

# **Flexibele inzet van vrijwilligers**

*Praktische handreiking*



**Scouting**

# Voorwoord

## **Uit de toekomstvisie**

We bouwen op inzet van vrijwilligers binnen en buiten Scouting. We bieden daarvoor verschillende vormen van vrijwilligerswerk.

Een 'nieuwe' vorm van vrijwilligerswerk betreft het flexibel inzetten van vrijwilligers<sup>1</sup>. In deze praktische handreiking geven we een korte inleiding en daarna verschillende mogelijkheden om flexibele inzet in te richten.

Heb je daarna nog vragen of wil je met iemand sparren over jouw specifieke situatie? Kijk dan eens of er groepen in de buurt of in de regio zijn met wie je dat kunt doen. Je kunt je vraag ook mailen naar [hrm@scouting.nl](mailto:hrm@scouting.nl). Achter dat mailadres zitten ook de leden van de werkgroep die deze handreiking heeft opgesteld. De handreiking wordt voortdurend aangepast bij nieuwe goede ideeën of aanvullingen. Het is dan ook een levend document. Je suggesties lezen we graag via [hrm@scouting.nl](mailto:hrm@scouting.nl).

Veel succes en plezier!

Het landelijk HRM-team

---

<sup>1</sup> In het huishoudelijk reglement wordt het begrip 'kaderleden' gehanteerd. Om beter aan te sluiten bij de dagelijkse praktijk gebruiken we in deze handreiking het begrip 'vrijwilliger'.

# Inhoudsopgave

<b>1</b>	<b>Definities</b>	<b>4</b>
<b>2</b>	<b>Inleiding</b>	<b>5</b>
<b>3</b>	<b>Parttime inzet</b>	<b>6</b>
3.1	Planning	6
3.2	Takenpakket anders inrichten	6
<b>4</b>	<b>Flexvrijwilligers</b>	<b>8</b>
4.1	Flexpool	8
4.2	Strippenkaart	9
4.3	Inzet van potentiële en startende leiding	9
4.4	Samenwerken	10
<b>5</b>	<b>Wat moet je regelen?</b>	<b>11</b>
5.1	Groepsbestuur	11
5.2	Speltakleiding	12
5.3	Groepsbegeleider	13
5.4	Inzet landelijk HRM-team	13
<b>6</b>	<b>Tot slot</b>	<b>14</b>

# 1 Definities

Voor een goed begrip van de uitgangspunten van het beleid en de aanpak rondom flexibele inzet is het zaak helder om te gaan met een aantal centrale begrippen. Daarom worden enkele begrippen hieronder gedefinieerd:

- **Voltijdsvrijwilliger:** de vrijwilliger die een taak volledig en structureel uitvoert. Denk aan de speltakleidinggevende die elke week en elk kamp aanwezig is of de voorzitter die alle voorzitterstaken voor 100% zelf uitvoert.
- **Parttime vrijwilliger:** de vrijwilliger die een taak geheel of gedeeltelijk naar rato van zijn of haar parttime beschikbaarheid structureel uitvoert. Bijvoorbeeld de speltakleidinggevende die eens per 14 dagen aanwezig is of de groepsbegeleider die een deel van het takenpakket uitvoert.
- **De flexvrijwilliger:** de vrijwilliger die niet structureel inzetbaar is of niet de volledige taak uitvoert. Hij of zij wordt incidenteel ingezet voor specifieke taken. Hierbij kun je denken aan het tijdelijk helpen van de secretaris om het ledenbestand op orde te krijgen of gevraagd worden om in te vallen bij een speltakbijeenkomst.

## 2 Inleiding

Scouting draait de ontwikkeling van meiden en jongens (jeugdleden). Om die ontwikkeling mogelijk te kunnen maken, zijn vrijwilligers nodig. Zij zorgen ervoor dat de jeugdleden zich optimaal kunnen ontwikkelen door het doen van uitdagende activiteiten. Zo spelen ze het Scoutingspel zorgeloos!

Vrijwilliger zijn bij Scouting betekende van oudsher een verbinding aangaan om elke week als speltakleidinggevende of bestuurslid actief te zijn voor de vereniging. Voor de regionale en landelijke activiteiten betekende dit dat je van begin tot het eind mee deed met alle activiteiten die nodig zijn om er een succes van te maken. Kortom, iedereen was als het ware een voltijdsvrijwilliger. Dat werkte goed, we waren verbonden, wisten wat er speelde, we kenden elkaar en we hadden een stabiele groep. De communicatie met de leden was eenduidig, en het voelde goed om zo samen Scouting vorm te geven.

Scouting staat met beide benen in de maatschappij. Een maatschappij die telkens verandert. Vrijwilligers hebben naast hun Scoutingleven ook hun eigen leven en kijken kritischer naar 'what's in it for me'. Werk, de privésituatie, mantelzorg, ander vrijwilligerswerk (bijvoorbeeld op de school van je kind); we zijn met z'n allen steeds drukker geworden. En dat merk je bij Scouting, want vrijwilligers zijn moeilijker te vinden en als ze eenmaal deel uitmaken van je groep is het niet gemakkelijk ze te behouden. Ze willen zich wel inzetten, maar ook voor die andere club. Daarnaast kiezen vaak voor een kortere bijdrage of ze gaan studeren, verhuizen, krijgen een andere baan, kinderen, etc. Ze zoeken telkens naar iets dat op dat moment bij hen past en hen iets oplevert.

Flexibiliteit is vandaag de dag van groot belang en helpt mee de continuïteit te waarborgen. Tenminste, als we die flexibiliteit goed inrichten. Flexibele inzet van vrijwilligers is bovendien een kans om dreigende tekorten het hoofd te bieden. Ook voor vrijwilligers die niet voltijdsvrijwilliger willen of kunnen zijn, geldt dat een stevige binding met de groep de basis is voor een hechte en prettige samenwerking. Vrijwilligers die zich op meer flexibele basis willen inzetten voor de vereniging noemen we flexvrijwilligers.

Er is niet zo iets als de beste manier om flexibiliteit te organiseren, want niet elke manier van organiseren is even goed voor jouw groep. Waar het om gaat, is die vorm te kiezen die het best past bij jouw groep. Goed overleg tussen alle betrokkenen is een voorwaarde om tot een weloverwogen keuze te komen. Om op een meer flexibele wijze toch samen Scouting vorm te blijven geven, hebben we ervaringen verzameld en zijn we tot diverse tips gekomen die je in deze handreiking terugvindt. Deze tips zijn gebaseerd op meer dan honderd gesprekken met groepsleiding en groepsbegeleiders. Het zijn hún ervaringen die wij door middel van deze handreiking graag met je delen.

## 3 Parttime inzet

### 3.1 Planning

Niet elke vrijwilliger wil of kan fulltime worden ingezet. Het vooruitzicht om elke week beschikbaar te moeten zijn, kan afschrikken. Parttime inzet is dan een oplossing waar een wervende kracht van uit kan gaan. Het vooruitzicht om bijvoorbeeld eens per twee weken beschikbaar te zijn, geeft al een heel andere beleving en zal het werven van nieuwe vrijwilligers vergemakkelijken. En, als ze positieve ervaringen hebben opgedaan als parttimer, willen ze misschien wel vaker komen. Wie weet! Uit de ervaringen blijkt vaak dat het eerst binnen de groep onbespreekbaar was dat iemand om de week zou komen, maar dat dit inmiddels volledig geaccepteerd is en dat het naar ieders tevredenheid werkt.

#### Ervaringstip 1:

Vraag iemand voor één keer per maand, bijvoorbeeld als leidinggevende bij een speltak. Wellicht blijft het bij die ene keer en heb je een structurele inzet. Maar de ervaring leert dat mensen, als ze eenmaal de smaak te pakken hebben, ook een tweede keer per maand komen of andere taken rondom het leiding-zijn op zich nemen, waardoor het voor de voltijdsleiding wat minder zwaar wordt. Hier is echter wel een andere mindset voor nodig: de kunst is om eenvoudig blij te zijn met de inzet van één keer per maand en tevreden te blijven als dat zo blijft. Teveel druk uitoefenen, werkt doorgaans averechts.

#### Ervaringstip 2:

Bij sommige groepen maken teams zelf een rooster en zoeken zij zelf mensen. Bij andere groepen werkt dit niet en is het instellen van een vrijwilligerscoördinator de oplossing om de inzetbaarheid te managen. Dit kan de groepsbegeleider zijn, maar vaak is hij of zij vooral degene die zorgt dat het georganiseerd wordt. Er zijn online tools en apps beschikbaar die het plannen een stuk eenvoudiger kunnen maken. Denk hierbij aan [www.hetrooster.nl](http://www.hetrooster.nl), waarbij wordt uitgegaan van zelfsturing en waarin je heel gemakkelijk kunt aangeven hoeveel mensen je op bepaalde momenten nodig hebt.

#### Ervaringstip 3:

Plan een vast vergadermoment met je speltakteam waarop iedereen altijd aanwezig kan zijn.

### 3.2 Takenpakket anders inrichten

Kijk nog eens naar je huidige klussen en functies. Naast groepsleiding zijn er ook functies in het bestuur, beheer, verhuur, etc. Er zijn vaak verwachtingen over taken die bij een functie zouden horen. Soms zijn die beschreven in een taakomschrijving (bij alle leiding is dit bijvoorbeeld het geval) of in een huishoudelijk reglement, en soms is het de ongeschreven cultuur van de groep die bepaalde taken vanzelfsprekend maakt. Maar zijn die taken ook zo vanzelfsprekend? Dat is nog maar de vraag! Het is daarom zinvol om met elkaar alle taken van teams scherp te krijgen en zo nodig een nieuwe verdeling te maken. Functies zijn altijd op te knippen in verschillende taken. Zo kan je het takenpakket van iemand kleiner, overzichtelijker en meer behapbaar maken. Je kunt er zelfs voor kiezen een taak helemaal achterwege te laten, omdat die bijvoorbeeld niet meer relevant is maar uit gewoonte nog altijd wordt gedaan. Of omdat die taak op dit moment wel op een lager pitje gezet kan worden.

#### Ervaringstip 1:

Voor besturen is een speciale methodiek beschikbaar: de Scoutingblokkendoos. Hierbij kijk je welke taken er binnen het bestuur zijn en hoeveel tijd die in beslag nemen. Het werkt al heel goed door gewoon maar eens alle taken op losse briefjes te schrijven en te gaan schuiven. Zorg daarbij dat je goed weet wat de wensen en talenten van de vrijwilligers uit het team zijn! De blokkendoos is te vinden als download op [www.scouting.nl](http://www.scouting.nl).

**Ervaringstip 2:**

Breng alle vacatures in kaart, zodat je weer waar de vragen liggen. Dit moment is ook een handig moment om te kijken hoe je de taken op een goede manier kunt opknippen.

**Ervaringstip 3:**

Zorg dat je een functie tijdig in kleine stukje hakt: wacht niet tot iemands emmertje overloopt, maar zorg dat je er op tijd bij bent en de druk weg kunt nemen.

**Ervaringstip 4:**

Een takenpakket kan je verkleinen door de uitvoering te veranderen. Denk aan automatiseren, werken in duo's en het instellen van gezamenlijke werkdagen.

**Ervaringstip 5:**

Behalve kleiner maken, kan je het takenpakket ook léuker maken, zodat iemand met plezier aan het werk blijft. Dit wordt jobcarving genoemd: laat een vrijwilliger (een deel) van zijn of haar eigen takenpakket samenstellen in overleg met het hele team, zodat het totaal hem of haar meer energie geeft. Sluit aan bij de talenten van de vrijwilliger en je krijgt een ideale situatie. Google eens op 'jobcarving' en 'I-deals' voor goede voorbeelden.

## 4 Flexvrijwilligers

Roverscouts, plusscouts, oud-scouts: in je omgeving zijn veel mensen actief of actief geweest voor Scouting. Mensen met een Scoutinggevoel en een Scoutinghart. Misschien zijn ze niet altijd beschikbaar, maar kun je ze wel parttime inzetten. En als ze beschikbaar zijn, dan zijn ze snel inzetbaar. Ze weten immers hoe Scouting werkt en ze hebben zelf met veel plezier het Scoutingspel gespeeld of begeleid. Veel kennis en ervaring ligt binnen handbereik, maar is misschien niet direct zichtbaar.

### 4.1 Flexpool

Een flexpool bestaat uit personen die op basis van hun Scoutingbetrokkenheid ingezet kunnen worden. Vrienden van Scouting dus.

Daarbij wordt onderscheid gemaakt tussen verschillende groepen:

- Oud-leiding.
- Oud-leden.
- Bestaande leden in de wat oudere leeftijdscategorieën.
- Bestaande leden die alleen plusscout zijn.
- Ouders, al dan niet met Scoutingervaring.
- Vrienden, kennissen of studenten zonder Scoutingervaring, maar met een specifieke expertise die zich wel eens willen inzetten voor de groep.

Zo'n flexpool kun je op meerdere manieren inzetten, kijk hierbij vooral naar welke manier het beste bij jouw groep past.

Enkele voorbeelden:

- De flexvrijwilliger wordt ingezet bij calamiteiten, bijvoorbeeld bij plotselinge ziekte van de leiding.
- De flexvrijwilliger wordt ingezet voor geplande klussen, zoals onderhoud, koken tijdens een weekendkamp, op post staan bij een spel, meedenken over het zomerkamp, etc.
- De flexvrijwilliger kan worden gevraagd voor niet-geplande klussen waar enige spoed bij is, bijvoorbeeld het opruimen na een kamp, het rijden als er een chauffeur uitvalt, etc.

Het spreekt voor zich dat bij deze modellen onderlinge communicatie en een perfecte planning doorslaggevend zijn voor succes. Planning en communicatie zijn zo enorm belangrijk dat je daarvoor het beste één specifieke persoon als verantwoordelijke 'spin in het web' aan kunt wijzen. Dat hoeft niet altijd de groepsbegeleider te zijn, de teamleider is ook heel geschikt. De groepsbegeleider heeft wel de verantwoordelijkheid om in de gaten te houden dat het goed gaat. Maak voor de onderlinge communicatie gebruik van middelen als een planbord, WhatsApp, een digitale planningstool, etc.

#### **Ervaringstip 1:**

Maak een jaarplanning waarbij er altijd drie mensen uit de pool tijdens opkomsten aanwezig zijn. Ze zijn dan inzetbaar voor voorkomende gevallen. Dat kan zijn: invallen bij een opkomst, klussen doen of iets voorbereiden. Het voordeel hiervan is dat iedereen de datum alvast reserveert en er niet meer zo vaak rondgebeld hoeft te worden om een invaller te vinden. Bovendien behoud je zo het contact met de flexvrijwilligers (binding).



**Ervaringstip 2:**

Er zijn ook groepen die twee weken van tevoren bekijken wie er aanwezig kan zijn. Dat regelen ze bijvoorbeeld via WhatsApp. Hierbij gaat het vooral om eigen (parttime) leiding, omdat dit rustiger is voor de kinderen.

**Ervaringstip 3:**

Vraag aan (nieuwe) ouders bij de aanmelding wat ze voor de groep willen en kunnen betekenen. Durf ook te vragen naar hun inzet. Schrijf hun talenten en inzetmogelijkheden op en plan ze in!

**Ervaringstip 4:**

Maak een rooster van inzet met behulp van een eigen WhatsApp-groep, een eigen besloten Facebook-groep, de ScoutingApp of een digitale planningstool.

## 4.2 Strippenkaart

Een bijzondere manier van een flexpool die door sommige groepen wordt gehanteerd, is de strippenkaart. Daarbij committeren bepaalde groepen (ouders, oud-leiding, oud-leden, plusscouts, etc.) zich om per jaar een afgesproken aantal strippen aan inzet te realiseren. Bijvoorbeeld zes strippen van elk drie uur. Of twaalf strippen van elk twee uur. Kortom, laat je fantasie de vrije loop en kijk welk model bij de situatie van jouw groep past!

**Ervaringstip 1 (uit het Verenigd Koninkrijk):**

In het Verenigd Koninkrijk laten Scoutinggroepen ouders zich 24 uur per jaar verplicht inzetten voor de groep (24 hours challenge). Deze inzet kan heel breed of heel smal zijn, net wat bij jouw groep past. Je kunt bijvoorbeeld ook kiezen voor een 12 hours challenge. De inzet is uiteraard op een soort strippenkaart af te tekenen. En waarom zou je zo'n verplichting niet ook voorleggen aan je plusscouts? Daarmee kan je een paar aardige knelpunten oplossen!

**Ervaringstip 2:**

Eén van de groepen die hun ervaringen hebben gedeeld, heeft een ondersteuningsteam, waarbij het de afspraak is dat iedereen minstens tien keer per jaar een opkomst draait. Dit wordt op jaarbasis ingepland.

## 4.3 Inzet van potentiële en startende leiding

De beste plek om nieuwe vrijwilligers te vinden, is altijd nog je eigen groep. Sommige groepen hebben hiervoor een traject ingericht dat parallel loopt aan het spelprogramma. Het kan zelfs een onderdeel van het roverscoutsprogramma zijn (maar het mag het natuurlijk niet vervangen). Geef jongere leiding de ruimte om te groeien in hun leiderschap met een steeds grotere verantwoordelijkheid. Dit past goed in de spelvisie. Houd ook rekening met examens, bijbaantjes, etc.

Interne doorstroom gaat niet vanzelf. Je moet daar in je programma een plan voor hebben. Zo regel je extra (flex)handen tijdens je opkomsten en zorg je wellicht voor nieuwe leiding in de toekomst (duurzame doorstroom).

**Ervaringstip 1:**

De aanwezigheid van een roverscoutsspeltak zorgt voor een makkelijker doorstroom naar leidingfuncties. Volgens één van de groepen heb je met een lange doorstroom, dus tot en met de roverscouts, de beste garantie op vulling van de leidingfuncties.

**Ervaringstip 2:**

Laat aspirant leiding bij elke speltak stage lopen, zodat ze een gefundeerde keuze kunnen maken voor een bepaalde speltak. Bovendien zorg je zo voor verbinding tussen alle speltakken.

### **Ervaringstip 3 (uit België):**

Bij Scouts en Gidsen Vlaanderen is de stage een onderdeel van het roverscoutsprogramma. Hierbij wordt nadrukkelijk gesteld dat de stagiaires niet ingezet mogen worden als 'vervangleiding'. Ook is de stage beperkt tot maximaal vier opkomsten per jaar. Het moet wel leuk blijven! Er zit een opbouw in de vier opkomsten, zodat ze kennis kunnen maken met de verschillende aspecten van het leidingzijn. Omdat het roverscoutsprogramma gewoon door moet draaien, gaan de roverscouts allemaal tegelijk op stage. Daarnaast zijn er nog meer tips om te werken aan doorstroom, maar die geven je niet direct extra handen. Mocht je toch geïnteresseerd zijn, kijk dan op de site van Scouts en Gidsen Vlaanderen: <https://www.scoutsengidsenvlaanderen.be/archief/stages>.

## **4.4 Samenwerken**

Samenwerken buiten je eigen speltak kan flexvrijwilligers opleveren die eenmalig of vaker in te zetten zijn.

### **Ervaringstip 1:**

Samenwerken met andere speltakken of met andere groepen in je buurt, kan je veel opleveren. Als je goed en tijdig afspraken maakt en samen de voorbereiding oppakt, kun je af en toe of periodiek (bijvoorbeeld eens per maand) gezamenlijk een opkomst draaien.

### **Ervaringstip 2:**

Ook samenwerken met specialisten of groepen buiten Scouting kan zinvol zijn. Scouting heeft een goede reputatie en mensen buiten Scouting kunnen met veel plezier een bijdrage leveren. In de omgeving van Scoutinggroepen zitten vast specialisten op een bepaald gebied die het misschien leuk vinden hun kennis te delen of hun hobby in te zetten voor bijvoorbeeld een jaarlijkse activiteit. Denk hierbij aan de zendamateurlid die helpt bij de JOTA-JOTI, de bakker die samen met jeugdleden en kinderen uit een vluchtelingenkamp broodjes bakt of de fitness-juf die een bootcamp organiseert voor scouts.

## 5 Wat moet je regelen?

Natuurlijk moet er wel het één en ander geregeld worden als je wilt werken met flexvrijwilligers en structurele parttimers. Lukt het (nog) niet om de zaken hieronder te regelen, vraag je dan af of flexibele inzet van vrijwilligers op dit moment een goede keuze is voor jouw groep. En als dat niet zo is, ga dan na wat er nog moet worden gedaan om wel op een goede manier met flexvrijwilligers te kunnen werken.

### 5.1 Groepsbestuur

Tips voor het groepsbestuur:

1. De speltakteams en het bestuur staan open voor parttimers en andere flexibele vrijwilligers en er is beleid op het gebied van flexibele inzet. Als dat nog niet zo is, ga dan het gesprek hierover aan.
2. Maak en houd het onderwerp bespreekbaar binnen de teams, de groepsraad en de regio: wissel do's en don'ts uit, zodat je het voor jezelf en anderen beter kunt maken!
3. Neem iedereen mee in de cyclus van het vrijwilligersbeleid. Recent onderzoek onder vrijwilligers van groepen benadrukt het maar weer eens: vrijwilligers blijven langer als ze zich prettig voelen in de groep (binden) en hun taak interessant is (boeien). Aandacht is daarbij van 'levensbelang'.
4. Er is tijd en er zijn middelen beschikbaar voor het begeleiden en trainen van alle vrijwilligers.
5. Wel vrijwillig, niet vrijblijvend: hoe je het ook organiseert, de activiteiten, opkomsten en projecten gaan door. Om dit voor elkaar te krijgen, vraagt het met flexibele inzet meer inspanning van de vaste fulltime leiding en de flexvrijwilliger.
6. Voor veel kinderen is een vertrouwd gezicht belangrijk. Vertrouwd hoeft niet te betekenen dat dit elke week hetzelfde gezicht is. Zolang er maar een stabiele basis is waarbij het kind zich vertrouwd voelt.
7. Voor veel vrijwilligers is die stabiele basis overigens ook van belang! Regel dat met elkaar door consequent de cyclus duurzaam vrijwilligersbeleid voor iedereen in te zetten en goed te blijven luisteren naar elke vrijwilliger, zodat je tijdig kunt bijsturen.
8. Stel hulpmiddelen beschikbaar als het gaat om communicatie en afstemming.
9. Er zullen meer mensen bij de groepsraad aanwezig zijn: zorg dus voor een nóg betere vergadercultuur.
10. Alle vrijwilligers bij Scouting hebben een Verklaring Omtrent het Gedrag (VOG) overlegd. Dus ook de flexvrijwilligers. Dat doen we niet zomaar, we willen er absoluut zeker van zijn dat de jeugdleden en volwassenen in een veilige omgeving scout kunnen zijn. Geen gedoe!
  - Plusscouts zijn als lid van Scouting Nederland sowieso verplicht om een VOG te overleggen. Is dat bij jouw groep al geregeld?
  - Maak een risicoanalyse van de vrijwilliger die één keer per half jaar helpt bij een opkomst of klus en bepaal als bestuur wanneer je bij deze halfjaarlijkse vrijwilliger een voordeurcontrole wilt doen door middel van een VOG. Wil je hier over sparren, neem dan contact op via [VOG@scouting.nl](mailto:VOG@scouting.nl).
  - Niet-leden kunnen ook gebruik maken van de gratis VOG-regeling, omdat je de VOG's als Scoutinggroep aanvraagt. De verklaringen moet je zelf registreren in een eigen (digitaal) dossier.
11. Vrijwilligers die geen lid zijn van de groep en die zich maar één keer per half jaar inzetten, hoef je niet in te schrijven als lid van Scouting Nederland en van jouw groep. Wordt het echter een meer frequente inzet of is het altijd tijdens een kamp, dan moet je iemand wel als lid inschrijven. Plusscouts die zich één keer per half jaar inzetten, hoeven niet als leiding ingeschreven te worden: zij zijn al lid als plusscout en voor hen is immers al vastgesteld dat zij zich regelmatig inzetten voor de groep of regio. De wijze waarop spreken ze af met het betreffende bestuur (huishoudelijk reglement Scouting Nederland, hoofdstuk 2, artikel 27, lid 4).

12. Zorg ervoor dat ook verzekeringstechnisch alles goed geregeld is.

Dat is landelijk voor alle vrijwilligers (lid/geen lid) als volgt geregeld:

- De aansprakelijkheidsverzekering bestaat uit een bedrijfsaansprakelijkheidsverzekering voor groepen en regio's die bij Scouting Nederland aangesloten zijn en uit een particuliere aansprakelijkheidsverzekering met secundaire dekking voor Scoutingleden.
- Ongevallenverzekering: de ongevallenverzekering voorziet in een geldelijke uitkering in geval van overlijden, blijvende invaliditeit of geneeskundige kosten als gevolg van een ongeval. Deze verzekering heeft Scouting Nederland alleen afgesloten voor leden. Niet-leden moeten een eigen ongevallenverzekering afsluiten.
- Werkgeversaansprakelijkheid voor verkeersdeelnemers: werkgevers en opdrachtgevers van vrijwilligers kunnen aangesproken worden voor personenschade die hun ondergeschikten lijden als gevolg van een verkeersongeval. De aansprakelijkheid geldt ook voor het gebruik van motorvoertuigen die geen eigendom zijn van het bedrijf of de organisatie. Deze schade wordt niet vergoed door de aansprakelijkheidsverzekering. Scouting Nederland heeft daarom aanvullend een werkgeversaansprakelijkheidsverzekering voor motorvoertuigen afgesloten. Deze verzekert de werkgever voor personenschade van vrijwilligers, ontstaan als gevolg van verkeersschade veroorzaakt door of verband houdende met het gebruik van motorvoertuigen waarvan de werkgever geen eigenaar of houder is.
- Bij elke verzekering kan je als groep aanvullende verzekeringen afsluiten, maar dat hoeft niet.
- Wat je dus moet doen: check of vrijwilligers een eigen aansprakelijkheidsverzekering hebben en check bij niet-leden of ze een eigen ongevallenverzekering hebben. Laat hen dat afsluiten als dat nog niet het geval is.
- Wat je ook moet doen: zorg voor goede overdracht als het gaat om afspraken rondom veiligheid, zodat ook de parttimer of de flexvrijwilliger weet hoe een spel veilig gespeeld wordt of hoe de klus op het dak veilig geklaard wordt.
- Meer informatie: zie [www.scouting.nl](http://www.scouting.nl).

## 5.2 Speltakleiding

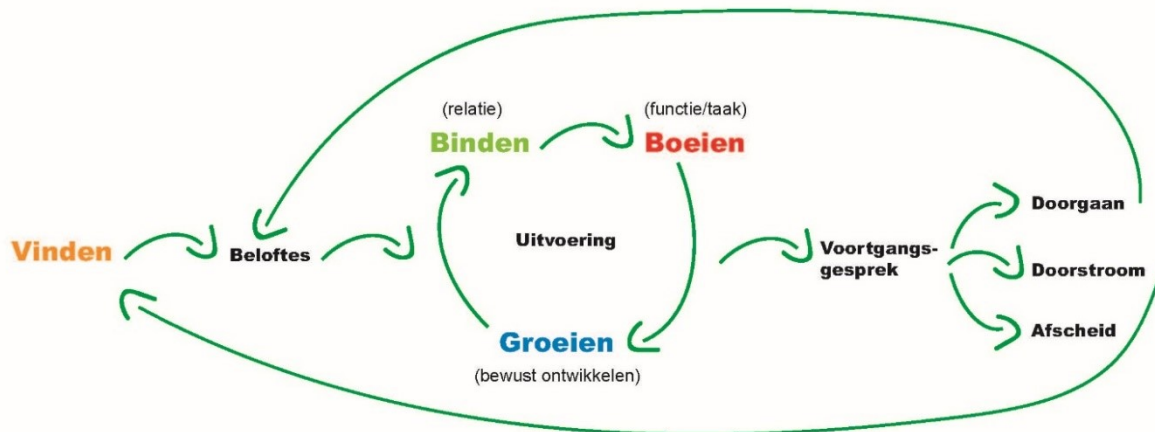
Tips voor speltakleiding:

1. Voor Scoutingleden is het duidelijk hoe en aan wie je iets doorgeeft, bijvoorbeeld je afwezigheid bij een opkomst of gezondheidsinformatie voor het zomerkamp. Organiseer dat en draag het uit aan ouders en leden!
2. Het team opereert als team, kent elkaar en vult elkaar aan. Leer elkaar dus kennen! Wees je ervan bewust dat een parttimer of flexvrijwilliger volwaardige leiding is en als zodanig behandeld wil worden. Waak voor het ontstaan van 'eerste- en tweederangs' vrijwilligers. Dat is echt de dood in de pot.
3. Durf een vrijwilliger af te wijzen die niets toevoegt aan je (flexibel ingerichte) team.
4. Voor het groepsgevoel is het plezierig dat bij grotere gebeurtenissen zoveel mogelijk leiding – dus ook de flexvrijwilligers – deelneemt. Denk aan gebeurtenissen als kampen en de installatie.
5. Het team zorgt voor de overdracht van informatie aan elkaar. Gebruik WhatsApp, een gezamenlijk mailadres of de ScoutingApp om met elkaar en met de leden te communiceren.
6. Samenwerken met parttime speltakleiding vraagt om:
  - Goed plannen.
  - Afstemmen wie waarvoor verantwoordelijk is.
  - Elkaar aanspreken op het nakomen van de afspraken.
  - Het kunnen vertrouwen op elkaar.
  - Het regelen van de communicatie (onderling en met de leden).
  - Het geven van zowel kritische feedback als complimenten.

- Maak en houd het onderwerp bespreekbaar binnen je eigen team en de groepsraad, maar ook binnen je regio: wissel do's en don'ts uit zodat je het voor jezelf en anderen beter kunt maken!

### 5.3 Groepsbegeleider

Als groepsbegeleider ben je de procesbewaker en de aanjager van de uitvoering van het vrijwilligersbeleid. Als hulpmiddel zetten we onderstaande cyclus in.



Door in je vrijwilligersbeleid consequent aandacht te geven aan het functioneren van de individuele vrijwilliger en het team (voortgangsgesprekken) ben je er altijd tijdig bij als omstandigheden of motivaties veranderen. Je kunt dan op tijd inspelen op die andere behoeftes. Dat zou zomaar eens een meer flexibele inzet kunnen zijn. Of je ontdekt dat de wijze waarop jullie de flexibele inzet met elkaar vormgeven om een andere aanpak vraagt.

Bij 'Beloftes' spreek je telkens naar elkaar uit wat je van elkaar kunt verwachten. Het gaat hier om afspraken en wat je daarbinnen van iemand of van een team kunt verwachten. Uiteraard denk je als lid van het bestuur ook mee in de eerder genoemde zaken voor het groepsbestuur (paragraaf 5.1).

Maak en houd het onderwerp bespreekbaar binnen je eigen groep maar spreek er ook met je collega groepsbegeleiders binnen de regio of het land over: wissel do's en don'ts uit zodat je het voor jezelf en anderen beter kunt maken!

### 5.4 Inzet landelijk HRM-team

Het landelijke HRM-team blijft best practices verzamelen om die weer te kunnen delen met alle groepen. Deze handreiking zal dan ook regelmatig aangepast worden. Voel je dus vrij om je goede en minder goede ervaringen te delen via [hrm@scouting.nl](mailto:hrm@scouting.nl).

Via de verschillende landelijke communicatiekanalen, via diverse landelijke teams en op meerdere momenten, zal het landelijke HRM-team de inzet van flexvrijwilligers en parttimers onder de aandacht brengen als trend en als oplossing voor specifieke problemen binnen het vrijwilligerswerk. Bijvoorbeeld via de netwerken rondom de toekomstthema's en de bijeenkomsten voor groepsbegeleiders en regio-HRM'ers. Je kunt dit gebruiken als inspiratiebron en als aanleiding voor het gesprek in je groep over flexibele inzet. We zorgen voor afstemming met andere landelijke teams die groepen ondersteunen, zodat we van elkaar kunnen leren en elkaar kunnen inspireren.

Graag wil het landelijk HRM-team je partner zijn in vrijwilligersbeleid. Je kunt contact met ons opnemen via [hrm@scouting.nl](mailto:hrm@scouting.nl) of 033-4960911. Groepsbegeleiders worden minimaal één keer per jaar uitgenodigd voor een inspiratiedag rondom vrijwilligersbeleid.

## **6 Tot slot**

Flexibele inzet gaat je helpen bij de continuïteit van je groep, zodat jullie in 2025 met gemak een blijvend en stevig vrijwilligersteam hebben staan. Heel veel succes en plezier met het zoeken naar de beste vorm voor jouw groep!