

Agendapunt 5: Plusscouts en vrijwilligersbeleid

Hieronder een korte stand van zaken over de ontwikkelingen op het gebied van het vrijwilligersbeleid en de relatie met plusscouts.

Er wordt al vele jaren geconstateerd dat vrijwilligers steeds meer kiezen voor een duidelijke en afgebakende taak, voor een beperkte periode. Dit heeft tot gevolg dat het steeds moeilijker wordt om voldoende vrijwilligers te vinden voor de vaste functies (voor drie jaar), zoals we die binnen Scouting kennen.

In 2004 is besloten om op deze ontwikkelingen in te spelen door een lidmaatschap als plusscout mogelijk te maken. Het betrokken houden van Scoutingleden na het beëindigen van het jeugdlidmaatschap of het kaderlidmaatschap was daarbij een belangrijk doel. Het is gebleken dat dit goed aansloot op de behoeften van de leden en de groepen. Inmiddels zijn er ruim 5.000 plusscouts, die zich voor een groot deel inzetten als vrijwilliger zonder vaste functie. Plusscouts zetten zich vooral in op het gebied van ondersteuning van groepen en van grote activiteiten en evenementen.

In 2010 is besloten om binnen Scouting Nederland geen onderscheid meer te maken tussen kaderleden en plusscouts. Sindsdien kent Scouting Nederland vrijwilligers met en zonder vaste functie. Steeds meer groeit het besef, gevoed door de informatie die we krijgen vanuit het programma Groepsontwikkeling, dat ook voor vaste functies, meerdere vrijwilligers kunnen worden ingezet. Het denken binnen het vrijwilligersbeleid verschuift van functiegericht naar vrijwilligergericht. Concreet betekent dit dat als voor een vaste functie niet één vrijwilliger gevonden kan worden, we voor de taken die tot betreffende functie horen ook verschillende vrijwilligers kunnen vragen of de taken anderszins binnen het team kunnen herverdelen. Dat opdelen niet voor alle functieonderdelen kan wat betreft continuïteit en verantwoordelijkheid, zal duidelijk zijn. Daarom is er een handvat in ontwikkeling, dat teams en besturen helpt om tot een goede afweging en oplossing te komen. Door de flexibilisering van de uitoefening van alle taken binnen een team, wordt het veel makkelijker om een beroep te doen op plusscouts.

Op landelijk niveau zijn we bezig om de landelijke vrijwilligerspool en de landelijke plusscouts te integreren tot één groep van potentiële vrijwilligers, waarbij we willen gaan werken vanuit de mogelijkheden en de ambities van de vrijwilliger. Er wordt nagedacht over hoe we binnen HRM kunnen overschakelen van functies en vacatures naar vrijwilligers die iets kunnen en willen doen. Zowel landelijk als in de regio's en op groepsniveau kunnen we het vrijwilligersbeleid richten op volwassen leden (plusscouts) die er bij willen horen en zich willen inzetten. Als gevolg van deze benadering is er beleid en aanpak met betrekking tot een soort intercedentfunctie in ontwikkeling.

Tot slot wordt onder andere vanuit de ervaringen met het programma Groepsontwikkeling duidelijk dat de leeftijdsgrens voor plusscouts, vanaf 21 jaar, vaak een probleem is. Het blijkt dat er binnen de groepen niet altijd een onderdeel voor roverscouts is, dat jeugdleden niet altijd kiezen voor het roverscouts programma en dat we daardoor veel potentiële vrijwilligers voortijdig verliezen.

Daarom stelt het landelijk bestuur een aanpassing in de leeftijdsgrens van plusscouts voor:

Aanpassen leeftijdsgrens plusscouts

Met name binnen het programma Groepsontwikkeling is geconstateerd dat er op groepsniveau in de leeftijdsgroep 18- tot 21-jarigen jongeren zijn die geen roverscout of leiding kunnen of willen zijn. Dat kan verschillende redenen hebben:

- Er is in hun Scoutinggroep geen speleenheid voor roverscouts.
- Ze gaan in een andere plaats een studie volgen.
- Ze kunnen een roverscoutslidmaatschap of leidinggevende zijn niet combineren met werk op zaterdag.

- Ze hebben geen ambitie of capaciteiten om leiding te gaan geven.
- Ze hebben een andere interesse of reden.

Toch is het van belang voor Scouting en de betreffende groep om jongeren van deze leeftijd betrokken te houden. Ook voor deze leeftijdsgroep is er behoefte aan een alternatieve vorm van lidmaatschap, zodat definitieve uitstroom voorkomen kan worden.

Daarnaast ervaren we dat plusscoutsonderdelen op regionaal of landelijk niveau (zoals bijvoorbeeld interessestammen), door de leeftijd van 21 jaar geblokkeerd worden. Ook voor roverscouts is aansluiting bij deze stammen een aanvulling op hun lidmaatschap, maar formeel niet mogelijk (denk aan de Medische en EHBO-stam, de Theaterstam of de Radio-interessestam).

Het voorstel is om de leeftijdsgrens voor plusscouts te verlagen naar 18 jaar, zodat deze vorm van lidmaatschap ook mogelijk wordt voor 18- tot 21-jarigen. Daarmee heeft de vereniging de mogelijkheid om scouts vanaf 18 jaar te zien als vrijwilligers, die zich kunnen inzetten op het niveau en de wijze die hen het meest past en aanspreekt.

Opgemerkt kan worden dat het bieden van deze optie ten koste zou kunnen gaan van het lidmaatschap als roverscout, maar daar kan tegenin gebracht worden dat lang niet alle groepen een speltak roverscouts hebben en ook niet iedere jongere geschikt is of de ambitie en mogelijkheid heeft om een vaste kaderfunctie te vervullen.

Als deze aanpassing van de leeftijdsgroep plusscouts wordt ingevoerd biedt Scouting aan jongeren vanaf 18 jaar drie keuzemogelijkheden (al dan niet in combinatie): roverscout, leidinggevende en plusscout.

Voorstel aan de landelijke raad

Voor de leeftijdsgroep plusscouts wordt de leeftijdsgrens gewijzigd in 'vanaf 18 jaar'.