

Aanvullingen op de agenda
Vragen en reacties van de regio's
Landelijke raad 16 juni 2012



Scouting
Landelijke raad

Inhoudsopgave

In dit document zijn alle vragen opgenomen die gesteld zijn door regio's over de agenda en de stukken van de landelijke raad van 10 december 2011.

De vragen zijn gesorteerd per agendapunt. Het antwoord van het bestuur staat steeds cursief onder de vraag van de regio.

| | |
|--|-----------|
| Aanvullingen op de agenda | 3 |
| Vragen en reacties van de regio's: | |
| Agendapunt 1 – Opening en voorstellen (kandidaat) bestuursleden | 6 |
| Agendapunt 2 – Dienstverlening aan regio's en groepen | 7 |
| Agendapunt 4 – Verslag landelijke raad 10 december 2011 | 8 |
| Agendapunt 6 – Voordrachten bestuursleden | 9 |
| Agendapunt 7 – Voortgangsrapportage - speerpunten meerjarenbeleid | 10 |
| 7.2. Spel | 10 |
| 7.3. Scouting Academy | 10 |
| 7.4. Groepsontwikkeling | 12 |
| Agendapunt 8 – Rapportage activiteitenplannen 2011 | 15 |
| 8.1. Groepsontwikkeling | 15 |
| 8.3. Scouting Academy | 15 |
| 8.5. Communicatie | 17 |
| Agendapunt 10 – Voorstel 'In veilige handen', inclusief gedragscode | 18 |
| Agendapunt 11 – Financiën en beheer | 22 |
| Bijlagen | 24 |
| Vacature lid landelijk bestuur Scouting Nederland | 25 |
| Vacature Internationaal Commissaris WOSM, tevens lid LB | 27 |

Aanvullingen op de agenda

Aanvulling op agendapunt 6: Voordrachten landelijk bestuur:

Vorig jaar, juni 2011, is Mieke van Elk door het landelijk bestuur voorgedragen in de functie van vicevoorzitter landelijk bestuur. Zij is op die vergadering benoemd door de landelijke raad. Na de eerste maanden als vicevoorzitter in het DB te hebben gezeten, is naar aanleiding van het grote aantal bestuurswisselingen in het DB, omwille van de continuïteit in het DB, besloten dat de rol van vicevoorzitter tijdelijk werd waargenomen door iemand die al langer in het bestuur zat. Mieke is toen vanaf januari 2012 tijdelijk bestuurslid geworden en Marion Geerligts vervulde tijdelijk de rol van waarnemend vicevoorzitter. U bent daarover op 12 januari in een mail van de directie geïnformeerd.

Kort geleden heeft Mieke besloten haar taak als lid van het landelijk bestuur/vicevoorzitter helemaal neer te leggen. Zowel Mieke als het landelijk bestuur betreuren dit moeilijke, maar goed doordachte, besluit. Het bestuur heeft respect voor de gemaakte afweging en erkent haar inzet en toewijding voor Scouting. We hopen Mieke binnen scouting op andere plekken terug te zien en danken haar voor haar bijdragen.

Ten gevolge van dit gegeven draagt het landelijk bestuur Marion Geerligts voor in de functie van vicevoorzitter van het landelijk bestuur.

Marion is al langer actief op landelijk niveau, vanaf december 2010 als lid van het landelijk bestuur.

Vanaf januari 2012 heeft zij als waarnemer voor deze functie kunnen ervaren wat de rol inhoudt.

Tevens heeft zij kunnen laten zien dat zij geschikt is voor de functie. Marion kan goed met een helicopterview meedenken in de beleidslijn van de vereniging. Tevens is zij uitstekend in staat de rol van voorzitter bij diens afwezigheid op zich te nemen. Het landelijk bestuur draagt Marion bij deze dan ook met volle overtuiging voor!

CV Marion Geerligts

Naam: Marion Geerligts
Woonplaats: Friesche palen
Geboortedatum: 21 juni 1979
Email: m.geerligts@scouting.nl



Werkervaring

2010-present: Projectleider R&D, Philips Consumer Lifestyle

Verantwoordelijk voor een team dat werkt aan doorbrekende innovaties op gebied van scheren en scheerapparaten.

2009-2010: Functie ontwikkelaar, Philips Consumer Lifestyle

Onderzoek naar huid irritaties bij het scheren.

2005-2009: PhD position, Philips Research & Eindhoven University of Technology

2007-2008: Advisor, Zoncon Management Consultancy (4 hrs/week)

2001-2002: Support project management, Amersham Health BV (student job)

Scouting activiteiten

2008: Lid Nederlandse delegatie voor de 33^{ste} WAGGGS World Conference, Johannesburg, Zuid Africa. Belangrijkste onderwerpen: ontwikkeling leiderschap, belangenbehartiging, en HIV/AIDS.

2007-2009: Voorzitter regiegroep (nu projectenbureau). Coördinatie van het team dat verantwoordelijk is voor het implementeren, volgen en evalueren van landelijke leden activiteiten.

- 2008-2010:** **Partnerschap met Girl Guiding Georgia (DIA) en WAGGGS Europe.** Mijn belangrijkste rol was het coördineren van de communicatie tussen de 3 stakeholders.
- 1993-2003:** **Coördinator centrale keuken/medewerkersvoeding**
- 2007, 2009** Voedsel serveren voor zo'n 2.000 jongens en meisjes tijdens evenementen.
- 1992-2010:** **Andere vrijwilligersfuncties bij SN:**
Leidinggevende speltak scouts, Scout-In 2005, NaWaKa 2006, HIT Dwingeloo (1998-2007), NPK (1998-present), Scouts2day, BeverDoeDag, etc.
- 2010-heden:** **Lid landelijk bestuur SN, waarvan sinds januari 2012 waarnemend vicevoorzitter.**

Opleiding

- 1999-2005:** **Master Biomedical Engineering, Technische Universiteit Eindhoven**
Laatste project voor mijn masters bij Philips betrof een onderzoek naar een testobject voor injectiesystemen, dit heeft geresulteerd in 4 patenten.
Stage bij St. Mary's Mission Hospital, Mumias, Kenya.
- 2003-2004:** **Ontwikkeling en Technologie, Technische Universiteit Eindhoven**
Certificaat economische en sociale thema's bij technologische innovaties in ontwikkelingslanden. Stage in Hospital, Mumias, Kenya.

Conferenties en werkgroepen/bestursfuncties (overige vrijwilligersfuncties)

- 2005-2007:** **Bestuurslid Technology for Development.** Universitair comité rondom de sociaaleconomische problematiek ontwikkelingslanden, met de nadruk op de rol van technologie en innovatie.
- 2005:** **Delegatielid voor de de People's Action Week** gedurende de 6de ministersconferentie van de World Trade Organization (WTO), Hong Kong.
- 2000-2005:** **Lid van het educatie comité en de faculteitsraad,** de faculteit Biomedical Engineering, Technische Universiteit Eindhoven.
- 2002-2009:** **Lid van de DWA .**Organiseren van debatten over thema's omtrent globalisering, met zowel Afrikaanse en Aziatische studentenorganisaties als met lokale vluchtelingen organisaties in Nederland.

Vaardigheden en trainingen

Cursussen: Trained Black Belt DfSS, Lean Development, Open Mind Management, (Bio)statistics, Patents, Cultural Awareness, Communicating for Results, Supervising Masters students, Modeling and Computation in Biomechanics.

Computer vaardigheden:

Microsoft Office, SPSS, Matlab, literatuur en patent databases.

Talen: Vloeiend Engels, redelijk Frans en Duits.

Hobbies

Fotografie, wandelen, reizen, lezen, moderne dans.

Aanvulling: vacatures landelijk bestuur:

Vacatures

De volgende vacatures zijn gepubliceerd en tevens toegevoegd als bijlage bij deze stukken:

- Lid landelijk bestuur
- Internationaal commissaris WOSM, tevens lid landelijk bestuur

Vragen en reacties van de regio's

Agendapunt 1 – Opening en voorstellen (kandidaat) bestuursleden

1. Regio Zeeland

Aangezien Scouting Nederland het milieu een warm hart toe draagt, zijn er vraagtekens geplaatst bij de uitgebreide agenda van de landelijke raad. Hoewel er natuurlijk twee varianten digitaal beschikbaar zijn en de persoon die de hardkopie uitdraait zelf de instelling aan kan passen, zijn wij toch van mening dat het beter kan.

Nu kost het nog steeds erg veel papier en inkt. Bijvoorbeeld door alleen het eerste blad te voorzien van het logo/huisstijl en de daarop volgende blanco te laten. Een andere mogelijkheid is misschien te denken aan een printervriendelijke versie van alle stukken.

Het landelijk bestuur stelt uw meedenken op prijs. Een printvriendelijke versie met beperkte huisstijl zou het meeste opleveren aan kostendaling en milieuzorg. Daar zal de landelijke raad dan een uitspraak over moeten doen.

2. Regio De Langstraat

In het verslag van de LR van 18 juni 2011 is door het bestuur toegezegd dat zij met een voorstel zal komen met betrekking tot de donateursactie in de toekomst. Dit op basis van de evaluatie en de gemaakte opmerkingen. Kan dit voorstel alsnog worden toegevoegd aan de agenda?

Voor 2012 heeft het landelijk bestuur besloten dat er dit kalenderjaar geen donateursactie plaatsvindt. In de LR van december 2012 komt het bestuur met een voorstel voor de navolgende jaren.

3. Regio Eindhoven

De timing van de aanlevering van de “papieren” van de komende landelijke raad blijft een hekel punt, ook na de veranderingen. Door de beperkte tijd hebben de regioraadsleden vaak geen tijd om deze grondig in eigen vereniging te bespreken, gaarne hier aandacht voor.

Het bestuur is zich ervan bewust dat de voorbereidingen voor de landelijke raad volgens een strakke tijdsplanning verlopen. Speciaal daarvoor worden de agendastukken 9 weken vooraf verzonden (3 weken eerder dan voorheen het geval was) en is de termijn voor het indienen van regiovragen met ruim een week verlengd. De stukken zijn daarbij digitaal voor alle leden beschikbaar. Om de regio's verder tegemoet te komen in het vooruitplannen, is de planning voor 2012 en 2013, inclusief de daarbij behorende data voor het indienen van agendavoorstellen en regiovragen, reeds aan de agendastukken van deze landelijke raad toegevoegd. Ten slotte worden belangrijke onderwerpen, voorafgaand aan de definitieve besluitvorming, vaak een half jaar tevoren besproken tijdens het meningsvormend deel van de landelijke raad. De voorbereiding van de agendastukken heeft dus zeker al veel aandacht gekregen. Verder verlenging van termijnen zou ten koste gaan van de effectiviteit en zou daarmee bestuurlijk onverantwoord zijn.

Agendapunt 2 – Dienstverlening aan regio's en groepen

4. Regio Eindhoven

Onderstaande vraag zou wellicht gekoppeld kunnen worden aan het onderwerp 'Dienstverlening landelijke organisatie' in het meningsvormende deel. Wij constateren dat groepen ten opzichte van elkaar veelal geïsoleerd werken, en dat geldt ook voor regio's. Onze vraag: Hoe kunnen we er als Scouting Nederland voor zorgen dat we meer informatie delen en synergie creëren binnen de verschillende lagen van onze organisatie?

Dit is een hele actuele vraag die ook in een expertgroep van het regiovoorzittersoverleg naar voren is gekomen. Naar aanleiding van de regio evaluatie wordt opnieuw naar de dienstverlening gekeken. Dit punt wordt daar zeker in meegenomen.

Een voor de hand liggend, eerste antwoord is echter dat groepen en regio's participeren in regionale en landelijke activiteiten, trainingen volgen en participeren op Scout-Ins, Forumdagen, voorzittersoverleggen, etc, Daar vindt de synergie en het delen (en ophalen) van informatie plaats. Het is dus vooral aan regio's en groepen zelf om dit vorm te geven en aan het land en de regio's om uitdagende bijeenkomsten te organiseren.

Agendapunt 4 – Verslag landelijke raad 10 december 2011

5. Regio Hollands Midden

Tijdens de landelijk raad d.d. 10 december 2012 heb ik de volgende vraag gesteld (zoals genotuleerd): "Het is nu niet mogelijk om voor regionale evenementen een overzicht te krijgen van medewerkers die al een VOG hebben of juist nog zouden moeten aanvragen" (hieraan wil ik toevoegen: "door de evenementenbeheerder."

De reactie van Rob Valkenburg: "Dat lijkt ons zeker wenselijk en het was ons niet bekend dat dit niet mogelijk is. We gaan het na, maar kunnen hier in verband met mogelijke realisatiekosten nog geen harde toezegging over doen. De regio's zullen over het antwoord worden geïnformeerd."

Vraag: helaas heb ik deze informatie nog niet ontvangen. Klopt dit en zo ja, is aan te geven op welke termijn er meer hierover bekend wordt?

Voor het krijgen van een overzicht over VOG's op regioniveau voor medewerkers aan regionale evenementen zijn er twee mogelijkheden:

- 1. Regio's kunnen gebruik maken van het HRM-systeem voor de inschrijving van nieuwe medewerkers (reguliere regiomedewerkers, waaronder medewerkers voor regio evenementen). Hierbij vindt automatisch een check plaats op een aanwezige registratie van een VOG. Indien deze er niet is, kan via het HRM-systeem een aanvraag+toekenning worden gestart.*
- 2. Regio's kunnen ook medewerkers op de 'oude' manier, rechtstreeks in SOL inschrijven. Medewerkers van regio-evenementen zullen hierbij in een aparte speleenheid van het type team ingeschreven worden. Alleen de gegevensbeheerder en de secretaris van het niveau waarop iemand is ingeschreven kan vervolgens bij die persoon zien of er reeds een VOG is geregistreerd. Daarnaast kunnen mensen die een functie hebben in het bestuur van het organisatie-onderdeel gebruik maken van een standaard aanwezige selectie om een overzicht te krijgen van vrijwilligers met en zonder een VOG.*

6. Regio Rndom de IJssel

Dank voor de uiteenzetting van de actiepunten. Kunt u aangeven hoe wij deze de komende tijd kunnen volgen, zodat deze niet tussen wal en sloot geraken.

Doordat we een actielijst hebben, weten wij dat aan deze punten gewerkt moet worden. De landelijke raad kan dit volgen door tijdens LR vergaderingen naar de stand van zaken te vragen.

Agendapunt 6 – Voordrachten bestuursleden

7. Regio Haarlem

Wij willen graag weten wie de portefeuille Scouting Academy onder zich heeft wanneer Nic van Holstein penningmeester/secretaris landelijk bestuur wordt? Wanneer niemand dit gaat doen zullen wij negatief stemmen gezien onze vragen bij de voortgangsrapportage Scouting Academy.

Het is gebruikelijk de portefeuillevindeling opnieuw vast te stellen na het aantreden van nieuwe bestuursleden. Dat is deze keer niet anders. Zeer zeker wordt iemand anders binnen het bestuur portefeuillehouder voor Scouting Academy. Na de landelijke raad wordt in het bestuur een vernieuwde verdeling gemaakt. Er wordt voor een zorgvuldige overdracht gezorgd.

Agendapunt 7 – Voortgangsrapportage - speerpunten meerjarenbeleid

7.2. Spel

8. Regio Haarlem

Als Regio zijn we zeer tevreden over de boeken die allemaal zijn opgeleverd. Wel vinden we het jammer dat er weinig waterwerk-specifieke informatie in staat.

Het is fijn te horen dat de boeken positief ontvangen worden! Het beeld dat jullie schetsen herkennen we vanuit de nulmeting van Groepsontwikkeling.

Binnen Scouting hebben we een grote diversiteit aan groepen, zoals land, lucht en water, maar ook jongens, meiden en gemengd en zo is er nog een aantal verschillende 'smaken' te noemen. Het nieuwe spelaanbod is dan ook geschikt voor al deze groepen. We zien echter ook nog kansen om het spelaanbod, voor bijvoorbeeld het waterwerk, te verbeteren. Een belangrijk aandachtspunt hierbij is dat we de afgelopen jaren op verschillende manieren geprobeerd hebben om vrijwilligers uit het waterwerk te betrekken bij de spelvernieuwingen. Dit is maar tot op zekere hoogte gelukt. We zouden het dan ook erg op prijs stellen als er meer vrijwilligers uit het waterwerk participeren in de landelijke spelprojecten.

7.3. Scouting Academy

9. Regio Eindhoven

Men heeft binnen de regio de ervaring dat de inschrijving van praktijkbegeleiders problematisch is, en het ontwikkelen van een training lastig. Onze vraag: Wordt dit herkend en zo ja wordt er actie op ondernomen? Ik ben persoonlijk niet op de hoogte van de details maar als u daarover vragen heeft zal ik die doorspelen.

De functie "praktijkbegeleider" kan alleen aangemaakt worden in een speleenheid van het type "ondersteuningsteam". In dit team kunnen ook andere vrijwilligers van de groep, die geen leiding of bestuurslid zijn, geregistreerd worden.

Voor praktijkbegeleiders is een standaard trainingsopzet beschikbaar gesteld aan alle praktijkcoaches in de regio's. Mocht de regio hier nog vragen over hebben of een nieuw exemplaar bestellen, dan kan contact opgenomen worden met scoutingacademy@scouting.nl

10. Regio Haarlem

De gehele kwalificatieprocedure is erg onduidelijk. De roos is erg ingewikkeld en het lijkt de verwachting dat degene die hem invult een HBO-opleiding in de bedrijfskunde heeft gevolgd. Gelukkig heeft Regio Zeeland een simpelere en beter toepasbare variant gemaakt die wij nu gebruiken.

De competentieprofielen zijn niet altijd duidelijk geformuleerd en zijn daardoor voor meerdere uitleg vatbaar. Dit schept verwarring, ook zijn ze vaak moeilijk aan de roos te linken.

Na het volgen van de module heeft men enkele competenties behaald. Deze staan dan vermeld op de kwalificatiekaart. Het is echter elke keer weer een speurtocht om te achterhalen welke competentie waar vermeld staat. Om deze reden zijn onze praktijkcoaches een eigen kwalificatiekaart gaan ontwikkelen. Tevens sluiten de modules en de roos niet op elkaar aan en is er geen verwantschap te vinden.

Op zich is het kwalificatieproces niet ingewikkeld; met de kwalificatiekaart als gespreksmiddel gaat de praktijkbegeleider het gesprek aan met de 'te kwalificeren' leiding. De praktijkbegeleider bepaald samen met de bewuste leiding welke functiegebonden competenties er al gehaald zijn en welke nog extra werk nodig hebben. Op basis van deze inschatting wordt gekozen voor een route waarop de leiding zichzelf in de werkpunten kan verbeteren, door het volgen van de bijbehorende modules in de

regio of op een andere manier. Wanneer de praktijkbegeleider en de bewuste leiding samen hebben vastgesteld dat de benodigde functiegebonden competenties behaald zijn dan kan de praktijkcoach van de regio het assessment uitvoeren. Wanneer dit assessment naar tevredenheid is afgerond is de leiding gekwalificeerd.

De ontwikkelde “roos” en het competentieboek kunnen bij deze hele procedure als hulpmiddel dienen, het is echter niet verplicht voor de kwalificatie om de roos in te vullen. Voor een goed werkend deskundigheidsbevorderingsstelsel is het nodig dat de onderliggende methodiek compleet en sluitend is. Het er mee werken betekent niet dat voor alle functies de systematiek tot in detail uitgewerkt moet worden. Het is voor de praktijkbegeleider samen met de praktijkcoach zaak om er voor individuele leiding een werkbaar geheel van te maken.

Wanneer er in de regio's hulpmiddelen worden ontwikkeld die het werken met de competentiesystematiek makkelijker maken dan zijn wij daar zeer in geïnteresseerd. Iets wat naar tevredenheid werkt zou voor alle regio's beschikbaar kunnen zijn.

11. Regio Haarlem

We hebben het gevoel dat de producten die afgeleverd worden als af en bruikbaar op de site staan. Dit schept de verwachting dat het af is. Wij zijn echter niet te spreken over de kwaliteit van de modules. We hebben het gevoel dat er een gebrek aan achtergrondinformatie is voor de trainers. Daarom ontwikkelen regio's zelf erg veel omdat dit niet zo wordt ervaren. Wij vragen jullie hoe het kan dat de kwaliteit de indruk wekt dat mensen zonder een gegronde achtergrond over het desbetreffende onderwerp vlg wat basis-info op een rijtje hebben gezet als achtergrond informatie. Wat wordt er aan gedaan om deze kwaliteit te verbeteren?

De modules worden continue verbeterd aan de hand van input van de regionale trainingsteams. Wanneer een trainingsteam verbeteringsuggesties of zelf ontwikkelde methodieken heeft, nodigen we ze van harte uit om die te delen met de andere regio's. De landelijke Scouting Academy zal zorgen voor uitwerking in huisstijl en publicatie op de website. Tijdens de landelijke overleggen van Scouting Academy (waar alle regio's voor worden uitgenodigd) worden deze best practices met elkaar gedeeld.

12. Regio Haarlem

Waarom blijft het land zo achter, zodat regio's zelf dingen op gaan pakken? Scouting Academy draait nu al even, maar door het gebrek aan goede informatie en duidelijkheid raken de mensen in onze regio gedemotiveerd, omdat we erg veel tijd besteden aan het wachten op informatie. Wanneer verandert dit?

Dank voor het signaal dat informatie niet aankomt. Communicatie en implementatie heeft continu onze aandacht. Er zijn natuurlijk altijd verbeteringen mogelijk. Informatie op de website is daar een voorbeeld van. Momenteel werken enkele vrijwilligers aan een nieuwe opzet van de Scouting Academy-pagina's op de website, waardoor de informatie beter toegankelijk wordt. Specifieke vragen kunt u altijd stellen via het emailadres scoutingacademy@scouting.nl

13. Regio Haarlem

Regio Haarlem is zeer enthousiast begonnen met het toepassen van Scouting Academy. Wij hebben 3 praktijkcoaches en de helft van onze groepen is over naar het Scouting Academy-systeem en in het bezit van een of twee praktijkbegeleiders. Wij lopen echter tegen veel problemen aan. Zo komt vanuit onze regio de vraag wat er gedaan wordt voor kleine groepen die al veel kaderleden hebben met een dubbele pet en daardoor geen praktijkbegeleiders kunnen vinden. Als regio doen we ons best dit op te vangen door op de groepen zelf trainingen aan te bieden of praktijkbegeleiding van andere

groepen te vragen om ook bij een andere groep praktijkbegeleider te worden, maar welke steun vinden we hier vanuit het land? Zijn er alternatieven beschikbaar of worden deze ontwikkeld?

Geweldig om te lezen hoe deze regio praktijkbegeleiders stimuleert om ook bij andere groepen aan de slag te gaan! Dat is ook wat de beoogde opzet binnen Scouting Academy was. Daarnaast is werving van nieuwe vrijwilligers door groepen een belangrijk aandachtspunt binnen het programma Groepsontwikkeling. Zo komen er dit najaar wervingsmaterialen voor groepen beschikbaar (zie voortgangsrapportage Groepsontwikkeling).

7.4. Groepsontwikkeling

14. Regio Den Haag

T.a.v. Ledenontwikkeling: Is er verder inzicht in de stijging van het aantal kaderleden? Gaat het om meer plusscouts of om meer direct leidinggevenden? Gaat het om nieuwe vrijwilligers van buiten scouting of om doorstroming vanuit de roverscouts?

De stijging van het aantal kaderleden wordt bijna volledig veroorzaakt door een stijging van het aantal plusscouts. Dit gaat weer bijna in het geheel om doorstroming van roverscouts of oud-kaderleden naar deze groep.

15. Regio Den Haag

Op pagina 41 worden onderaan de derde alinea de ledenaantallen in € aangegeven. Als dat de bedoeling is dan is de waardering te laag.

Excuses voor het niet signaleren van dit Euro teken.

De bedoelde formulering is: Dit komt neer op € 70.000,- aan minder inkomsten bij een daling naar 104.000 leden.

16. Regio Haarlem

Wij zijn zeer positief over groepsontwikkeling. Het succes zorgt ervoor dat we vele groepen moeten teleurstellen die dit jaar ook graag aan de beurt zouden zijn. Wij willen aangeven dat wij het als een prioriteit beschouwen dat zo snel mogelijk de capaciteit vergroot wordt, zodat iedereen zo snel mogelijk deel kan nemen!

Groepen hoeven niet teleurgesteld te worden. Over de aanmelding van groepen en de werkwijze zijn regiovoorzitters en coaches in januari 2012 al geïnformeerd.

Het programma Groepsontwikkeling biedt naar aanleiding van deze regiovraag aan om ALLE groepen met meer dan 27 leden, die op dit moment belangstelling hebben, aan de beurt te laten komen in de periode 2012-2013. Voorwaarden zijn een aanmelding van de betreffende groep uiterlijk op 16 juni 2012 en de beschikbaarheid van voldoende regiocoaches in de eigen regio. Op een latere aanmelddatum zijn groepen voor plaatsing afhankelijk van de beschikbare capaciteit.

Groepen die mee willen doen kunnen zich aanmelden bij hun eigen regiobestuur, of rechtstreeks bij het programma groepsontwikkeling (groepsontwikkeling@scouting.nl).

17. Regio Maasdelta

In de voortgangsrapportage wordt aangegeven dat er sprake is van een meerjarige trend van dalende ledenaantallen. Opvallend daarbij is dat de trend voor zowel meisjes als jongens hetzelfde is.

Is er bij het landelijk bestuur bekend of deze trend overeenkomt met een landelijke demagogische trend in afname van jeugd? Zo niet, is het mogelijk om hier nader onderzoek naar te doen? De reden is dat de opgave om meer jeugdleden te werven omdat deze Scouting de rug toekeren een andere is dan wanneer de ledenaantallen afnemen omdat de jeugd ook aan het afnemen is.

Uit de grafiek van het marktaandeel op pagina 38 is af te leiden dat de daling van het aantal jeugdleden niet veroorzaakt wordt omdat er minder kinderen in die leeftijd in Nederland wonen. Het marktaandeel is het percentage kinderen die lid zijn op iedere 100 kinderen in die leeftijd. De oorzaak van de ledendaling wordt dus beïnvloed door factoren die met de interne beelden en organisatie van Scouting te maken hebben. Ook van invloed is de toenemende concurrentie van bijvoorbeeld de sport en veranderende eisen van ouders en jeugdleden zelf.

18. Regio Maasdelta

Vanuit de regio werd de suggestie gedaan om wanneer jeugdleden afscheid nemen een exitgesprek met ouders/verzorgers te voeren. Dit geeft in ieder geval een beter inzicht in de reden van vertrek. Deelt het landelijk bestuur de mening dat dit een interessante tool kan zijn? Zo ja, is het mogelijk om hiervoor landelijk een simpele handreiking te ontwikkelen over wijze en inhoud van een dergelijk gesprek?

Complimenten voor dit idee. Het landelijk bestuur stelt voor dit idee op twee manieren uit te werken:

- 1. Een handreiking voor Scoutinggroepen om een kwalitatief gesprek met de vertrekkende leden of hun ouders in te gaan.*
- 2. Een automatische webenquête, vanuit landelijk niveau, iedere drie maanden aan alle leden die zich in de periode ervoor hebben uitgeschreven. Hiermee kunnen we volgen waarom jeugdleden hun lidmaatschap opzeggen en hier vervolgens oplossingen voor bedenken. De webenquête kan opgenomen worden in de activiteitenplannen voor 2013.*

19. Regio Rndom de IJssel

T.a.v. Ledenontwikkeling: Hier wordt gesproken over de mogelijkheid tot actief oprichting van nieuwe groepen. Maakt dit onderdeel uit van Groepsontwikkeling of wordt hier nu een voorstel voor gedaan om dit extra toe te voegen als kader om een van de doelstellingen van Groepsontwikkeling te behalen?

Binnen de bestaande formatie van het programma Groepsontwikkeling is geen ruimte om bij de oprichting van nieuwe groepen te ondersteunen. De geplande inzet van de seniorcoaches (50 groepen in het programma Groepsontwikkeling begeleiden in 1 jaar tijd door 1 FTE) is behoorlijk hard doorwerken met weinig ruimte voor overhead. Het landelijk bestuur zal, in overleg met het programma Groepsontwikkeling, de verschillende mogelijkheden hierin op een rijtje zetten. Bij de uitwerking van de activiteitenplannen 2013 komt dit punt terug.

20. Regio Rndom de IJssel

T.a.v. Toekomstige periode: Hier wordt gesproken over een pilot met ondersteuning van GIS bij een aantal groepen. Kan het LB hier iets meer uitleg over geven wat hiermee bedoeld wordt?

GIS, wat staat voor Geografic Information System, is een softwarepakket. Inmiddels zijn er stappen gezet, in samenwerking met partner Esri Nederland, om dit pakket voor Scouting toegankelijk te maken. Esri Nederland sponsort Scouting hierin gedeeltelijk, waarvoor we hen zeer erkentelijk zijn. Doel is om geografische en demografische informatie visueel op kaarten voor Scoutinggroepen beschikbaar te maken. Als groep kun je dan, in een beschermde omgeving op internet, de eigen leden van de groep op een kaart terugzien. Het pakket biedt de mogelijkheid om alle beschikbare CBS-data te combineren met goedgekeurde gegevens uit Scouts Online. Hierdoor wordt inzichtelijk uit welke straten of wijken de jeugdleden komen, waar de scholen zitten of in welke gebieden veel potentiële leden te vinden zijn. U kunt zich dit praktisch voorstellen als een google-maps kaart, waarin specifieke thema's aan of uit gezet kunnen worden.

In het ontwikkelingstraject willen we graag met een beperkt aantal groepen in Zuid Holland verder ervaring opdoen en naar de gewenste uitwerking voor de rest van de vereniging kijken. Deze informatie wordt dan een onderdeel van de Management Informatie in SOL.

21. Regio Rondom de IJssel

T.a.v. Financiën project Groepsontwikkeling: Onder het kopje ICT wordt gesproken over een centrale login, waarvoor veel dank! Echter zijn hiermee initiatieven zoals een automatische download en koppeling middels een Joomla Component Akela niet meer mogelijk. Wordt dit weer hersteld, zo ja op welk termijn?

Automatische toegang tot Scouts Online is niet toegestaan in verband met de privacy van gebruikersgegevens. Op termijn wordt er wel gekeken naar een veilige manier om voor externe applicaties toegang tot Scouts Online te geven. Hiervoor is nog geen concrete planning beschikbaar.

22. Regio Rondom de IJssel

T.a.v. Conclusie en aanbevelingen: Hier wordt aangegeven dat alles binnen de financiële kaders blijft. Hoe moeten wij dat interpreteren met de tekst in hoofdstuk 7.4 - 7, waarin aangegeven wordt dat er meer coaches nodig zijn, meer secretariële ondersteuning en minder inkomsten door minder leden?

Er zijn meer coaches nodig omdat er meer groepen aan het programma Groepsontwikkeling gaan deelnemen. Vooraf is een planning gemaakt met een jaarlijkse opschaling. Zie hiervoor ook het besluit in de landelijke raad in december 2010. In het eerste seizoen hebben honderd Scoutinggroepen aan het programma deelgenomen, na de zomer starten tweehonderd groepen. Het programma Groepsontwikkeling is juist bedoeld om groepen weerbaarder te maken tegen ledendaling, waardoor er op termijn een kentering te zien zal zijn. De uitgaven van het Programma Groepsontwikkeling maken onderdeel uit van de begroting van de vereniging. Mocht het noodzakelijk zijn, dan zal ook hier met de uitgaven een aanpassing gedaan worden.

Agendapunt 8 – Rapportage activiteitenplannen 2011

23. Regio Den Haag

Een aantal activiteiten is door gebrek aan vrijwilligers doorgeschoven naar 2012. Is de verwachting dat er dan wel voldoende vrijwilligers gevonden zijn om die activiteiten te realiseren naast de al voor 2012 geplande activiteiten?

Het aantrekken van voldoende landelijk vrijwilligers blijft een punt van zorg. Daar waar activiteiten, door onvoldoende capaciteit in 2011, zijn doorgeschoven naar 2012, zijn deze opgenomen als geplande activiteit voor 2012. Het zijn dan ook geen extra activiteiten, maar ze zijn onderdeel van het activiteitenplan 2012.

8.1. Groepsontwikkeling

24. Regio Neder Veluwe

Bij de hulpmiddelen wordt beschreven dat de ontwikkeling van hulpmiddelen ten behoeve van financiële administratie groepen nog niet gestart is in 2011. Wanneer wordt dit wel opgepakt, aangezien dit kan bijdragen aan een van de vijf speerpunten van de groepen?

We verwachten dat het dit jaar opgepakt wordt. Door de aanstelling van een vrijwilligerscoördinator per juni verwachten we nu snel een team vrijwillige financiële experts te werven, dat met de realisatie van dit hulpmiddel aan het werk gaat.

25. Regio Rondom de IJssel

Wat is de reden voor uitstel om een specifiek team samen te stellen voor integratie culturen in groepen?

De belangrijkste reden is een capaciteitsvraagstuk. Om groepen goed te ondersteunen is een gecombineerde inzet vanuit de drie programmapijlers (Scouting Academy, Groepsontwikkeling en Spel) wenselijk. Interculturalisatie van Scouting betreft een complex vraagstuk. Er zijn al diverse ervaringen in de vereniging opgedaan, maar het vraagt ook de nodige inzet om dit opnieuw en goed aan te pakken.

8.3. Scouting Academy

26. Regio Eindhoven

Kunnen mensen die nog geen basistraining hebben, deelnemen aan een training? Het betreft nu ook nieuwe/aspirant- stafleden die nu pas instromen en niet aan een basiscursus kunnen deelnemen omdat die er niet is! Als Regio wijst men deze leiding/aspiranten af omdat dat nu eenmaal de regel is. De praktijk is dat nog lang niet alle groepen zich hier bewust van zijn of een praktijkbegeleider hebben die nog zoekende is. Kortom dit biedt nog onvoldoende aanknopingspunt om deze leden te helpen aan voldoende erkenning die de kwaliteit van de Scouting Academy vraagt. Wel goed dat het een echt praktijkgericht traject is.

Iedereen die dat wil kan, in principe, een training of module volgen.

27. Regio Eindhoven

Veel Regio's kampen met een tekort aan praktijkcoaches, waarbij de bestaande praktijkcoaches handelen voor meerdere groepen, wat niet handig is. Hoe kan er meer "reclame" komen voor deze functie die cruciaal is om de Scouting Academy te laten slagen in het veld?

Nog niet alle regio's hebben voldoende praktijkcoaches. Vanuit Scouting Academy bieden we de opleiding tot praktijkcoach een aantal maal per jaar aan, op diverse plaatsen in het land. Voor deze opleidingen gaan we nog actiever werven dan we tot nu toe hebben gedaan. Overigens ontslaat dat de regio's niet van de verantwoordelijkheid om het trainingsteam, waar de praktijkcoach in thuishoort, voldoende bemenst te houden.

28. Regio Eindhoven

Komen de landelijke praktijkbegeleiderscursussen van de grond?

Voor praktijkbegeleiders worden in de tweede helft van 2012 landelijke trainingen georganiseerd.

29. Regio Eindhoven

Waarom is het opzetten van een praktijkbegeleiderscursus in de regio een onderdeel van kwalificatie van de praktijkcoach als er al een tekort is aan praktijkcoaches in de regio?

In de kwalificatiekaart van praktijkcoaches staat dat van een praktijkcoach het volgende wordt verwacht: "Het kunnen ondersteunen van de ontwikkeling van competenties door het verzorgen van de trainingsmodules praktijkbegeleider." Voor deze training zijn standaardmodules beschikbaar die de praktijkcoach kan gebruiken. Het opleiden van praktijkbegeleiders is een van de kerntaken van de praktijkcoach en daarom onderdeel van de kwalificatie.

30. Regio Eindhoven

Waarom sluiten de landelijke cursussen voor praktijkbegeleiders zo moeilijk aan bij die van de regio? Hoe wil men die hiaten oplossen, zodat de druk op de grotere regio's wat kleiner gaat worden om nog meer praktijkbegeleiderscursussen per seizoen te doen dan nu al het geval is?

Het is de bedoeling dat elk jaar een aantal landelijke trainingen voor praktijkbegeleiders wordt gegeven in aanvulling op de trainingen voor praktijkbegeleiders die de regio's zelf geven. De data van de landelijke trainingen staan vermeld op scouting.nl. Daarnaast wordt er op dit moment gewerkt aan een systeem waarmee alle regionale en landelijke trainingen in een overzichtelijke trainingskalender op scouting.nl beschikbaar komen..

31. Regio Eindhoven

Wat is de eis van Scouting Nederland aan kwalificatie voor deelneming aan een kamptraining?

Iedereen die een training wil volgen, zou dat in principe moeten mogen. Wel is het aan de praktijkbegeleider om te kijken of de persoon in kwestie een adequate leervraag heeft. Voor nieuwe leiding is het in veel gevallen logisch eerst te starten bij de kwalificatiekaart voor leidinggevend.

32. Regio Eindhoven

De methodiek en instrumenten van Scouting Academy zijn na een lang traject ontwikkeld. Qua ICT-ondersteuning lijkt de nadruk te liggen op de competentieroos, terwijl in veel trainingen met de kwalificatiekaart wordt gewerkt. De investering in de roos lijkt in dat opzicht niet aan te sluiten bij de praktijkvraag.

- Waarom is de roos wel goed ondersteund terwijl in de praktijk deze onhandelbaar blijkt voor de meeste kaderleden? Dit door de omvang, complexiteit en taalgebruik, het schrikt af.
- Komt er ook meer (ict) ondersteuning voor de kwalificatiekaart?

De persoonsgebonden competenties zijn in Scouts Online vrij gedetailleerd uitgewerkt, omdat dit aansluit bij de werkwijze van HRM. Ook HRM maakt van deze persoonsgebonden competenties gebruik. Scouting Academy is op zoek naar andere manieren waarop we de kwalificatiekaart verder

kunnen digitaliseren en toegankelijk maken. Een verdere digitalisering van de kwalificatiekaarten binnen Scouts Online zou technisch en vanuit gebruiksvriendelijkheid niet wenselijk zijn.

33. Regio Eindhoven

Kunnen er modules voor het omgaan met “moeilijke” kinderen en andere “bijzondere” modules aangeboden worden, om de vraag hiernaar snel te stillen nu de ontwikkeling van e-learning opgeschoven is?

In samenwerking met spelspecialisten en andere vrijwilligers met deskundigheid van scouts met een beperking, worden er op dit moment modules ontwikkeld over de thema's lastig gedrag, kinderen met een diagnose in een reguliere groep en een trainingsaanbod specifiek voor groepen met scouts met een beperking.

34. Rndom de IJssel

E-learning staat voorlopig op "on hold". Wat is voorlopig?

Voor de ontwikkeling van e-learning heeft Scouting Nederland een fondsenaanvraag gedaan. Deze aanvraag is afgewezen. Op dit moment maken we een analyse wat we met de huidige beschikbare (beperkte) middelen aan e-learningfunctionaliteit kunnen laten ontwikkelen. Na de zomervakantie is dit duidelijk, zodat in het najaar een begin gemaakt kan worden met het traject.

8.5. Communicatie

35. Regio Rndom de IJssel

Communicatie en dan vooral extern om meer naamsbekendheid wordt door ons minder positief gezien. Kunnen wij los van de LR geïnformeerd worden over de actieplannen?

De opmerking van de regio kan gelezen worden op 2 manieren: we vinden het werken aan grotere bekendheid minder positief, of we beoordelen de voortgang van externe communicatie activiteiten minder positief dan in de rapportage. Als bestuur vinden we het belangrijk dat Scouting een grotere bekendheid krijgt en met name dat onze maatschappij (h)erkent dat Scouting staat voor de persoonlijke ontwikkeling van jonge mensen. Het is belangrijk dat zo alle Scouting vrijwilligers erkenning krijgen voor hun grote inzet voor ontwikkeling van jeugd. Anderzijds zal dat juistere beeld ondersteuning bieden aan stoppen van ledendaling en het bereiken van groei. We willen immers dat zoveel mogelijk kinderen zich in Scouting kunnen ontplooiën. In de komende jaren zullen we voor deze externe communicatie systematisch aandacht moeten houden, zowel op groep-, regio- als landelijk niveau. Profileren van de vereniging is de komende tijd een belangrijk aandachtsgebied.

Wanneer de regio kanttekeningen wil plaatsen bij de huidige werkwijze of verder geïnformeerd wil worden kunt u altijd contact opnemen met het LSC. Stuur u gerust een mail naar w.meershoek@scouting.nl

36. Regio Rndom de IJssel

De voorbereidingen voor het ontwikkelen van hulpmiddelen in 2012 zijn uitgevoerd, wanneer verwacht het LR de oplevering?

Er wordt naar gestreefd om, in samenwerking met het project Groepsontwikkeling, voor de start van seizoen 2012-2013 de producten gereed te hebben.

Agendapunt 10 – Voorstel 'In veilige handen', inclusief gedragscode

37. Regio Den Haag

De voorgestelde gedragscode wordt door onze regio gezien als een absoluut minimum. Alleen gericht op de relatie tussen kader en jeugdlid en dan ook nog alleen maar op één onderdeel van die relatie. Zijn er nog mogelijkheden voor groepen om een eigen gedragscode op te stellen die ten minste die van Scouting Nederland bevat?

In het voorstel wordt onderscheid gemaakt in een gedragscode, die inderdaad het minimum bevat ten aanzien van de relatie jeugdlid – vrijwilliger, en omgangsregels. Hierbij wordt voorgesteld dat groepen zelf omgangsregels kunnen vaststellen die breder zijn dan de verplichte gedragscode en ook meer onderwerpen kunnen raken. Het staat groepen vrij om zelf dergelijke regels op te stellen, zo lang deze niet in strijd zijn met de landelijke regels van Scouting Nederland.

38. Regio Den Haag

Het afbreukrisico voor een groep zou niet de reden mogen zijn om te kiezen voor een gedragscode. Dan gebruik je de gedragscode om je vereniging te beschermen en niet het jeugdlid.

Inderdaad gaat het Scouting Nederland primair om het beschermen van onze (jeugd-)leden, maar het afbreukrisico is daarnaast een niet te verwaarlozen aspect.

39. Regio Eindhoven

In de regio is men verbaasd over de wijze waarop de gedragscode wordt gepresenteerd en mogelijk vastgesteld. Men is het wel over de inhoud eens maar het gevoel heerst dat er na de concept versie van vorig jaar "ineens" een definitieve versie ligt die er doorheen geduwd wordt met daarbij een redelijk slechte communicatie en betrokkenheid.

Naar aanleiding van de opmerkingen die gemaakt zijn tijdens het meningsvormend deel van de landelijke raad in juni en de opmerkingen tijdens de regioronde van het landelijk bestuur zijn er zowel aanpassingen in de tekst zelf als in de context van de gedragscode binnen Scouting Nederland doorgevoerd. Hiermee is het bestuur naar haar mening tegemoet gekomen aan de zorgen en wensen die er binnen de vereniging leefden. Ook zijn regelmatig reacties ontvangen of de gedragscode juist niet sneller kan worden ingevoerd. Als landelijk bestuur hechten we aan een zorgvuldig voorbereid en breed gedragen voorstel. We betreuren het dat in uw regio het gevoel is ontstaan dat er ineens een definitieve versie ligt. Gezien de uitgebreide voorbereiding naar deze besluitvorming herkennen wij het gevoel niet.

40. Regio Haarlem

N.a.v. Voorstel "In veilige handen":

Hoe is de procedure die gevolgd wordt om op de zwarte lijst te komen? Blijft dit (simpel weergegeven):

1. Melding aan groepsbestuur.
2. Dossier opbouw door groepsbestuur.
3. Melding aan het landelijk bureau.
4. Land zet iemand op de zwarte lijst.

De procedure die wordt gevolgd om op de zwarte lijst te komen is kortweg als volgt:

1. Melding incident bij groepsbestuur
2. Melding door groepsbestuur bij het landelijk servicecentrum (HHR art. 169)

3. Dossier opbouw door groepsbestuur
4. Afgerond dossier door groepsbestuur met onderbouwd voorstel tot plaatsing op de zwarte lijst naar het landelijk bestuur
5. Landelijk bestuur volgt eigen procedure en neemt een besluit.
6. Betrokkene en groepsbestuur worden hierover geïnformeerd.

Voor meer informatie zie de uitvoerige beschrijving over de zwarte lijst op Mijn Scouting, (ledengedeelte van) www.scouting.nl.

41. Regio Hollands Midden

Scouting Nederland heeft het aanvragen van een VOG voor nieuwe leidinggevenden en bestuursleden verplicht gesteld. In het Huishoudelijk Reglement is de verplichting opgenomen om een VOG aan te vragen voor kaderleden en buitengewone leden. Dit betekent, dat wanneer iemand voor de eerste keer binnen Scouting in functie treedt, het bestuur op lokaal, regionaal of landelijk niveau van deze persoon een VOG moet vragen, voordat hij of zij kan worden benoemd. Een uitzondering is alleen mogelijk als de te benoemen persoon bij de groep waarbij hij die functie krijgt, tenminste vier jaar voorafgaand aan de benoeming jeugdlid is geweest.

Vraag: is het landelijk bestuur van mening dat deze uitzondering ook van toepassing blijft nu het aanvragen van een VOG gratis is?

In 2012 worden de kosten van de VOG door de overheid vergoed. Het is nog niet duidelijk of dit een structurele bijdrage van de overheid zal worden, zeker gezien de huidige economische ontwikkelingen. Het bestuur is er voorstander van dat groepen voor al hun kaderleden, en niet alleen voor kaderleden van buitenaf, een VOG aanvragen. Hiermee wordt aangegeven dat de groep veiligheid hoog in het vaandel heeft staan. Het gratis worden van de VOG en het feit dat de procedure door digitale aanvraag vereenvoudigd is, neemt hierbij ook belangrijke drempels weg. In de communicatie rond de gratis VOG wordt dit ook meegenomen. Een ander belangrijk argument voor het maken van de uitzondering, was het onderscheid maken tussen (bekende) kaderleden van 'binnen' en (onbekende) kaderleden van 'buiten'. Mocht de financiële bijdrage van de overheid een structureel karakter krijgen, dan lijkt het ons verstandig om de uitzondering te heroverwegen en daarbij tevens aan de hand van de ervaringen in de afgelopen jaren te bekijken in hoeverre het terecht is geweest een onderscheid te maken tussen leden van 'binnen' en leden van 'buiten'.

42. Regio Maasdelta

De regio Maasdelta deelt de mening van het landelijk bestuur dat de invoering van omgangsregels en gedragscode een belangrijke stap is. Het onderscheid dat daarbij gemaakt wordt tussen een algemeen geldende gedragscode en per groep op te stellen omgangsregels wordt als prettig en nuttig ervaren. Naar aanleiding van het voorstel is er wel een opmerking bij artikel 4 van de gedragscode. In dit artikel staat: 'Alle seksuele handelingen, contacten en relaties tussen vrijwilliger en jeugdlid tot 18 jaar zijn onder geen beding (...)'. Mede gelet op de toelichting zijn wij van mening dat hier bedoeld wordt: Alle seksuele handelingen, seksuele contacten en seksuele relaties (...). Taalkundig behoort dit dan als volgt geschreven te worden: Alle seksuele handelingen, -contacten en -relaties (...). Dit om te voorkomen dat er geen contact meer mag zijn tussen vrijwilliger en jeugdlid wat wellicht een onwerkbaar situatie zou doen ontstaan.

Deelt het Landelijk bestuur deze observatie en zo ja, zou u op dit punt de gedragscode willen aanpassen?

Het bestuur deelt deze mening en stelt voor het betreffende artikel aan te passen. Er heeft ook overleg met de landelijke werkgroep In veilige handen plaatsgevonden, om ervoor te zorgen dat een eenzijdige aanpassing onzerzijds geen belemmering zal betekenen bij eventuele samenwerking rond tuchtrecht in de toekomst. De voorgestelde wijziging zal ook landelijk overgenomen worden.

43. Regio Neder Veluwe

Wij vragen ons af of hetgeen gevraagd wordt aan de Landelijke raad niet strijdig is met elkaar. Enerzijds wordt gevraagd om een gedragscode zoals beschreven in het huishoudelijk reglement op te nemen, anderzijds wordt aan de groepen overgelaten om hier zelf invulling aan te geven. Volgens ons kan je kiezen voor het een of het ander, dus landelijk of lokaal, niet beiden.

In de formulering van het voorstel wordt onderscheid gemaakt in het opstellen van omgangsregels op groepsniveau, waarbij groepen zelf kunnen bepalen wat de inhoud van de omgangsregels is. Daarnaast wordt, specifiek op het thema voorkomen van ongewenst gedrag op seksueel gebied, landelijk een gedragscode vastgesteld. Deze is, door verankering in het huishoudelijk reglement, automatisch van toepassing op groepen. In statuten van groepsverenigingen en beheerstichtingen is opgenomen dat eigen richtlijnen niet in strijd mogen zijn met de statuten of het huishoudelijk reglement van Scouting Nederland. De eigen omgangsregels mogen dus meer punten bevatten, maar geen strijdigheden met landelijke regelgeving.

44. Regio Neder Veluwe

Naar de mening van onze regio is de formulering van punt 3 wel erg nauw. "De vrijwilliger dringt niet verder door in het privéleven van het jeugdlid dan functioneel noodzakelijk is". In het geval van jonge leiding en rowans / sherpa's waarvan de vrijwilliger geen leiding is, maar wel in contact staat is deze regel naar onze mening moeilijk uit te leggen, al dan niet onmogelijk. Het idee achter de regel snappen we wel, maar de vraag is: Kan de formulering aangepast worden zodat deze onoverkomelijkheden van nu niet meer voorkomen.

Aangezien de gedragscode een directe afgeleide is van de code die binnen het vrijwilligerswerk breed wordt geïntroduceerd, is getracht de omschrijving dusdanig ruim te houden dat het voor meerdere organisaties van toepassing is, maar daarnaast zo specifiek dat bij overtreding van de code er een handvat is om in te grijpen. Er zijn natuurlijk veel meer voorbeelden te verzinnen, van ouders die ook leiding of bestuurslid zijn in de groep waar hun kind lid is, of leiding die jeugdleden als buurkind heeft. In de toelichting bij artikel 3 is daarom weergegeven hoe deze uitgelegd moet worden. Ons inziens is er daarom geen reden om de formulering van de tekst zelf aan te passen.

45. Regio Noord-Holland Midden

Een aantal groepen binnen onze regio ziet uit de gedragscode naar voren komen dat een vertrouwenspersoon binnen de vereniging wenselijk is. Lijkt dit volgens Scouting Nederland ook wenselijk en zo ja, worden er vanuit Scouting Nederland richtlijnen gegeven over hoe deze functie in te vullen (wat voor persoon hiervoor te kiezen) en wat deze functie precies in kan houden?

Op groeps- of regioniveau kan het wenselijk zijn om een vertrouwenspersoon aan te stellen. Op dit moment is een vertrouwenspersoon geen verplichte functie binnen de groepsvereniging. In het Huishoudelijk reglement wordt er wel naar verwezen, door aan te geven dat bij een aanstelling van een vertrouwenspersoon, dit de verantwoordelijkheid van de groepsraad is. We zullen in overweging nemen of het wenselijk is hier aanvullende informatie over te verstrekken. Op de website www.inveiligehanden.nl is informatie over deze functie te vinden, inclusief een profiel.

46. Regio Noord-Holland Midden

Is er een protocol over hoe om te gaan met een situatie die bij een vrijwilliger dan wel vertrouwenspersoon neergelegd wordt of moet iemand die met een bepaalde situatie te maken krijgt zelf uitvinden hoe te handelen?

Scouting Nederland kent al sinds eind jaren '80 het protocol ongewenst gedrag, waarin ook staat aangegeven hoe in verschillende situatie gehandeld dient te worden. Dit protocol is verankerd in het

huishoudelijk reglement (artikel 168). Als een vrijwilliger informatie (of vermoeden) over een vervelende situatie krijgt moet hij/zij het bij het bestuur of/en vertrouwenspersoon melden. Daarna gaat het protocol in werking. De vertrouwenspersoon of het bestuur kan ook nog eerst met het LSC overleggen voor advies. Dit kan via de telefoon of via emailadres inveiligehanden@scouting.nl. Verder geldt natuurlijk artikel 169 van het huishoudelijk reglement, dat elk vermoeden van ongewenst gedrag moet worden gemeld aan het LSC.

47. Regio Rondom de IJssel

Bij de gedragscode wordt even stil gestaan bij alcohol, drugs en vandalisme. Zeker gezien de telkens wijzigende wetgeving is onze vraag hoe wij deze notitie moeten lezen met betrekking tot omgangsregels en gedragscode. Is het LB voornemens hier met voorstellen te komen?

Afspraken binnen de landelijke vereniging en lokale groepen zullen regelmatig herzien moeten worden, door veranderende inzichten, maatschappelijke ontwikkelingen of wijzigingen in wet- en regelgeving. Dit is ook de reden dat regelmatig het huishoudelijk reglement van de vereniging wijzigingen ondergaat. Ten aanzien van wet- en regelgeving is up-to-date informatie te vinden op de ledensite van www.scouting.nl bij accommodaties & materiaal – regelgeving. Alcohol, drugs en vandalisme maken geen onderdeel uit van de gedragscode, wel kunnen die onderdeel uitmaken van de omgangsregels. LWI. In de notitie wordt aangegeven dat het verstandig is voor groepen om regelmatig de omgangsregels in de groep te bespreken en tegen het licht te houden. De omgangsregels kunnen per groep verschillen, omdat er door groepen accentverschillen gelegd kunnen worden. Voor sommige groepen is bijvoorbeeld alcohol geen thema, terwijl dit in andere groepen voor heftige discussies kan zorgen. Natuurlijk vormt het wettelijk kader een van de randvoorwaarden van waaruit we onze activiteiten doen.

Agendapunt 11 – Financiën en beheer

48. Regio Den Haag

Instelling calamiteitenfonds. Wat is dit fonds? We zagen bij de informatie over de LSW dat de deelnemersprijs met een bedrag per persoon per dag omhoog moest vanwege een verplichte bijdrage aan dit fonds en dat ook alle andere ledenactiviteiten deze bijdrage op moeten gaan nemen. Voor risico's met landelijke ledenactiviteiten hebben we al de bestemmingsreserve landelijke ledenactiviteiten en de verplichting voor die activiteiten om een (ruime) post onvoorzien op te nemen.

Dit calamiteitenfonds is de bestemmingsreserve landelijke ledenactiviteiten. Voorheen werd deze gevuld met de helft van wat overbleef uit de post onvoorzien (de andere helft was bestemd voor een volgende editie van het evenement). Dat is nu veranderd in een calamiteitenbijdrage per persoon per dag (soort verzekeringspremie). Voor de post onvoorzien geldt nu geen verplichting iets over te houden, behalve voor een volgende editie van het evenement. In de oude situatie werd de post onvoorzien in de praktijk niet gereserveerd voor calamiteiten, maar gebruikt voor extra uitgaven die niet begroot waren. Daarmee stond de vereniging bloot aan een groter risico op financiële tegenvallers.

49. Regio Haarlem

Hoe komt het dat de personeelskosten voor Directie, OR en stafafdeling ten opzichte van 2010 met 78% is gestegen van € 198.000,00 naar € 367.000,00?

In de begroting is te zien dat de personeelskosten voor service en beheer enorm verlaagd zijn ten opzichte van 2010 en die van directie en staf is verhoogd. Dat komt met name doordat de kosten van de adjunct-directeur voorheen onder service en beheer stonden. Dit stamt nog uit de tijd dat er geen adjunct-functie was en wel twee managers. Dat is in 2010 voor de begroting 2011 alsnog gecorrigeerd. Daarnaast is in 2011 in werkelijkheid door ziekte een extra halve fte directie tijdelijk toegevoegd, aangezien het voor Scouting Nederland niet aantrekkelijk is om ons te verzekeren voor langdurig ziekte. Voor de andere halve fte is een directiesecretaris aangesteld. De overschrijding op de begroting komt dus door vervanging bij ziekte. Per saldo is voor de toekomst een bezuiniging doorgevoerd; 1,5 fte directie in plaats van 2 fte. De resterende halve fte wordt ingevuld door een directiesecretaris die goedkoper is dan een adjunct-directeur.

50. Regio Haarlem

Wie bepaalt de hoogte van de salarissen en daarmee de personeelskosten voor Directie, OR en stafafdeling bij Scouting Nederland?

Het salaris van de directeur wordt bepaald door het dagelijks bestuur, als werkgever van de directeur. De salarissen van alle anderen door de directeur. Dit gebeurt altijd aan de hand van de CAO Welzijn en de daarin genoemde salarisschalen die bij de functies passen.

51. Regio Haarlem

Wie geeft het akkoord over de overschrijding met € 55.000,00 van de personeelskosten voor Directie, OR en stafafdeling?

Het akkoord op de overschrijding wordt door de penningmeester van het bestuur gegeven in overleg met het landelijk bestuur.

52. Regio Rondon de IJssel

Desondanks dat niet alle financiële kaders zijn gehaald, hoop ik dat deze zeer kritisch worden gevolgd naar de jaarrekening over 2012. Verder willen wij onze complimenten maken voor de jaarstukken.

Dankuwel! Het jaar 2012 wordt inderdaad zeer kritisch gevolgd. In de jaarrekening 2011 hadden we de liquiditeitsratio kunnen halen indien we op 29 december 2011 €400.000 hadden overgeboekt naar het Scouting Nederland fonds en deze op 2 januari 2012 weer hadden terug geboekt. Deze cosmetische oplossing hebben wij niet gekozen. Het geeft wel aan dat het liquiditeitsratio voldoende is, mits het Scouting Nederland fonds - in gedachten - wordt meegeteld.

Bijlagen

- A. Vacature lid landelijk bestuur
- B. Vacature internationaal commissaris WOSM, tevens lid landelijk bestuur

Vacature lid landelijk bestuur Scouting Nederland

Scouting Nederland is de grootste jeugd- en jongerenorganisatie van Nederland met 85.000 jeugdleden en 25.000 kaderleden. Scouting zorgt voor een leuke en spannende vrijetijdsbesteding. De vereniging biedt ieder kind een veilige en leerzame speelomgeving en biedt uitdagende activiteiten voor jongeren. Er zijn in Nederland 1.100 lokale Scoutinggroepen. Scouting 38 miljoen leden en bestaat al 100 jaar.

Meer informatie: www.scouting.nl

Ben jij een sprankelende, enthousiaste en daadkrachtige vrijwilliger en ben je op zoek naar een nieuwe uitdaging, waarbij je de mogelijkheid krijgt om mede de koers te bepalen van Nederlands grootste Jeugd- en Jongerenvereniging? Heb je bovendien bestuurlijke ervaring en heb je hart voor algemeen jeugdbeleid, dan zijn wij op zoek naar jou!

Vanwege een reguliere bestuurswisseling is Scouting Nederland actief op zoek naar een:

lid landelijk bestuur (V)

Gezien de statuten SN, waarin bepaald wordt dat minimaal een derde van de bestuursleden vrouw of man moet zijn, vragen wij nu aan alleen vrouwen te solliciteren op deze functie.

Functieprofiel:

Het landelijk bestuur bestaat uit minimaal 9 leden. Er is een dagelijks bestuur en daarnaast hebben alle leden een of meer portefeuilles die ieder een specifiek beleidsterrein bestrijken.

Het landelijk bestuur is verantwoordelijk voor het realiseren van de doelstelling, het voorbereiden en uitvoeren van het beleid, het beheren van de bezittingen, het voorbereiden en leiden van de landelijke raad en het onderhouden van contacten met de Scouting wereldbonden. Het landelijk bestuur krijgt hiervoor ondersteuning van een professionele werkorganisatie, aan wie voorbereidende en uitvoerende taken gedelegeerd zijn.

Functie-inhoud:

- Samen met de andere bestuursleden sturing gegeven aan een organisatie die als zichtbare, moderne, maatschappelijk relevante jeugd- en jongerenvereniging bekend staat.
- Samen met een collega bestuurder een of meer portefeuilles beheren; overleg- en adviesfunctie voor de betreffende teams.

Functie-eisen:

- Je beschikt over ruime bestuurlijke ervaring en een relevant netwerk;
- Je beschikt over bestuurlijke-, communicatieve- en organisatorische vaardigheden;
- Je hebt ervaring met het coördineren, stimuleren, activeren en delegeren van bestuurlijke activiteiten;
- Je bent in staat om beleidsmatig mee te denken;
- Vanuit kennis en ervaring ben je in staat bij te dragen aan de positionering van Scouting Nederland.

Competenties

Om goed te kunnen functioneren in het landelijk bestuur van Scouting Nederland zoeken we kandidaten die zich herkennen in onderstaande competenties:

- Verbindende kwaliteiten;
- Helikopterview zonder details uit het oog te verliezen;
- Politieke sensitiviteit;
- Intercultureel bewustzijn;
- Organisatiebewustzijn;
- Kwaliteitsgerichtheid;
- Verantwoordelijkheidsgevoel;
- Resultaatgerichtheid;

Wat hebben we te bieden?

- Een interessante vrijwilligersfunctie;
- Opdoen van veel nieuwe contacten;
- De mogelijkheid om mede sturing te geven aan de grootste jeugd- en jongerenorganisatie in ons land;
- Een veelzijdig en uitdagend takenpakket.

Inschatting tijd belasting

- De vergaderingen van het bestuur (7 á 8 avonden en 2 vrijdagavonden/zaterdagen met overnachting per jaar) en de landelijke raad (2 zaterdagen per jaar), vinden plaats in het midden van het land: Leusden en Amersfoort.
- Naast de vergaderingen zijn representatieve bezoeken aan groepen, regio's inzake jubilea en openingen, gewenst.
- Verder vinden er soms overleggen plaats via telefoon of Skype.

Aanstelling / benoeming

Een lid van het landelijk bestuur wordt benoemd door de landelijke raad, voor een periode van drie jaar. Herbenoeming is mogelijk. De maximale aaneengesloten zittingstermijn is negen jaar.

De functie dient te worden vervuld vanaf december. Het is de bedoeling dat de kandidaat die in december aan de landelijke raad zal worden voorgedragen voor benoeming, al vanaf september mee loopt met de bestuursvergaderingen, om zorg te dragen voor een goede overdracht en om vanuit het landelijk bestuur en de kandidaat tot een weloverwogen beslissing te kunnen komen.

Verder vragen wij:

- Overleggen cq. aanvragen van een VOG (Verklaring omtrent Gedrag).

Informatie en reageren

Voor meer informatie kun je contact opnemen met:

Willemien Meershoek (directeur Scouting Nederland) 033-4960962.

Brieven met korte motivatie en cv kun je vóór 15 augustus mailen naar w.meershoek@scouting.nl

Vacature Internationaal Commissaris WOSM, tevens lid LB

Scouting Nederland is de grootste jeugd- en jongerenorganisatie van Nederland met 85.000 jeugdleden en 25.000 kaderleden. Scouting zorgt voor een leuke en spannende vrijetijdsbesteding. De vereniging biedt ieder kind een veilige en leerzame speelomgeving en biedt uitdagende activiteiten voor jongeren. Er zijn in Nederland 1.100 lokale Scoutinggroepen. Scouting 38 miljoen leden en bestaat al 100 jaar.

Meer informatie: www.scouting.nl

Ben jij een sprankelende, enthousiaste en daadkrachtige vrijwilliger en ben je op zoek naar een nieuwe uitdaging? Wil je de mogelijkheid krijgen om mede de koers te bepalen van Nederlands grootste Jeugd- en Jongerenvereniging? Heb je bovendien bestuurlijke ervaring, veel kennis van Scouting Nederland en heb je hart voor algemeen jeugdbeleid? Dan zijn wij op zoek naar jou!

Vanwege een reguliere bestuurswisseling is Scouting Nederland actief op zoek naar een:

Internationaal Commissaris WOSM, tevens lid landelijk bestuur

Er zijn 2 IC's. Voor de WAGGGS en voor de WOSM. Voor de WAGGGS, meisjesorganisatie, wordt altijd een vrouw voorgedragen. Daarom kiest het bestuur ervoor om voor de WOSM altijd een man voor te dragen.

Functieprofiel:

Het landelijk bestuur bestaat uit maximaal elf leden. Naast het dagelijks bestuur, zijn er portefeuillehouders die ieder een specifiek beleidsterrein onder hun hoede hebben. Het landelijk bestuur is verantwoordelijk voor het realiseren van de doelstelling, het voorbereiden en uitvoeren van het beleid, het beheren van de bezittingen, het voorbereiden en leiden van de landelijke raad en het onderhouden van contacten met de Scouting wereldbonden. Het landelijk bestuur krijgt hiervoor ondersteuning van een professionele werkorganisatie, aan wie voorbereidende en uitvoerende taken gedelegeerd zijn.

De internationaal commissarissen hebben als specifieke, toegevoegde taak de internationale contacten te onderhouden met WAGGGS en WOSM. In deze vacature gaat het voornamelijk om de contacten met WOSM.

Functie-inhoud:

Algemeen:

- Samen met de andere bestuursleden sturing geven aan een organisatie die als zichtbare, moderne, maatschappelijk relevante jeugd- en jongerenvereniging bekend staat.

Specifiek:

- Vertegenwoordigen van Scouting Nederland bij WAGGGS en WOSM op Europees en wereld niveau, onder andere door deelname aan conferenties en bijeenkomsten;
- Informeren van het landelijk bestuur over relevante ontwikkelingen binnen WAGGGS en WOSM;
- Stimuleren van deelname aan internationale activiteiten en uitwisseling door leden van Scouting Nederland;
- Verantwoordelijk voor een effectief beleid ten aanzien van deelname aan internationale seminars door landelijke vrijwilligers en beroepskrachten;
- Voordragen van personen vanuit Scouting Nederland voor functies en seminars binnen WAGGGS en WOSM;
- Toekennen van subsidies vanuit het "Fonds Ontwikkelingssamenwerking" en het "Fonds Els Gout- van Eek" namens het landelijk bestuur.
- Al deze specifieke functietaken worden ingevuld/uitgevoerd in nauw overleg met de collega internationaal commissaris in het bestuur.

Functie-eisen:

- Je beschikt over zeer ruime ervaring en een netwerk binnen Scouting;
- Je hebt een goede Engelse uitdrukkingsvaardigheid in woord en geschrift;
- Je beschikt over bestuurlijke-, communicatieve- en organisatorische vaardigheden;
- Je hebt ervaring met het coördineren, stimuleren, activeren en delegeren van bestuurlijke activiteiten;
- Je bent in staat om beleidsmatig mee te denken;
- Je hebt aantoonbare affiniteit met het internationale aspect van Scouting;
- Vanuit kennis en ervaring ben je in staat bij te dragen aan de positionering van Scouting Nederland.

Competenties:

Om goed te kunnen functioneren als internationaal commissaris in het landelijk bestuur van Scouting Nederland zoeken we kandidaten die zich herkennen in onderstaande competenties:

- Verbindende kwaliteiten;
- Helikopterview zonder details uit het oog te verliezen;
- Politieke sensitiviteit;
- Intercultureel bewustzijn.
- Organisatiebewustzijn;
- Kwaliteitsgerichtheid;
- Verantwoordelijkheidsgevoel;
- Resultaatgerichtheid;

Wat hebben we te bieden?

- Een internationaal georiënteerde vrijwilligersfunctie;
- Opdoen van veel nieuwe (internationale) contacten;
- De mogelijkheid om mede sturing te geven aan de grootste jeugd- en jongerenorganisatie in ons land.
- Een veelzijdig en uitdagend takenpakket.

Inschatting tijd belasting

- De vergaderingen van het dagelijks en het algemeen bestuur (2 x 8 avonden en 2 zaterdagen per jaar) en de landelijke raad (2 zaterdagen per jaar), vinden plaats in het midden van het land: Leusden en Amersfoort.
- Naast de vergaderingen zijn bezoeken aan (internationale)evenementen, regio's, steunpunten noodzakelijk of gewenst.
- Daarnaast vinden er soms overleggen plaats via het internet.

Aanstelling / benoeming

De internationaal commissaris wordt benoemd door de landelijke raad, voor een periode van drie jaar. Herbenoeming is mogelijk. De maximale aaneengesloten zittingstermijn is negen jaar.

De functie dient te worden vervuld vanaf december 2012. Het is de bedoeling dat de kandidaat die in december aan de landelijke raad zal worden voorgedragen voor benoeming, al vanaf september mee loopt met de huidige internationaal commissaris. Dit om zorg te dragen voor een goede overdracht en om vanuit het landelijk bestuur en de kandidaat tot een weloverwogen beslissing te kunnen komen.

Verder vragen wij:

- Lidmaatschap van Scouting Nederland.
- Overleggen cq. aanvragen van een VOG (Verklaring omtrent Gedrag).

Informatie en reageren

Voor meer informatie kun je contact opnemen met Willemien Meershoek (directeur Scouting Nederland) 033-4960962. Brieven met korte motivatie en cv kun je vóór 1 juli mailen naar w.meershoek@scouting.nl