

## 9. Voortgangsrapportage speerpunten meerjarenbeleid 2011-2015

### **Inhoudsopgave**

- 9.1 Inleiding
- 9.2 Voortgangsrapportage Dienstverlening
- 9.3 Voortgangsrapportage programma Groepsontwikkeling
- 9.4 Voortgangsrapportage programma Spel
- 9.5 Voortgangsrapportage programma Scouting Academy

## 9.1 Inleiding

In december 2010 heeft de landelijke raad het meerjarenbeleidsplan 'In het spoor van de groep' aangenomen voor de periode 2011-2015. We bevinden ons nu halverwege de beleidsperiode, een goed moment om de balans op te maken. Deze voortgangsrapportage wordt aan de landelijke raad ter informatie aangeboden en geeft een overzicht van de voortgang van de diverse werkzaamheden rond het traject nieuwe dienstverlening en de programma's Groepsontwikkeling, Spel en Scouting Academy die zijn uitgevoerd sinds de laatste rapportage (1 oktober 2012) en 1 april 2013.

In het meerjarenbeleid zijn vier doelen benoemd waarop we ons zichtbaar willen verbeteren: Scouting als groeiende organisatie, als continue lerende organisatie, als relevante & zichtbare organisatie en als internationale, diverse en verbonden organisatie. Deze doelen zijn concreet vorm gegeven in de drie speerpunten: groep, spel en vrijwilliger. De ambities worden jaarlijks vertaald in activiteitenplannen waarover ieder jaar in juni aan de landelijke raad wordt gerapporteerd.

Om invulling te kunnen geven aan de drie speerpunten zijn in 2011 in de landelijke organisatie drie programmagroepen gestart: Groepsontwikkeling, Spel en Scouting Academy,. Zij vormen samen met het HRM-team, Team communicatie, het Projectenbureau en het landelijk servicecentrum het landelijk managementteam. De afgelopen twee jaar is de landelijke raad iedere vergadering met een voortgangsrapportage op de hoogte gebracht van de ontwikkelingen rond de drie speerpunten van het meerjarenbeleid.

Halverwege de meerjarenbeleidsperiode constateren we dat gezien de ambities van Scouting het belangrijk blijft te focussen op de belangrijkste doelen. In 2012 is daarom nadrukkelijk uitgesproken dat kwalitatieve en kwantitatieve groei het belangrijkste doel van het meerjarenbeleid is. Om hierin het gewenste resultaat te realiseren, is het nodig om juiste keuzes te maken. Daarnaast is de beschikbaarheid van voldoende vrijwilligers, en daarmee het bundelen van krachten en inzet vanuit de hele vereniging, op alle niveaus essentieel. Realiteit is dat het binden en blijven boeien van vrijwilligers niet vanzelf gaat en aandacht blijft vragen. Bij de programmagroepen zien we dit terug in het tempo waarin de ontwikkelingen en de implementatie plaatsvinden.

### Focus op groei

In het meerjarenbeleid is de ambitie geuit de ledendaling om te zetten naar groei, met 120.000 leden in 2015 als streefdoel. In december 2012 is de landelijke raad geïnformeerd over ledenontwikkelingen in relatie tot de demografische ontwikkeling. Geconstateerd is dat de afgelopen jaren het marktaandeel van Scouting in onze doelgroep gelijk is gebleven, maar dat het ledenaantal verder is afgenomen, doordat de omvang van onze primaire doelgroep is afgenomen. Dit betekent dat het marktaandeel van Scouting tegen de trend in zal moeten toenemen om een gelijk ledenaantal te behouden of zelfs te kunnen groeien. Het versterken van de kwaliteit van bestaande groepen alleen lijkt daarbij onvoldoende om de daling te keren. Met deze inzichten lijkt niet de focus op 120.000 leden, maar inzetten op een groei van marktaandeel een realistischer streefdoel tot aan 2015. Naast kwaliteitsverbetering op het gebied van Spel, Vrijwilligers (Scouting Academy en HRM) en het ondersteuningstraject van Groepsontwikkeling, is om groei te realiseren een aanvulling op de groeistrategie nodig. Een voorbeeld daarvan is de focus op externe profilering door Team communicatie en de extra inzet om de snellere daling van het aantal meisjesleden te keren. Daarnaast worden activiteitenplannen van alle onderdelen binnen de landelijke organisatie op hun bijdrage aan groei getoetst.

### Ambities voor groepen

In 2015 is het onze ambitie dat 80% van de groepen vitaal is. Het programma Groepsontwikkeling speelt hierbij een belangrijke rol. De nulmeting die in januari 2012 is uitgevoerd, zal in 2014 nogmaals worden gedaan om te bezien of het streefdoel van 80% wordt gehaald. De programmagroepen Spel, Scouting Academy en het HRM-team, zullen samen met de regio's, de komende jaren nog nadrukkelijker inzetten op de implementatie van de vernieuwingen richting groepen.

### **Ambities voor de regio's**

In december 2012 is vastgesteld dat ook de focus van regio's komt te liggen op de drie speerpunten spel, vrijwilligers (Scouting Academy en HRM) en groep. De regio-ondersteuning wordt in 2013 verder uitgewerkt, waarbij vooral een integrale benadering vanuit de drie speerpunten leidend is. De landelijke organisatie zal zich daarnaast richten op het bieden van aanvullende ondersteuning aan groepen op de enkele specifieke deelgebieden die geen deel uitmaken van het ondersteuningspakket van regio's. De samenwerking van landelijke teams (zoals het juristenteam, de financieel specialisten, accommodatiesconsulenten en team verzekeringen) in het Kennisnetwerk is hiervoor een belangrijke stap. Regio's worden bij het ondersteunen van groepen op de succesfactoren Financiën en Accommodaties & materiaal wel blijvend als partner gezien.

### **Ambities voor de landelijke organisatie**

In de voortgangsrapportage van Spel, Scouting Academy en Groepsontwikkeling is weergegeven welke focus vanuit de drie programmagroepen aangebracht wordt om de gewenste kwaliteitsslag binnen groepen vorm te geven om daarmee groei van de vereniging te realiseren. In de voortgangsrapportage Dienstverlening staat beschreven op welke manier we de dienstverlening vanuit de programmagroepen en het landelijk servicecentrum gaan realiseren. De afgelopen jaren is middels de voortgangsrapportage gerapporteerd op Spel, Scouting Academy en Groepsontwikkeling. Aangezien het versterken van regio's, het vinden, binden en boeien van vrijwilligers én (externe) profilering een belangrijke rol spelen bij het realiseren van kwalitatieve en kwantitatieve groei in de vereniging, is het landelijk bestuur voornemens met ingang van de volgende voortgangsrapportage ook op deze thema's te rapporteren.

## 9.2 Voortgangsrapportage Dienstverlening

Zoals hiervoor gesteld, constateren we dat het beleidsplan ambitieus is en op elk van de drie speerpunten is ondersteuning van groepen en regio's wenselijk. Om hier ook in de toekomst een goede invulling aan te kunnen geven, is eind 2012 een nieuwe richting voor dienstverlening vastgesteld in de landelijke raad. Hierbij gaan we er vanuit dat Scouting een netwerkorganisatie voor en door vrijwilligers is en leden op alle niveaus de ruimte moeten krijgen bij te dragen aan het versterken van Scouting. Er is immers veel kennis en ervaring in de vereniging en die moeten we ook waarderen en benutten. De landelijke organisatie zal daarbij steeds meer als kennismakelaar en verbinder optreden, zodat groepen en regio's elkaar steeds beter kunnen ondersteunen. Ook nu al maken veel landelijke teams gebruik van kennis en ervaring in de vereniging, zorgen zij voor maatwerkondersteuning en ontwikkelen zij halffabricaten waar groepen zelf mee aan de slag kunnen. Het wordt nu zaak om deze goede voorbeelden door te trekken in de algemene werkwijze waarop we groepen en regio's vanuit de landelijke organisatie ondersteunen.

In de eerste paar maanden van 2013 is met regio's (onder andere tijdens de Forumdag), het landelijk servicecentrum en de landelijke vrijwilligersteams gesproken over de opzet van de dienstverlening aan groepen en regio's in de toekomst. Vervolgens is in april, met onder andere de programmagroepen en enkele regio's, gesproken over de wijze waarop deze ondersteuning in samenwerking met de regio's vormgegeven kan worden. Daarnaast zijn ingezette trajecten doorgezet rond het verbeteren van het volgen en beantwoorden van klantvragen en het ontsluiten van landelijk beschikbare kennis.

## 9.3 Voortgangsrapportage programma Groepsontwikkeling

### 1. Inleiding

Het programma Groepsontwikkeling continueert en behaalt de geplande resultaten. Vanaf de start van het programma in 2011 tot op heden, hebben 250 groepen het programma doorlopen of staan op punt te starten. Het aantal groepen dat deelneemt aan het programma laat een lichte vertraging zien ten opzichte van de planning. Voor de zomer van 2013 zullen nog 50 groepen opgenomen moeten worden. De vraag is of dit in de loop van dit kalenderjaar ingelopen wordt.

Alle groepen die het programma doorlopen hebben geven enthousiaste en positieve feedback. De resultaten van het programma bij groepen verschillen individueel sterk. Er lijkt een relatie tussen de kwaliteit van de onderlinge samenwerking en de ledenontwikkeling zichtbaar te worden.

De bijgevoegde overzichtsrapportage geeft in hoofdlijnen een algemeen overzicht van het programma Groepsontwikkeling en de voortgang ten opzichte van de afspraken in de landelijke raad hierover. In onderstaand overzicht is hierop een toelichting opgenomen. Bij de rapportage van activiteitenplannen 2012 in agendapunt 10 tref je een specifiek overzicht van de gehaalde resultaten in 2012.

### 2. Planning Groepsontwikkeling

In de instroom van groepen in het programma is een lichte vertraging te constateren. Oorzaken hiervoor liggen in sommige gevallen in de planning bij de groepen zelf en in andere gevallen bij de beschikbaarheid van regiocoaches. De vertraging verwachten we in de loop van het voorjaar in te lopen, zodat er rond de zomer 200 groepen toegevoegd zijn aan de 100 van het eerste seizoen. Hiermee komt de tussenstand op 300 groepen na het tweede seizoen en daarmee werken we conform de planning.

Wat inmiddels een beetje zichtbaar wordt, is dat de aanmelding van groepen die mee willen doen aan het programma Groepsontwikkeling iets minder snel verloopt. Na de grote flow die er tot nu toe was, zijn er nu ook groepen die aangeven geen belangstelling te hebben of die ervoor kiezen met behulp van de light-scan het programma uit te voeren.

### 3. Coaches Groepsontwikkeling

Ten aanzien van de seniorcoaches zitten we op sterkte. In het derde seizoen dit jaar worden de eerste stappen gemaakt om te komen tot vrijwillige seniorcoaches. Het aantal regiocoaches is inmiddels gegroeid naar tachtig personen. In enkele regio's is behoefte aan (meer) regiocoaches. Er worden in sommige regio's alternatieve oplossingen ontwikkeld, zoals ketens van groepen en onderlinge ondersteuning door inzet van regiocoaches van groep naar groep.

### 4. Nazorg

Steeds meer blijkt dat de begeleiding van de groepen die het programma doorlopen hebben om meer aandacht vraagt. Het op eigen kracht vasthouden van het enthousiasme en het doorzetten van veranderingen zonder externe stimulans, blijkt ingewikkeld. Binnen Groepsontwikkeling wordt bezien hoe we de regiocoach bij de uitvoering van deze begeleiding betere ondersteuning kunnen bieden.

Om het programma in de toekomst op eigen kracht door groepen zelf te laten ontwikkelen wordt momenteel ook geëxperimenteerd (in Regio Groningen en in beperktere schaal in twee andere regio's) met het aanbieden van een groepsbestuur ontwikkelprogramma. Door samen met de regio en groepsbestuurders stil te staan bij de kwaliteit en de praktijk van het besturen kunnen er in de toekomst meer onderlinge uitwisseling plaatsvinden.

### 5. Evaluaties

In de eerste helft van dit jaar worden twee evaluaties uitgevoerd.

Als eerste een onderzoek naar waardering en gebruik van de light-scan. Naast een indicatie over de

waardering van de light-scan willen we in dat onderzoek ook een indicatie krijgen in hoeverre groepen die de light-scan hebben gedaan (of op eigen kracht het programma uitvoeren) nog deel willen nemen aan het aangeboden programma Groepsontwikkeling.

Het tweede onderzoek betreft een kwalitatieve evaluatie van het programma Groepsontwikkeling bij de eerste vijftig groepen die het programma in 2011 hebben doorlopen. Uit dit onderzoek kijken we naar ervaringen en leerpunten om het programma te verbeteren.

#### **6. Follow-up ‘ Laat je uitdagen!’**








De succesvolle materialen van ‘Laat je uitdagen!’ worden aangevuld met nieuwe hulpmiddelen die de focus nadrukkelijk op de werving en ook het behoud van kaderleden leggen.







#### **7. Resultaat onderzoek ledenontwikkeling**

Tijdens de Forumdag is aan de regiobestuurders en coaches van het programma Groepsontwikkeling een update gepresenteerd van de vervolgonderzoeken. Daarnaast is ook voor het bestuur een presentatie verzorgd over de (verwachte) ontwikkeling van leden bij Scouting Nederland. Over de komende jaren (tot en met 2020) laat de demografische ontwikkeling van jongeren in Nederland een negatieve curve zien. Het aantal jongeren in Nederland loopt dus terug. Gevolg is waarschijnlijk dat – ondanks alle inspanningen bij groepen – het aantal jeugdleden bij Scouting ook structureel terug loopt. Overigens zitten daar regionaal grote verschillen in. Groepsontwikkeling richt zich op het ombuigen van de negatieve spiraal van ledenontwikkeling binnen Scouting. Groepen zijn hard aan het werk om het marktaandeel van Scouting onder jongeren in stand te houden. Dat zal op zich al geen simpele opgave zijn.

#### **8. Bestuur en evaluatiecommissie**

De voortgang en ontwikkeling van het programma worden in een frequent overleg met Marion en Wieteke van het bestuur gedeeld. Met de door de landelijke raad ingestelde evaluatiecommissie (bestaande uit Hermen van Dalen, Louis Deen, Rob Aerts en Jeroen van der Weijde) is meerdere keren overleg gevoerd over de voortgang, de resultaten en de prognose van het programma. Naast de evaluatiefunctie vervult de commissie ook de rol van klankbordgroep en dit wordt positief gewaardeerd.

Algemene voortgang programma Groepsontwikkeling.					
Doelstelling programma Groepsontwikkeling	Doelgroep	Resultaatgebied	Beoogde resultaten Algemeen	Behaalde resultaten	
De realisatie van het programma Groepsontwikkeling, conform programmaopdracht.	Leden van groepsbesturen en leidinggevendenden op groepsniveau.	Groepsontwikkeling,	➤ De methode Groepsontwikkeling is geaccordeerd onder de volgende condities: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Begeleiding van een coach uit de regio en een seniorcoach uit het land.</li> <li>○ Het traject levert de groep een eigen verbeterplan op, waar de groep zelf mee aan de slag gaat.</li> </ul>	Gerealiseerd.	
			➤ Hulpmiddelen die worden ingezet zijn: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ statistische gegevens over de groep en haar omgeving;</li> <li>○ enquêtes onder leiding, jeugdleden en ouders.</li> </ul>	Gerealiseerd.	
			➤ Het programma Groepsontwikkeling dient probleemoplossend voor risicogroepen en probleemvoorkomend voor florerende groepen te zijn.	Gerealiseerd.	
			➤ Er wordt ingezet op een bereik van 80% van de (florerende en risico)groepen tot en met 2015. Dit zijn 800 groepen.	On track.	
			➤ Het bereik wordt geleidelijk opgebouwd van 50 groepen in 2011 naar 300 groepen in 2014 en eventueel verder.	Risico, zie toelichting bij punt 2.	
			➤ Bij de start van het programma wordt voorrang gegeven aan deelname door risicogroepen.	Gerealiseerd.	
			➤ Gestart wordt met professionele seniorcoaches waar gedurende de looptijd van het programma wordt omgeschakeld naar vrijwillige seniorcoaches.	On track.	

			<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Doel is om in 2013 4 fte seniorcoaches op het programma in te zetten en 8 vrijwillige seniorcoaches beschikbaar te hebben.</li> <li>➤ De regiocoach is verantwoordelijk voor het nazorgtraject.</li> <li>➤ Er komt een light-scan voor de groepen die nog niet aan het traject deel kunnen nemen en die toch willen starten.</li> <li>➤ In de backoffice wordt extra inzet mogelijk gemaakt voor de benodigde randvoorwaarden om het programma uit te voeren (ICT, secretariael werk en uitzetten enquêtes).</li> <li>➤ Jaarlijkse rapportage aan de landelijke raad en een uitvoerige evaluatie in 2014 over de toekomst van het programma.</li> <li>➤ Er is door de landelijke raad een evaluatiecommissie ingesteld.</li> <li>➤ De extra contributie loopt tot en met 2015.</li> </ul>	<p>Gerealiseerd.</p> <p>Gerealiseerd.</p> <p>Gerealiseerd.</p> <p>Gerealiseerd.</p> <p>Gerealiseerd/On track.</p> <p>Gerealiseerd.</p> <p>Gerealiseerd.</p>	      
--	--	--	--	---	---



## 9.4 Voortgangsrapportage programma Spel

### 1. Inleiding

Deze rapportage is gebaseerd op de programmaopdracht 2011-2014 zoals die in september 2011 door het landelijk bestuur is vastgesteld. Halverwege het tijdsbestek waarin we deze opdracht uitvoeren, is het een goed moment om pas op de plaats te maken en te kijken waar we staan in de ontwikkeling en implementatie van Spel.

### 2. Organisatie/beheer programma

In januari 2013 heeft Remco Vogelesang afscheid genomen als (vrijwillig) programmamanager. De functie van programmamanager is zeer tijdsintensief waardoor de vacature moeilijk vervulbaar is. Er is daarom besloten de functie op te splitsen. Organisatorisch is er daarnaast voor gekozen de structuur van de programmagroep organisch te laten groeien. Dit betekent dat momenteel verschillende werkgroepen zijn ingesteld binnen het team spelspecialisten en dat hiermee de organisatiestructuur weer verder gevormd wordt. Voldoende vrijwilligers om alle activiteiten uit het activiteitenplan te kunnen uitvoeren, blijft een punt van aandacht. Desondanks kan worden geconstateerd dat de programmagroep in staat is steeds meer activiteiten op de gewenste wijze op te pakken.

### 3. Ontwikkeling nieuw materiaal

De ontwikkeling van de kompassen en de insignes wordt uitgevoerd conform de projectopdracht vanuit 2010. In december is het negende en laatste boek van de drukpers gerold, de *Roverscoutsgids*. Hiermee is een einde gekomen aan de projectgroep spelvisie en -methode die het hele spelaanbod van alle speltakken heeft vernieuwd. Om het roverscoutsprogramma, dat voor veel groepen nieuw is, onder de aandacht te brengen, is een introductiespel gemaakt: de *Roverscoutsgame*. Deze game is aansluitend op de Forumdag aan een groep enthousiaste roverscouts uitgelegd en uitgedeeld en wordt momenteel verspreid over het land door groepen gespeeld. De reacties uit het land zijn positief. Twintig stammen hebben aangegeven al actief aan de slag te zijn met het roverscoutsprogramma.

Uiteraard betekent het einde van de projectgroep spelvisie en -methode niet dat de ontwikkelingen op het gebied van spel stil komen te staan. Er is nog een aantal onderwerpen dat voortkomt uit het project spelvisie en -methode. Daarnaast wordt ingespeeld op signalen uit de maatschappij en de vereniging, die vooral via het programma Groepsontwikkeling naar boven komen. Om ervoor te zorgen dat het spelaanbod ook de komende jaren actueel blijft, is er begonnen met een ontwikkelmeerdere jarenplan. De concrete activiteiten hieruit worden opgenomen in de jaarplannen. De komende periode wordt een aantal onderwerpen actief opgepakt, zoals ook opgenomen in het activiteitenplan 2013. In samenwerking met de andere programmagroepen wordt ingezet op het ondersteunen van de regio's bij hun taak op het gebied van spel. Daarnaast blijft implementatie van het spelaanbod richting groepen de aandacht hebben. Niet alleen de verkoop van de boeken, maar juist ook het bieden van handvatten aan groepen hoe ze de informatie uit de boeken kunnen inzetten voor hun activiteiten met de jeugdleden is belangrijk.

Aparte projectteams ontwikkelen de vier awards, een aantal specifieke waterwerkinsignes voor de scouts en een online zelfevaluatietest voor speltakken. Het uitwerken van de vier awards heeft enige vertraging opgelopen, maar vanaf de Scout-In zullen deze beschikbaar zijn.

### 4. Implementatie

De speltips in de @-scout blijven populair en dragen bij aan de implementatie van de spelmethode en het delen van aanwezige kennis in groepen. De wens om de activiteitenbank ook als mobiele variant te hebben, is gerealiseerd met het uitkomen van de ScoutingApp dit jaar.

Via de landelijke ledenactiviteiten (LLA's) wordt een belangrijke bijdrage geleverd aan de implementatie van de spelvisie en -methode. Niet alleen door een inhoudelijke opdracht mee te

geven, maar ook door stap voor stap bij steeds meer LLA's ondersteuning te kunnen bieden door spelspecialisten.

In de *Scouts Info* van december is er aandacht besteed aan de doorlopende leerlijn en progressiematrix. In het nieuwe *Scouting Magazine* is met het onderdeel *Tijdrover* een eigen medium voor de roverscouts gerealiseerd, dat bijdraagt aan de implementatie van het roverscoutsprogramma. Met het nieuwe *Scouting Magazine* wordt ook de doorlopende leerlijn goed duidelijk gemaakt en kunnen jeugdleden alvast een kijkje nemen bij de oudere speltakken.

Tijdens de afgelopen Forumdag is in een gezamenlijke bijeenkomst van Spel en Scouting Academy met de organisatoren, trainers en praktijkcoaches gekeken naar de rol van de regio bij de kwaliteitsbewaking van het spel in de groepen.

## **5. Regulier spelinhoudelijk ondersteuning**

(Art. 57 huishoudelijk reglement) (Onderhoud en gebruik)

Het beantwoorden van klantvragen en het aanvullen en beheer van de activiteitenbank functioneren naar behoren.

Het team (spel)kwaliteit, dat de organisatie van een landelijke ledenactiviteit bijstaat bij het neerzetten van het programma, is actief in meer dan de helft van de landelijke ledenactiviteiten. Door middel van onderlinge uitwisseling en samenwerking wordt de kennis en ervaring van de teamleden vergroot. In het meerjarenbeleid wordt gesproken over de mogelijkheid van het werken met jaarthema's. Er is nu een aanzet gemaakt om voor meerdere LLA's met een gezamenlijk thema te gaan werken. In 2013 was het thema van de regiospelen bevers, welpen en de LSW hetzelfde en ook in 2014 zullen in de regiospelen bevers en welpen, de LSW en het Nawaka met hetzelfde thema werken. De regiospelen voor bevers en welpen zijn volgens planning gerealiseerd en het team gaat de uitdaging aan om het komend jaar de regiospelen nog eerder in het seizoen beschikbaar te hebben.

## **6. Monitoring van het gebruik van de spelmethode**

(Onderzoek en evaluatie)

Zoals in het activiteitenplan is weergegeven zal het monitoren van het gebruik van de spelmethode in 2013 opgepakt worden. In de nulmeting van het programma Groepsontwikkeling van vorig jaar liepen ook enkele spelgerelateerde vragen mee. Het blijvend monitoren van (delen) van de implementatie van spel blijft belangrijk, ook om zicht te krijgen op het behalen van de meerjarendoelstelling rondom kwaliteit van het spel in de groepen.

## **7. Het onderhouden van contacten**

(Monitoring van (internationale) ontwikkelingen in de samenleving)

De reguliere/bestaande contacten zoals met Wandelnet en NLdoet zijn voortgezet. Ook dit jaar hebben veel scouts meegedaan aan de Natuurwerkdag. In samenwerking met VNG, VVN, Nickelodeon en Jantje Beton zijn de voorbereidingen gestart voor de Buitenspeeldag op 12 juni. Regelmatig vinden gesprekken met maatschappelijke organisaties plaats om af te stemmen of om samenwerking te onderzoeken. De samenwerking met FSC Nederland en VNG Internationaal heeft geresulteerd in een spel voor scouts rondom duurzaam bosbeheer. Dit wordt in 2013 verder uitgezet. Een jonge vrijwilliger, Margot Hagenaars, is als afgevaardigde van de WAGGGS naar de VN-top van de Commission on the Status of Women geweest. Hier heeft ze bij de Verenigde Naties gelobbyd bij beleidsmakers voor het stoppen van geweld tegen meisjes en jonge vrouwen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen. Dit thema sluit aan bij ontwikkelingen rond *In veilige handen*, het signaleren van kindermisbruik en weerbaarheid van kinderen. Ook in 2013 zal dit thema actueel blijven.

### **8. Aanvullende ontwikkeling spel op basis van gesignaleerde trends**

In 2012 is besloten meer te doen voor meiden in Scouting, waaronder een samenwerkingsproject met Dove op het gebied van het versterken van zelfvertrouwen bij meiden. In 2013 krijgt dit een vervolg en wordt in samenwerking met Groepsontwikkeling en Team communicatie gekeken hoe we meer praktische stappen kunnen nemen om meer aandacht te geven aan meiden in Scouting. De aanbevelingen die voortkomen uit het onderzoek naar meisjes in Scouting, dat momenteel door een student wordt uitgevoerd, worden hierin meegenomen. In samenwerking met de andere programmagroepen is er gewerkt aan de folder 'Aan de slag als leiding'.

## 9.5 Voortgangsrapportage Scouting Academy

### 1. Inleiding

Deze rapportage is gebaseerd op de programmaopdracht 2011-2014 zoals die in september 2011 door het landelijk bestuur is vastgesteld. Halverwege het tijdsbestek waarin we deze opdracht trachten te realiseren, is het een goed moment om even een pas op de plaats te maken en te kijken waar we staan in de ontwikkeling en implementatie van Scouting Academy.

### 2. Programmaorganisatie

Binnen de landelijke organisatie van Scouting Academy staan sinds de oprichting van de programmagroep veel vacatures open. Door het organiseren van ontwikkelweekenden wordt ingezet op het benutten van expertise uit het land en hiermee wordt de werklast voor de landelijke teams verlicht. Het onvoldoende vervullen van cruciale functies in landelijke teams heeft een effect op het behalen van de beoogde resultaten zoals genoemd in het meerjarenbeleid. Zo lukt het voorsnog niet om het waterwerk op een goede manier in het kernteam van Scouting Academy aan te laten sluiten en dat baart ons zorgen.

Desondanks is met Scouting Academy een ontwikkelmethode en ontwikkelorganisatie neergezet met een ambitie, omvang en complexiteit waar menig bedrijf en non-profitorganisatie jaloers op kan zijn. Daar mogen we, met elkaar als vereniging, meer dan trots op zijn, ook al hebben onze ambities soms wat meer tijd nodig.

### 3. Ontwikkeling nieuw materiaal

#### *Behaalde resultaten*

Een groot deel van de capaciteit van Scouting Academy is de achterliggende periode ingezet voor het ontwikkelen van de noodzakelijke procedures en materialen om het systeem te kunnen gebruiken. Er zijn belangrijke stappen gezet in de ontwikkeling van dit instrumentarium. Zo zijn alle functieprofielen, teamprofielen en kwalificatiekaarten voor leidinggevendenden, praktijkbegeleiders, praktijkcoaches, trainers (TO2) en Gilwell-trainers (TO3 en TO4) ontwikkeld en beschikbaar. De trainingsmodules die gebruikt kunnen worden voor het verwerven van competenties die je als gekwalificeerd leidinggevende nodig hebt, zijn gerealiseerd. Daarnaast wordt momenteel hard gewerkt aan de ontwikkeling van modules voor het verwerven van kamp- en bivakvaardigheden, modules voor teamleiders en het updateten van trainingen voor praktijkbegeleiders en praktijkcoaches. De nieuwe kwalificatietekens zijn beschikbaar en het kwalificatiesysteem in ScoutsOnline is in de afgelopen maanden dusdanig ingericht dat kwalificaties op een goede manier en door de juiste personen geregistreerd kunnen worden.

#### *Doorontwikkelen*

Dit zijn goede resultaten die dankzij de inzet van veel betrokken vrijwilligers vanuit elk niveau zijn gerealiseerd, maar er is ook nog een groot aantal wensen. Het ontwikkelen van hulpmiddelen voor het besturen en het aanbieden van een diversiteit aan ontwikkelmethoden zijn hier een voorbeeld van. Een uitgangspunt van Scouting Academy is het bieden van verschillende mogelijkheden aan vrijwilligers om hun competenties te ontwikkelen, passend bij de eigen leerstijl. Het streven naar externe erkenning van de meerwaarde van het vrijwilligerswerk bij Scouting heeft ook blijvend de aandacht.

### 4. Implementatie

Om de uitgangspunten van Scouting Academy te kunnen realiseren, is op dit moment ook de tijd gekomen om de *focus* in het programma van Scouting Academy te verleggen van ontwikkeling van instrumenten, naar de bredere implementatie van de beoogde werkwijze van Scouting Academy. Om Scouting Academy een succes te maken, is het nodig om groepen en regio's veel nadrukkelijker te

ondersteunen en te helpen invulling te geven aan de uitgangspunten van Scouting Academy. Met de ontwikkeling van instrumenten is in eerste instantie aandacht besteed aan functiegericht trainen. Het uiteindelijke streven is vrijwilligers te stimuleren stil te staan bij en te werken aan hun persoonlijke ontwikkeling binnen het team waarin ze actief zijn. Hierbij zijn niet alleen hun persoonlijke wensen en kwaliteiten, maar ook de kwaliteit van het team waarin ze functioneren belangrijk. Hierbij wordt rekening gehouden met de opgedane ervaringen in de praktijk, eerder verworven competenties en de ruimte om te kiezen voor een leermethode die past bij de eigen leefstijl.

Cruciaal in het realiseren van deze uitgangspunten voor leidinggevend, zijn de ondersteunende functies van praktijkbegeleider en praktijkcoach. Het invullen van deze functies was en is een hele uitdaging en ondertussen heeft ruim de helft van alle groepen en regio's respectievelijk een praktijkbegeleider of praktijkcoach geregistreerd. Dat is een goed begin, maar nog niet het beoogde doel om binnen enkele jaren bij minimaal 80% van de groepen een praktijkbegeleider en 90% van de regio's een praktijkcoach te hebben. De roep om ondersteuning hierin vanuit groepen en regio's betekent dat het nodig is hiervoor ruimte te maken. De ontwikkeling van methoden en instrumenten zal doorgaan, maar in een lager tempo zodat er ruimte ontstaat om groepen en regio's meer en beter te ondersteunen in het vervullen van de functies van praktijkbegeleider en praktijkcoach.

### **5. Implementatiestrategie**

Om groepen en regio's te ondersteunen, worden er diverse hulpmiddelen ontwikkeld, zoals een spel waarmee praktijkbegeleiders op een interactieve manier met leidingteams in gesprek kunnen gaan over hun team- en persoonlijke kwaliteiten en de ontwikkelmogelijkheden. Daarbij is het streven ook een ondersteunende methodiek voor praktijkcoaches beschikbaar te maken om op hun beurt praktijkbegeleiders te helpen met het spel in de groep aan de slag te gaan. Verder wordt ingezet op het op weg helpen van groepen en regio's om mensen te vinden die het een uitdaging vinden deze nieuwe functies binnen Scouting op te pakken. Hierbij wordt rekening gehouden met de onderlinge verschillen tussen groepen en regio's.

Er zal nadrukkelijk aandacht gegeven worden aan het perspectief op groei dat met de functies van praktijkbegeleider en praktijkcoach wordt geboden. Deze functies zijn veel meer gericht op begeleiding en coaching (en veel minder op training of instructie) dan bijvoorbeeld de huidige trainersfuncties. Dit biedt vrijwilligers nieuwe kansen om zich binnen Scouting op deze gebieden te bekwamen (persoonlijke groei). Daarnaast lijkt de functie van praktijkbegeleider zeer geschikt te zijn voor ervaren oud-leiding, die geen trek hebben in een functie in het bestuur of in de regio en vaak van een groep 'afwaaien', maar het wel een uitdaging vinden nieuwe leidinggevenden te begeleiden (ledenbehoud).