moment verplaatst.



2.1 ICT-hulpmiddelen

De volgende activiteiten zijn succesvol opgeleverd:

- Planningstool voor het maken en volgen van alle afspraken met de groepen en coaches. Dit om overzicht te houden en groepen goed te bedienen.
- Tool om de informatie uit de vragenlijsten voor kaderleden te vertalen naar een kwaliteitsgrafiek. Dit wordt onderdeel van de Management Informatie van groepen en wordt in een tweede fase verder uitgewerkt zodat groepen de uitkomsten van zichzelf kunnen vergelijken met andere groepen.
- De omzetting van alle cijfers in grafieken, die door de coaches bij de presentaties gebruikt worden, maar ook onderdeel worden van de Management Informatie.

De ontwikkelde hulpmiddelen voor de coaches worden een voor een dit najaar in een werkversie opgeleverd voor groepen. Op basis van commentaar en ervaringen wordt dit doorontwikkeld. In 2012 staat ook een versie specifiek voor regio's in het activiteitenplan.

2.2 Onderzoek

Gerealiseerd zijn op dit moment:

- Rapportage Meisjes in Scouting (naast al eerder genoemde onderzoeken).
- Onderzoek naar de gevolgen van gemeentelijke bezuinigingen en financiële knelpunten bij groepen (succesfactor Financiën).
- Succeskenmerken van groeiende Scoutinggroepen, een afstudeeropdracht.

Deze onderzoeken zijn te vinden op:

<https://www.scouting.nl/mijnscouting/bestuur-en-organisatie/groepsontwikkeling>

Gewerkt wordt aan:

- De nulmeting van het programma Groepsontwikkeling.
- Vervolgonderzoek en analyses. Het vervolgonderzoek ligt op planning en wordt in de loop van het najaar opgeleverd.

2.3 Communicatie

Gerealiseerd:

- Via de @-scout, website en Scouting Magazines wordt informatie gegeven over het programma Groepsontwikkeling.
- Tijdens Scout-In11 zijn drie workshops boven verwachting goed bezocht door belangstellende groepsbestuurders. Er waren 75 deelnemers vooraf ingeschreven en er zijn er meer dan 100 geweest. Hierin viel ook op dat er nog zeker meer aandacht gegeven moet worden aan het bestaan en de beschikbaarheid van groepsontwikkeling.
- Er is bij andere vrijwilligersorganisaties belangstelling voor het programma Groepsontwikkeling. Tijdens het NOV-congres voor vrijwillige bestuurders werden in oktober twee workshops gegeven. Daarnaast is Scouting Nederland betrokken bij een kwaliteitswerkgroep voor het versterken van kwaliteit tussen landelijke vrijwilligersorganisaties.
- Met Team communicatie wordt gewerkt aan een communicatieaanpak, deze is nog niet afgerond/opgeleverd.

2.4 Producten voor groepen

Gerealiseerd zijn op dit moment:



- Light-scan: een vereenvoudigde versie van de methodiek Groepsontwikkeling. Hiermee kunnen groepen, die niet primair zijn geselecteerd, zelfstandig starten met een basisaanpak van de methode groepsontwikkeling. De light-scan is inmiddels door ruim 350 groepen gedownload. De regiocoaches ontvangen bericht welke groep in hun regio deze aanvraagt. Het is nog niet duidelijk of en in hoeverre deze groepen ook actief met de light-scan aan het werk zijn. Dit wordt in het voorjaar uitgezocht en meegenomen in de ontwikkeling van plannen voor verdere ondersteuning van de light-scan (zie ook 1.4.). Hierbij zal ook gekeken worden naar een goede aansluiting van de deelname aan de methodiek Groepsontwikkeling door groepen die eerder een light-scan hebben gebruikt.

- Functieprofielen van groepsbestuurders.
- Presentatie programma Groepsontwikkeling voor kaderleden en ouders (te downloaden op <https://www.scouting.nl/mijnscouting/bestuur-en-organisatie/groepsontwikkeling>).
- Door diverse andere landelijke programma's (HRM, Communicatie, LSC, etc.) en hulpmiddelen voor groepsbestuurders. Bijvoorbeeld: 'Groepswebsite: tips en trucs' of 'Regelingen voor mensen met een laag inkomen'.
- Gewerkt wordt, met Team communicatie, aan een strategisch wervingsplan. Op korte termijn zullen ook een aantal praktische hulpmiddelen voor de werving van jeugd- en kaderleden beschikbaar zijn.

2.5 Financiën

Voor 2011 is 1,5 fte voor de inzet van seniorcoaches beschikbaar. Deze capaciteit wordt nog niet helemaal ingezet. Voor de resterende zes groepen is nog een deel extra ruimte nodig, maar de verwachting is dat de personele kosten ruim binnen de begroting voor dit jaar uitpakken. De begrote kosten voor productontwikkeling blijven ook binnen de geplande werkzaamheden voor dit jaar.

2.6 Status afhankelijkheden andere pijlers in de organisatie

Naast de inzet van diverse landelijke teams bij de realisatie van producten voor groepen en groepsbestuurders is door het LSC een klantvraagvolgsysteem uitgetest en opgeleverd. De beantwoording van klantvragen kan hierdoor effectief afgehandeld en gevolgd worden. Het secretariaat ondersteunt het programma Groepsontwikkeling onder andere door het bijhouden van de planning en het uitzetten en doorsturen van de vragenlijsten voor de groepen.

Tot slot willen we alle regio's en regiocoaches ontzettend hartelijk bedanken voor de coöperatieve en open wijze waarop wordt samengewerkt om het programma Groepsontwikkeling succesvol te laten verlopen. In een half jaar tijd mogen we trots zijn op het bereikte resultaat.

3. Voortgangsrapportage programma Spel

Inleiding

Tijdens de landelijke raad van december 2010 is het meerjarenbeleidsplan vastgesteld inclusief het activiteitenplan 2011. Deze rapportage richt zich op de activiteiten die benoemd zijn bij Spelvisie en methode alsook enkele activiteiten die elders benoemd staan en waarvan het logisch is dat deze worden aangestuurd vanuit het programma Spel. Het format van de rapportage is aangepast op de programmaopdracht zoals die in september door het landelijk bestuur is vastgesteld.

In de afgelopen periode is inzicht verkregen in de opdracht en doelstellingen die binnen het programma opgepakt moeten worden. Er is gewerkt aan een activiteitenplan en bedacht welke organisatie daar het beste bij past. Sinds de zomer worden vrijwilligers geworven voor enkele projecten en versterking van het team Spelspecialisten. De reacties op de vacatures zijn beperkt. Het organiseren van voldoende menskracht is een groot zorgpunt.

In de vorige rapportage werd gemeld dat de wijze van rapporteren nog zou wijzigen als gevolg van de ontwikkeling van het programmaplan. Nu de programmaopdracht en het jaarplan 2012 inclusief de contouren voor 2013 en verder beschikbaar zijn is de verwachting dat een bestendige lijn in planning en rapportage mogelijk is.

1. Organisatie/beheer programma

De organisatorische opzet van het programma is sinds het voorjaar gestart. De kaders zijn geformuleerd en er is een beeld van de organisatie op langere termijn.

De volgende activiteiten zijn afgerond:

- Ontwikkeling en vaststelling van de programmaopdracht.
- Ontwikkeling en prioritering van een activiteitenplan voor 2012 en verder.
- Werving en aanstelling van een accounthouder voor Spel binnen het team HRM.
- Beschrijving van het gewenste takenpakket van het team Spelspecialisten in overleg met de betrokkenen.
- Inventarisatie van de beschikbare specialisaties binnen het team Spelspecialisten. Op basis daarvan zijn afspraken gemaakt over de taakverdeling en is bekend waar aanvullingen nodig en gewenst zijn.
- Opzet van een team spelkwaliteit t.b.v. de ondersteuning van LLA's om op een goede manier de spelvisie en spelmethode toe te passen bij de activiteiten en de beleving. Het team zet zich in voor zowel het verbeteren van de kwaliteit van de spelinhoud bij de LLA's als voor andere aspecten van de organisatie van LLA's.
- De projectopdrachten voor het ontwikkelen van het regiospel voor bevers en het regiospel voor welpen in 2012 zijn vastgesteld, waarna de werving voor de projectteams is gestart.

2. Ontwikkeling nieuw materiaal

De ontwikkeling van de kompassen en de insignes wordt uitgevoerd conform de projectopdracht vanuit 2010. De werkzaamheden van de projectgroep worden eind oktober 2011 afgerond met een overdracht naar de spelspecialisten. De resterende activiteiten (met name ten aanzien van explorers en roverscouts) worden uitgevoerd binnen het programma Spel.

Voor de zomer is het Welpenkompas verschenen en tijdens Scout-In11 was het Scoutskompas beschikbaar. We hebben geleerd van de eerdere boeken en hebben de beide kompassen volgens planning kunnen opleveren. Met het opleveren van deze kompassen en de insignes is het basispakket van de nieuwe spelmethode voor de bevers en welpen compleet. Voor de scouts wordt er momenteel nog gewerkt aan de insignes van de specialisatiefase, waarna ook dit basispakket compleet is. De Explorergids is het volgende instrument dat opgeleverd zal worden, naar verwachting in het voorjaar van 2012. Voor de roverscouts zal geen gids of kompas verschijnen, maar een format dat beter

aansluit op de doelgroep. De werktitel is vooralsnog 'Roverscouts voor dummies'. De varianten voor de uitwerking worden verder vormgegeven door een aparte projectgroep.

3. Implementatie

De implementatie van het nieuwe spelaanbod via de speltips in de @-scout biedt goede mogelijkheden. Na elke @-scout wordt de activiteitenbank druk bezocht (vaak zo'n 1.000 unieke hits). Scout-In11 heeft op een creatieve, goede en heldere wijze vormgegeven aan de vijf succesfactoren waarbij Spel letterlijk en figuurlijk centraal stond. Het fysiek zichtbaar maken van de acht activiteitengebieden en de doorlopende leerlijn is een goed concept gebleken.

Bij de formulering van de opdrachten van landelijke ledenactiviteiten wordt er tevens voor gezorgd dat er een inhoudelijke opdracht (spelvisie en spelmethode) is om bij te dragen aan de implementatie van het nieuwe spelaanbod.

In de Scouts Info van juni en oktober hebben groepen die het nieuwe spelaanbod hebben geïmplementeerd hun ervaringen gedeeld.

Ten slotte is er ook afstemming geweest tussen de programmagroepen hoe de implementatie van het nieuwe spelaanbod binnen Scouting Academy en Groepsontwikkeling vormgegeven zal worden. Met deze implementatie activiteiten wordt de huidige beschikbare capaciteit van het programma Spel ten volle benut. Meer en andere specifieke implementatie activiteiten kunnen alleen gerealiseerd worden indien hier aanvullende capaciteit voor beschikbaar is.

4. Regulier spelinhoudelijk ondersteuning

(Art. 57 HHR) (onderhoud en gebruik)

De spelspecialisten beantwoorden diverse vragen vanuit het land naar wens. Ze verzorgen de Front-Office naar groepen en regio's. Aard en omvang van de vragen kunnen binnenkort geregistreerd worden via het klantvraagvolgsysteem dat recent is opgeleverd.

Het opzetten en onderhouden van een activiteitenbank loopt conform de wensen. Vorm en inhoud worden verbeterd. Er is gestart met het invoeren van oude beschikbare activiteiten en we willen de activiteiten van Scout-In11 ook opnemen in de activiteitenbank, net als de activiteiten van diverse voorgaande LLA's vanuit 2010.

De bijdrage aan het programma van Scout-In11 is goed bevallen.

Ook de ontwikkeling van een team (spel)kwaliteit die de organisatie van een landelijke ledenactiviteit bijstaat bij het neerzetten van het programma blijkt een goede zet. Via de kwaliteitsborging van Spel in landelijke ledenactiviteiten laten we zien hoe je het nieuwe spelaanbod kunt gebruiken en op die manier het gebruik en de implementatie kunt bevorderen.

De opdrachtformulering voor het maken van de regiospelen van 2012 zijn klaar en de werving voor de projectteams is in de zomer gestart. Ondanks de eerdere start zal het, gezien de reacties op de vacatures, moeilijk zijn om de regiospelen op tijd klaar te hebben.

5. Monitoring van het gebruik van de spelmethode

(Onderzoek en evaluatie)

Gezien de vertraging van de ontwikkeling van de boeken lijkt het niet opportuun en technisch ook niet uitvoerbaar om nog in 2011 onderzoek te doen naar het gebruik en de bekendheid van het nieuwe spel. Deze activiteit wordt uitgesteld tot na 2012.

6. Het onderhouden van contacten

(Monitoring van (internationale) ontwikkelingen in de samenleving)

De reguliere/bestaande contacten waaronder die met de Natuurwerkdag, NL DOET, Buitenspeeldag, Nationale Jeugdraad zijn voortgezet. Mede met het oog op de problematiek van meisjes en vrouwen binnen Scouting zijn contacten met andere nationale Scoutingorganisaties in Europa aangeknoopt.

We werken mee aan de organisatie van de conferentie

'Scoren met spelen' die in het voorjaar van 2012 zal worden gehouden. Gezien het feit dat de prioriteit bij andere activiteiten ligt, worden de contacten op dit moment niet verder uitgebouwd.

7. Aanvullende ontwikkeling spel op basis van gesignaleerde trends

Het onderzoek naar de verhouding jongens/meisjes binnen Scouting wijst uit dat er twee uitdagingen zijn waar we mee aan de slag moeten. Allereerst daalt het aandeel meisjes onder jeugdleden. Willen wij een gemengde organisatie blijven, dan zullen we die trend moeten keren. Een eerste stap zal gezet worden door specifiek duidelijk te maken dat binnen de nieuwe spelvisie het nog steeds mogelijk (zelfs gewenst) is om zowel gemengd als apart jongens of meisjes te draaien. Dat er één welpenthema is wil niet zeggen dat iedereen gemengd moet gaan draaien. Meer activiteiten kunnen pas opgepakt worden als de capaciteit daarvoor ontwikkeld is. Dit geldt ook voor de tweede uitdaging die uit het onderzoek naar voren komt: de beperkte doorstroming van vrouwen naar (bepaalde) regionale en landelijke functies. Hiervoor zijn nog geen concrete plannen en er moet nog bekeken worden wanneer en vanuit welk programma dit kan worden opgepakt.

4. Voortgangsrapportage programma Scouting Academy

1. Inleiding

Op basis van het meerjarenbeleid en het activiteitenplan 2011 heeft de programmagroep Scouting Academy vorm gegeven aan haar ontwikkeling en bezetting om zo de gestelde doelen te kunnen gaan realiseren. Samen met het landelijk bestuur is er een prioriteitenplanning gemaakt om de gestelde doelen realistisch en haalbaar te maken.

Prioriteiten die voor het programma zijn gesteld:

- Organiseren van trainingen voor opleiders, trainers, praktijkcoaches en praktijkbegeleiders.
- Realiseren van een passend registratiesysteem voor het invoeren van competenties en kwalificaties in Scouts Online.
- Het ondersteunen van de regio's bij het implementeren en uitvoeren van Scouting Academy op regio- en groepsniveau.
- Realiseren dat voor kwalificaties opleidingsmaterialen en modulaire opleidingsprogramma's beschikbaar zijn.
- Realiseren van een eenvoudiger tool ten behoeve van de inschaling in het persoonsgebonden competentiesysteem.

2.1 Organisatorische voorbereiding

In het eerste half jaar is Scouting Academy druk bezig geweest de organisatie te vormen die nodig is om te gaan groeien en progressie te maken die gezamenlijk als noodzakelijk wordt gezien.



De programmagroep van Scouting Academy is ondertussen uitgegroeid naar een kernteam van elf personen. Hiermee is het kernteam ten opzichte van maart verdubbeld en zijn andere teams beter en duidelijker in kaart gebracht. De uitbreiding van trainers en ondersteuners loopt en daarmee komt het totale team op 72 functies en staan er nog ongeveer 40 vacatures open.

In overleg met het LSC heeft de programmagroep een 0,8 fte vrijgemaakt om specifiek te ondersteunen bij de ontwikkeling van modulaire trainingen en bij te dragen in de ontwikkeling van functieprofielen voor de niet-direct leidinggevendenden (NDLG).

In de programmagroep van Scouting Academy is de functie van vrijwillig programmamanager momenteel vacant. Het is dus noodzaak zo snel mogelijk een nieuwe programmamanager te vinden.

2.2 Assessment en kwalificatie

Dit jaar zijn er tijdens het LOSA (Landelijk Overleg Scouting Academy) assessments gedaan voor het TO2-niveau. En deze assessments zijn succesvol geweest. De evaluatie van deze assessments en van de TO4-assessments in maart jl. dragen bij aan de ontwikkeling en verbetering van assessments in het algemeen. In het eerste kwartaal van 2012 zou er een eerste versie van een assessmenttool beschikbaar moeten zijn voor direct leidinggevenden (DLG) op groepsniveau. In het laatste kwartaal van 2011 is er weer een assessment voor TO2- en TO3-niveau.

2.3 Landelijke opleidingscapaciteit

Om invulling te kunnen geven aan de ontwikkeling binnen Scouting Academy, is een team van landelijke trainers/opleiders benoemd. Deze 21 kandidaten zijn nu nog aspirant opleider en worden in het laatste kwartaal benoemd tot landelijk opleider. Deze benoeming is gekoppeld aan een assessment TO3-niveau. Deze groep aspirant opleiders is momenteel druk bezig een opleiding te creëren waarbij ze zelfstandig als opleider aan de slag gaan.

2.4 Ontwikkeling

Alle twaalf de modules voor kwalificaties DLG staan sinds week 40 online en zijn te downloaden voor alle trainers, praktijkcoaches en praktijkbegeleiders. Dit is een versie 0.1 en in het weekend van 10/11 december 2011 wil de programmagroep graag met hulp van de regionale trainingsteams in het land er een versie 1.0 van maken. De wil is er om hier een tweejaarlijks evenement van te maken, zodat alle mooie producten die in het land ontwikkeld worden door de individuele teams landelijk gedeeld kunnen worden. Dit zal ook in samenwerking zijn met Spel, zodat er ook een juiste aansluiting tussen de trainingen en het spel is, zowel in het spel spelen als in de naslagwerken zoals de boeken.

2.5 Informatie en communicatie

Om het land beter te informeren over de voortgang van Scouting Academy is binnen de programmagroep het Team Informatie en Communicatie (TIC) opgericht, zodat zij in samenwerking met de afdeling communicatie een en ander kunnen gaan stroomlijnen. TIC heeft zich als doel gesteld om zes keer per jaar een nieuwsbrief te versturen naar praktijkcoaches, praktijkbegeleiders, trainers en opleiders met de nieuwe relevante informatie met betrekking tot Scouting Academy. Andere doelen zijn het ondersteunen van de teams binnen Scouting Academy, @-scout voorzien van de nodige informatie, artikelen aanleveren voor de Scouting Magazines, het opzetten van een 'peer'-groep om de implementatie van Scouting Academy verder uit te dragen.

2.6 Procedures en registratie

Nagenoeg alle procedures om te kunnen kwalificeren en te registreren zijn in week 42 beschreven en liggen bij de afdeling communicatie. Hierna kunnen ze naar de vereniging gecommuniceerd worden.

2.7 Harmonisatie Ondersteuning en Implementatie (HOI)

Voor de implementatie is een team opgezet om bij regio's de ondersteuning te kunnen bieden zodat zij op regio- en groepsniveau kunnen ondersteunen bij het implementeren van Scouting Academy. Dit team HOI heeft nu meer dan twintig bezoeken afgelegd en heeft meer dan een derde van alle regioteams telefonisch benaderd. Het doel is voor het eind van 2011 alle regio's benaderd en/of gesproken te hebben om de ondersteuningsvraag helder te krijgen met betrekking tot Scouting Academy. Dit zodat zij als team de juiste prioriteiten kunnen stellen in hun ondersteuning aan de regio's.

3. Cijfers en resultaten

Cijfers tot nu toe met betrekking tot het kunnen opleiden van gekwalificeerd DLG:

	Wenselijk aantal	Huidig aantal*	Vershil
Praktijkbegeleiders in groepen	1650	141	1509
Praktijkcoaches in regio's	413	50	363

* cijfers komen uit Scouts Online

Enkele behaalde resultaten in het eerste half jaar zijn:

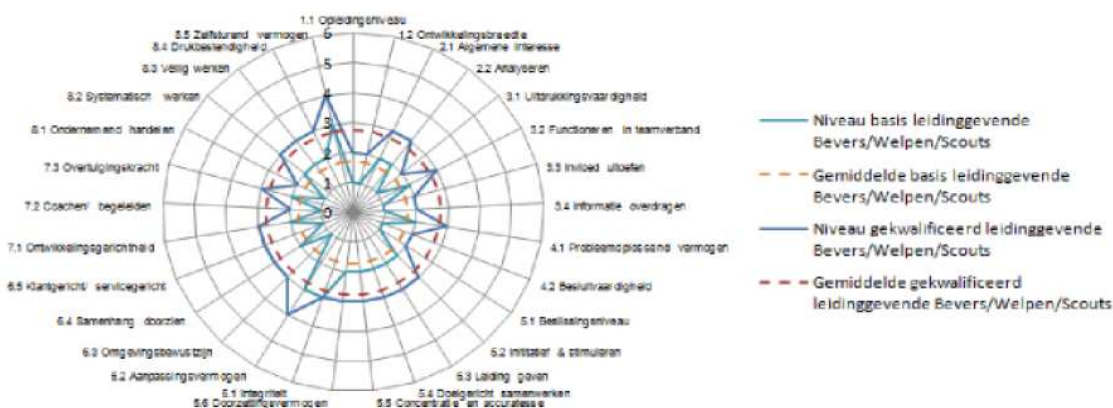
- Ontwerpen en beschikbaar stellen van kwalificatietekens.
- Organiseren van overstaptrainingen en opleidingen voor praktijkcoaches.
- Opstarten van een nieuwe groep in het Programma Scouting Talent.
- Opzetten van een team HOI om regio's te ondersteunen bij het implementeren van Scouting Academy op regio- en groepsniveau.
- Beschikbaar stellen van eerste versie van twaalf modules voor kwalificaties DLG.
- Opstart van internationaal project Recognition voor de WOSM, WAGGGS en Youth in Action.

4. Verbinding tussen kwalificatiekaart en competentieprofiel

Binnen Scouting weet je ongeveer wat je kunt verwachten van iemand die zes jaar leidinggevende bij de scouts is. Buiten Scouting is het vaak moeilijk uit te leggen wat zo iemand gemiddeld kan op het gebied van leidinggeven, regelen, improviseren, stressbestendig zijn, omgaan met kritiek en het creëren van een échte Scoutingsfeer op zomerkamp. Op de kwalificatiekaart wordt daarom gesproken in echte Scoutingtaal, die iedereen binnen de vereniging begrijpt; we hebben het dan over de functiegebonden competenties. Helaas is dat dus een taal die mensen buiten Scouting soms niet begrijpen. Daarom hebben we ook een systeem (competentieprofiel) in een taal die ook mensen van buiten Scouting begrijpen; dit systeem bestaat uit persoonsgebonden competenties. Met dit systeem kun je buiten Scouting aantoonbaar maken wat je binnen Scouting hebt geleerd!

Iedere gekwalificeerd leidinggevende bij de scouts heeft (in de praktijk) aangetoond dat hij voldoet aan de functiegebonden competenties. Bij die kwalificatie past in principe de vertaling naar een bepaald persoonlijk competentieprofiel. Aan de hand daarvan kan een gekwalificeerd leidinggevende zichzelf uitdagen om te kijken waar hij nu al hoger scoort of waar hij zich verder wil ontwikkelen. De praktijkbegeleider in de groep zal hem daarbij ook helpen.

Competentieprofiel behorend bij niveau basis en gekwalificeerd leidinggevende scouts



De volgende kwalificatiekaarten met functiegebonden competenties zijn inmiddels beschikbaar:

- Leidinggevende bevers, welpen, scouts.
- Teamleider bevers, welpen, scouts.
- Begeleider explorers, roverscouts.
- Praktijkcoach.
- Praktijkbegeleider.
- Talentontwikkelaar 1 - Instructeur.
- Talentontwikkelaar 2 - Competentietrainer.
- Talentontwikkelaar 3 - Subgroepbegeleider Gilwell.
- Talentontwikkelaar 4 - Teamleider Gilwell.