



Landelijke Raad

11 december 2010

vragen en reacties van de regio's

Vragen en reacties van de regio's Landelijke Raad 11 december 2010

In dit document zijn alle vragen opgenomen die gesteld zijn door regio's over de agenda en de stukken van de landelijke raad van 11 december 2011.

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

Waar **tekst in geel is weergegeven** stelt het landelijk bestuur voor om een voorstel van een regio over te nemen. Dit is het geval bij het huishoudelijk reglement en het meerjarenbeleid.

| | | |
|-----------------------|--|------------------|
| Agendapunt 1. | Opening en start ochtendprogramma | pagina 3 |
| Agendapunt 2. | Verslag en werklijst landelijke raad 19 juni 2010 | pagina 4 |
| Agendapunt 4. | Voortgangsrapportage 2010 | pagina 5 |
| Agendapunt 5. | Meerjarenbeleid 2011-2015 | pagina 14 |
| Agendapunt 6. | Voorstel groepsontwikkeling | pagina 19 |
| | <i>Vragen voorstel groepsontwikkeling per regio</i> | <i>pagina 25</i> |
| Agendapunt 7a. | Financiën 2009 en beheer; begroting 2011 | pagina 41 |
| Agendapunt 9. | Huishoudelijk reglement (concept) | pagina 42 |
| Agendapunt 11: | Planning Landelijke Raad 2011 | pagina 51 |
| | <i>Overige vragen</i> | <i>pagina 52</i> |

Agendapunt 1. Opening en start ochtendprogramma

1. Regio Groningen

De Regio Groningen vraagt zich af of het niet verstandiger is om het ochtend programma van de Landelijke Raad aan te passen en volledig in te richten ter bespreking van Groepsontwikkeling.

Het bestuur hoopt dat onze beantwoording van de regiovragen over groepsontwikkeling hieronder een groot deel van de vragen kan wegnemen. Daarna rest ons een discussie die naar onze mening de landelijke raad en het bestuur in gezamenlijkheid moeten doen. Daarvoor leent het plenaire deel van de vergadering in de middag het beste.

2. Regio Noord-holland Midden

We stellen voor om Groepsontwikkeling Agendapunt 6 voor Agendapunt 5 Meerjaren beleid 2010/2015 te behandelen. Als we beleidsplan aannemen kunnen we voorstel groepsontwikkeling niet meer in stemming brengen daar we het meer jaren beleidsplan al goed gekeurd hebben waar we de uitwerking al in vast hebben gelegd.

Het landelijk bestuur is het hier mee eens en zal de landelijke raad voorstellen om het voorstel groepsontwikkeling vóór het meerjarenbeleid te behandelen.

Agendapunt 2. Verslag en werklijst landelijke raad 19 juni 2010

3. Regio Groningen

De regio Groningen vraagt zich af wat de opbrengsten zijn van de donateursactie.

Vanuit een meerderheid van de Groninger scoutinggroepen komen geluiden dat ouders en leden deze actie vanuit Scouting Nederland niet waarderen. Vandaar dat wij graag informatie zouden willen hebben over de opbrengsten van de donateursactie, zodat we als regio een afweging kunnen maken over ons standpunt daarin.

Voor 2010 komen de opbrengsten uit de nieuwe donateuractie bruto uit op zo'n € 16.000. Daarnaast levert de vorige donateursactie € 85.000 per jaar op. Van de nieuwe donateursactie ontvangen de individuele groepen een bijdrage van 25%. Voor 2011 wordt uitgaande van het huidige aantal donateurs gerekend op een jaarbijdrage van ongeveer € 22.000. Ook hiervan ontvangen de groepen weer 25%.

Agendapunt 4. Voortgangsrapportage 2010

4.1. Inleiding

4. Regio Rivierenland

In de voortgangsrapportage Project 2010 wordt onder bij de inleiding (blz 15 t/m 17) op geen enkele wijze stil gestaan bij de Nationale Tentoonstelling "100 jaar Scouting in Nederland".

Toch heeft deze tentoonstelling, die van 10 april, bijna continu, tot 18 december op 15 plaatsen door heel Nederland heeft gestaan, vele duizenden bezoekers getrokken, waarvan een zeer groot gedeelte niet- of oud-scouts.

De tentoonstelling heeft hierdoor, ook in de vele perspublicaties waarin zij genoemd werd, een positief beeld van 100 jaar Scouting in Nederland naar buiten gebracht'. De tentoonstelling verdient daarom volgens mij ook genoemd te worden in deze opsomming over het Feestjaar.

De regio heeft volkomen gelijk dat de tentoonstelling "100 jaar Scouting in Nederland" een zeer bijzondere bijdrage is aan ons feestjaar. Datzelfde geldt trouwens ook voor heel veel andere mooie initiatieven van regio's en groepen.

5. Regio Oude Graafland

Wij zijn verheugd om op blz. 15 e.v. te mogen lezen dat de verschillende evenementen en festiviteiten in het afgelopen jaar zo enthousiast zijn ontvangen, met zo veel plezier zijn beleefd en zulke hoge waarderingen hebben gekregen. Wat wij missen is een passage met betrekking tot de enorme inspanningen die de vrijwilligers voor de verschillende evenementen en festiviteiten hebben verricht en hoezeer zij daardoor hebben bijgedragen aan de beleefde feestvreugde. Een speciaal dankwoord aan alle vrijwilligers zou onzes inziens passend zijn geweest in uw inleiding. Dat gezegd hebbende, willen wij onze vraag die over de vrijwilligers gaat, stellen. Met enige regelmaat en op verschillende momenten tijdens verschillende activiteiten en bijeenkomsten, hoorden wij dat er voor de verschillende activiteiten (veel) minder vrijwilligers beschikbaar waren als dat men beoogd had. Wij missen daar informatie over in uw rapportage.

Kunt u daar alsnog iets over vertellen en over de eventuele gevolgen van een (feitelijk) tekort aan vrijwilligers tijdens de verschillende activiteiten en festiviteiten?

Ja, we zijn alle vrijwilligers zeer veel dank verschuldigd De personele bezetting van evenementen is vaak een uitdaging. Het afgelopen jaar zeker, omdat we veel verschillende evenementen in het zelfde jaar hebben georganiseerd. Dat betekende dat het niet altijd is gelukt alle functies in te vullen en dat de vrijwilligers die er wel waren ontzettend hard hebben moeten werken. Als bestuur zijn we dan ook ontzettend trots op wat deze mensen allemaal bereikt hebben en we zorgen er voor dat zij tijdens Party100 op 15 januari goed bedankt zullen worden.

2010 was een uitzonderlijk (feest)jaar. In de nieuwe beleidsperiode zullen we één keer per jaar een groot evenement organiseren (een scout-in, nationale jamboree of nawaka). Daarom verwachten we dat dit probleem zich dan veel minder zal voordoen.

6. Regio Zeeland

Evenementen: Hebben er uitgebreide evaluaties van de evenementen plaats gevonden (zowel vanuit de deelnemers als vanuit de medewerkers) en wat waren daar de belangrijkste conclusies. Zowel positief als negatief?

In aansluiting hierop vragen wij ons tevens o.a. af of we in staat zijn gebleken in voldoende mate de personele bezetting voor dergelijke evenementen rond te krijgen. Dit gegeven is belangrijk voor toekomstige besluiten over grootschalige evenementen. Wat zijn in dit verband de verwachtingen voor de personele bezetting van RoverscoutMania 2011. Wij vinden dit een bijzonder en belangrijk evenement met grote potentie. Belangrijk dus dat de kwaliteit hoog is. Welke ondersteuning krijgt dit evenement vanuit het LSC?

Alle evenementen van Scouting Nederland worden altijd uitgebreid geëvalueerd, zowel vanuit de deelnemers als vanuit de medewerkers. Deelnemers en medewerkers aan de evenementen zijn bevraagd over ervaringen. Verder zijn van een aantal evenementen de evaluaties van de organiserende teams uitgevoerd. Nog niet alle 2010 evenementen zijn geweest: de Roverscoutmania staat nog in de planning. De evaluatie van het totaal aan 2010 evenementen zal plaats vinden na

afronding van de Roverscoutmania, om daarmee een afgewogen en compleet beeld te hebben van resultaten, ervaringen en hetgeen kan worden geleerd voor de toekomst.

De voorbereidingen van de RoverscoutMania 2011 lopen inmiddels voorspoedig, waarbij ook het aantal vrijwilligers zich gestaag aanmeldt. Het aantal inschrijvingen loopt overigens achter bij onze verwachtingen.

Vanuit het LSC krijgt dit evenement dezelfde (brede) ondersteuning als de eerder gerealiseerde jubileumevenementen.

7. regio Zeeland.

Media en 100 jaar: Is het een idee om in media workshops in de regio te voorzien.

Dit is een fantastisch idee en dat zijn we ook absoluut van plan! De feestambassadeurs zijn overgedragen aan Scouting Nederland in de functie van contactpersoon communicatie. Dat geldt ook voor de regio-ambassadeurs. Gezien het succes van de rol van mediascouts tijdens de landelijke evenementen hebben we het voornemen om deze werking door te vertalen naar regio's en groepen. Dan begint het leggen van een goed fundament. Daarin is een belangrijke rol weggelegd voor de contactpersoon communicatie van de regio. Het jaarlijkse contactmoment op de Forumdag wordt nadrukkelijk geïntensiveerd door onder andere hetzelfde programma dat de mediascouts hebben doorlopen aan te bieden aan de communicatie-collega's in de regio.

8. regio Zeeland.

Ambassadeurs: Wij vragen ons af of de keuze om de functie van ambassadeurs door te zetten wel breed gedragen wordt in het land. Uit onze regio komen andere geluiden omtrent het succes van de inzet van de ambassadeurs.

Externe en interne communicatie is op groeps- en regioniveau erg belangrijke. Daarom verdient dit een vaste plek, op die manier ook goed ondersteund kan worden vanuit het landelijk niveau. De projectgroep 100 jaar met wie de ambassadeurs van start zijn gegaan, heeft hier voor de zomer (voor het overdraagmoment) nadrukkelijk onderzoek naar gedaan. Mede op basis van de uitkomsten van dit onderzoek (welke zeer positief en enthousiast zijn) is besloten om de overdracht naar de rol van contactpersoon communicatie in te zetten. Wij zijn benieuwd naar de geluiden uit de regio Zeeland.

4.2 Corporate communicatie

9. regio Zeeland.

Huisstijl: Hoe zien we de praktische ondersteuning om de belangrijkste elementen van onze profilering (Samen Outdoor en Uitdaging) ook echt realiteit te maken terug in het beleidsplan 2011-2015. Hoe zorgen we er voor dat we blijven doen wat we zeggen dat we doen. Hoe is een en ander hiervan geborgd.

Op basis van het concept Meerjarenbeleid wordt er momenteel een strategisch communicatieplan gemaakt door het team communicatie. In dit plan komen de speerpunten van de externe profilering op communicatief vlak naar voren en zijn tegelijkertijd de instrumenten en vormen uitgewerkt die regio's en groepen praktische hulp bieden bij het verankering van deze externe profilering. De praktische ondersteuning komt onder andere terug in wat de regionale communicatie contactpersonen ontvangen op de Forumdag2011.

10. regio Zeeland.

2.3 Balans: We vragen ons af of we grote landelijke activiteiten ook vanuit organisatorisch oogpunt evalueren? Konden we het aan als organisatie?

En of we grote landelijke activiteiten evalueren vanuit de bijdrage die zij leveren aan de geformuleerde doelstellingen van onze vereniging. Op deze manier kunnen bezien of dergelijke evenementen in de toekomst ook nog gewenst zijn.

Het bestuur is altijd zeer kritisch over het nut en de noodzaak van landelijke ledenactiviteiten. Zij moeten allemaal een bijdrage leveren aan het meerjarenbeleid. Zowel teams als bestuur evalueren evenementen dan ook nadrukkelijk. Voor de evenementen in 2010: zie ook het antwoord op de vragen van de regio Zeeland bij paragraaf 4.1.

4.3 Spelvisie en methode

11. regio Zeeland.

Blz 21: 3.4 Ontwikkeling materialen: We zijn benieuwd of er al een eerste tevredenheidonderzoek is gedaan naar de nieuwe Scoutsgids of wanneer deze gepland staat. Onze eerste indruk was bijvoorbeeld dat de plaats die het waterwerk hierin inneemt wel marginaal is.

De Scoutsgids is net gelanceerd en wordt gevolgd door de diverse handleidingen voor leidinggevendenden (kompassen). Daarna is wenselijk en noodzakelijk om de materialen een periode in de praktijk te gebruiken voordat evaluatie plaatsvindt. Dat betekent dat evaluatie naar verwachting zinnig is in 2012-2013. Tussentijdse ontwikkelingen zullen worden gecommuniceerd via de website.

12. Regio Oude Graafland

belofte voor bevers. Op blz. 23 hebt u een voorstel opgenomen voor een belofte voor bevers. Wij waren verheugd dat ons voorstel voor het (alsnog) invoeren van een belofte voor bevers in de vorige Landelijke Raad werd aangenomen. Zo doet het ons ook deugd dat de tekst die wij daarbij hadden voorgesteld door u is overgenomen, met dien verstande dat u daar nog een aanvulling aan hebt toegevoegd. Het feit dat bevers nu ook een belofte afleggen en de door u voorgestelde tekst, maakt dat ook daardoor voor bevers de spelvisie "scouts" op meerdere punten wordt nageleefd.

De door u geplaatste voetnoot en hetgeen u geschreven hebt op blz. 24 doet volgens ons recht aan een juiste omgang met de belofte voor bevers. Het is volgens ons belangrijk dat beverleiding op de door u beschreven wijze omgaat met en communiceert over de belofte.

Vraag: Kunt u ons aangeven of dat de door u geplaatste voetnoot en hetgeen u geschreven hebt op blz. 24, wordt betrokken binnen de Scouting Academy en binnen het te schrijven Kompas (handboek) voor beverleiding?

In het beverkompas zal inderdaad bij de beverbelofte aandacht geschonken worden aan het gebruik van de beverbelofte bij de bevers. Ook binnen de Scouting Academy zal hier aandacht aan worden besteed.

13. Regio ZON

Ontwikkeling materialen. Zou u de exacte vraagstelling en uitkomsten van de enquête over de speltaktekens willen publiceren?

Het onderzoek en de resultaten zijn weergegeven in het rapport Ledenpeiling Nieuwe Speltaktekens. Dit rapport is op te vragen via LR@scouting.nl en wordt verzonden aan de vragenstellers van de Regio ZON.

14. Regio Zeeland

In het kader van het 2010 project zijn er regelmatig enquêtes gebruikt om ondersteuning te bieden in het besluitvormingsproces. Er is veel kritiek over de opzet van deze enquêtes en wij willen dan ook graag dat dit inzet van deze methodiek(en) dan ook wordt geëvalueerd.

Inhoudelijk over de keuze van de speltaktekens het navolgende op te merken. Er was geen eerlijke keuze te maken, aangezien de ontwerpen niet gelijkwaardig waren en van onvoldoende kwaliteit. Maar met de enquête kregen mensen het gevoel voor een voldoende feit te staan. Gemiste kans! O.a. is het commentaar dat het scouts logo niet de kenmerken van de vereniging symboliseren.

Het betrekken van leden bij besluitvorming is een complex vraagstuk. Door de inzet van enquêtes komt informatie beschikbaar die betrokken wordt bij het maken van keuzes. De geluiden die u noemt over voorgaande enquêtes, zijn bij ons bekend. Daarom wordt telkens vooraf met diverse (interne) deskundigen overlegd, op verschillende niveaus. We staan echter open voor kritiek. Om de noodzaak

van inzet voor het verbeteren van de enquêtes te kunnen beoordelen, zijn we benieuwd naar uw opmerkingen. Deze ontvangen we graag rechtstreeks.

15. Regio ZON

Hoe ziet het landelijk bestuur de rol van enquêtes bij het tot stand komen van besluiten in de vereniging?

Het bestuur vindt enquêtes een belangrijk instrument bij het nemen van een aantal besluiten. We krijgen wel veel kritiek over de manier waarop deze enquêtes momenteel worden ingezet. We gaan dus vooral goed kijken hoe we het nuttige instrument enquêtes beter kunnen inzetten.

16. Regio ZON

Wat zijn de financiële consequenties als deze speltaktekens, die kennelijk al in productie genomen zijn, niet in omloop worden gebracht?

De speltaktekens zijn inderdaad reeds in productie genomen. De kosten van het ontwerp en de productie zijn ongeveer € 30.000. Hierin zijn niet de kosten van inzet van medewerkers van het LSC meegenomen.

Overigens gaan wij er van uit dat de gekozen speltaktekens gewoon worden geïntroduceerd. We hebben hier inmiddels uitgebreid over gecommuniceerd en gebruiken deze tekens ook al in communicatieuitingen.

17. Regio Den Haag

Paragraaf 3.3 Het is jammer dat de nieuwe leeftijdsgrenzen en speltak namen doorgevoerd zijn voordat de groepen de volledige informatie over het spel hebben. Je krijgt dan kaboutersonderdelen die al wel nesten hebben maar niet in de kleuren van de nieuwe speltaktekens en nog openen met het bambilie lied omdat ook die nieuwe opening nog niet helemaal duidelijk is. Het was eigenlijk van de zomer al bekend dat het komende seizoen een overgangsjaar zou zijn. Waarom dan niet wachten met het omzetten totdat alle materialen beschikbaar zijn?

De introductie van de nieuwe spelaanpak is gepland op basis van implementatie met behulp van de feestjaar activiteiten. In de loop van 2010 raakten successievelijk steeds meer mensen enthousiast voor het nieuwe spel. De ontwikkeling van de materialen, die qua planning gelijk liep, is helaas vertraagd geraakt.

Bij vernieuwingen zijn er altijd groepen die hier al meteen mee aan de slag gaan, in dit geval o.a. de leeftijdsgrenzen en namen. Zij herkennen zich wel al in de doorgevoerde leeftijdsgrenzen en namen. En er zijn groepen die pas later met de vernieuwingen aan de slag gaan, zij zullen zich nu niet of minder herkennen in de doorgevoerde leeftijdsgrenzen en namen. In die zin maak je dus altijd een beslissing waar een deel van de groepen zich wel in kan vinden en een deel niet. In dit geval is er voor gekozen om de omzetting van de namen en leeftijden wel alvast door te voeren, om de groepen die wel al met de nieuwe leeftijdsgrenzen en namen aan de slag zijn gegaan, niet te ontmoedigen.

In de loop van 2011 zal al het materiaal beschikbaar komen. Ook zullen introductie- en trainingsmodules voor het nieuwe spel worden gerealiseerd. Naar verwachting zal de invoering van de nieuwe leeftijdsgrenzen en speltaknamen zijn beslag krijgen in de komende periode .

18. regio Zeeland.

Website www.scouting.nl. De website wordt in 2011 een portal waarbij gekozen kan worden voor zes verschillende sites. Op de huidige website zijn veel zaken niet of niet eenvoudig te vinden zoals namen bestuur en directie, noch op openbaar gedeelte, noch op het inloggedeelte. Daarnaast is het zo, dat na het gebruiken van de zoekfunctie je in een scherm komt waar je alleen uit kunt komen, door uit te loggen en weer opnieuw in te loggen. Niet handig dus.

We vinden dat we een erg mooie website hebben, die echt gericht is op de behoeften van groepen. Niet voor niets komen de vijf succesfactoren van groepen nadrukkelijk terug op de ledensite. Daarmee

vinden we de wensite een enorme verbetering ten opzichte van de vorige, hoewel daar misschien de namen van bestuur en directie wel makkelijker te vinden waren.
De website is nog steeds in ontwikkeling. Dank dus voor jullie feedback. Jullie opmerkingen nemen we mee bij de verdere ontwikkeling van de website.

4.4 HRM/Talentmanagement

19. regio Zeeland.

Vrijwilligersbeleid op landelijk niveau: De landelijke HRM-functionarissen kunnen via de database vrijwilligers van regio en groepen benaderen voor landelijke functies. Bestaat de kans dan niet dat er een interne concurrentiestrijd gaat ontstaan om de vrijwilliger?

Het is niet de bedoeling dat HRM'er op landelijk of regionaal niveau direct vrijwilligers uit groepen (en regio's) gaan benaderen. Wanneer er interesse is voor een bepaalde vrijwilliger, dan zal de benadering van die vrijwilliger worden afgestemd met de groep of regio gaan waar deze vrijwilliger toe behoort. Landelijke HRM'ers benaderen alleen rechtstreeks vrijwilligers die zich opgegeven hebben voor de landelijke pool.

20. Regio Zeeland

Er wordt gesproken over het competentiesysteem, in hoeverre wordt dat nu al toegepast en hoe bevalt dat? Hoe is de verdeling tussen voor- en nadelen?

Het persoonsgebonden competentiesysteem wordt momenteel ingevoerd. In de komende jaren zal het systeem door steeds meer mensen gebruikt worden. Ten aanzien van het gebruik voor werving en ontwikkeling van vrijwilligers zal naar verwachting op zijn vroegst over twee jaar een praktijkbeeld ontstaan over toegevoegde waarde, voor- en nadelen in de praktijk.

21. regio Zeeland.

Vrijwilligersbeleid op regioniveau: Wat moeten de regionale HRM'ers gaan doen? Hebben de regio's hier behoefte aan? En wat moeten groepen zich voorstellen bij een regionaal vrijwilligersbeleid?

De regionale HRM'ers zorgen samen met het regiobestuur voor een goed vrijwilligersbeleid. Dit heeft tot doel het realiseren van voldoende gemotiveerde en kwalitatief goede vrijwilligers. Aandacht voor het vrijwilligersbeleid vergroot de instroom, verkleint de uitstroom, vergroot het plezier en helpt de medewerkers zich te ontwikkelen.

Vrijwilligersbeleid wordt niet alleen door de HRM'er uitgevoerd maar is een verantwoordelijkheid voor het gehele bestuur. De regionale HRM'er adviseert het bestuur en geeft ondersteuning bij de uitvoering.

Hierbij valt te denken aan:

- *Verbeteren en verbeteren wervingskanalen en middelen*
- *Zorg dragen voor goede werving en selectieproces waarbij verwachtingen helder worden gemaakt*
- *Zorg dragen voor een goede introductie*
- *Begeleiding van de vrijwilliger (evalueren, ontwikkeling, doorgroei naar andere functies))*
- *Teambuilding (zorgen voor continuïteit, diversiteit en goede communicatie)*
- *Afstemming tussen regionale HRM'er en groepsbegeleiders*

Regiobestuurders hebben via het regiovoorzitters vaak aangegeven problemen te hebben met de bemensing van bestuurs- en activiteitenteamfuncties. Met een specifieke functionaris kan er duidelijke focus gegeven worden aan dit dringende vraagstuk

22. Regio Zeeland

In het kader van het nieuwe thema uit het beleidsplan 2011-215, "de groep centraal stellen", komt er dan ook een wervings- en selectiehulp voor de groepsleiding?

Jazeker. De regioHRM'er zou naast het ondersteunen van een goed vrijwilligersbeleid in de regio, ook de groepen kunnen adviseren mbt het vrijwilligersbeleid (dus ook m.b.t. de werving en selectie). Uiteraard kan dit alleen als de regio daar voor kiest. Op landelijk niveau worden hulpmiddelen ontwikkeld die groepen kunnen gebruiken bij de werving en selectie van kaderleden.

23. Regio Zeeland

Hoe vindt de selectie van de regiobestuurders plaats?

Het landelijk niveau heeft geen rol bij de selectie van regiobestuurders. Hiervoor zijn de regio en de bijbehorende groepen zelf verantwoordelijk. Zie hiervoor ook het huishoudelijk reglement.

4.5 Scouting Academy

24. regio Zeeland.

Functiebeschrijvingen competenties: Volgens de opbouw van de Scouting Academy zijn er dus in de toekomst in elke groep, een groepsbegeleider, een praktijkbegeleider en een praktijkcoach. Dit legt in de groep een zware claim op de bestaande vrijwilligers. Waar moeten die vrijwilligers allemaal vandaan komen?

Dus alleen Niet-direct leidinggevenden moeten in de toekomst examen doen via een assessor?

In eerdere plannen was de assessor ook betrokken bij de certificering van direct leidinggevenden, waarom is dit nu niet meer?

Ten aanzien van het aantal functies:

- *De opzet van Scouting Academy leidt ertoe dat leidinggevenden hun deskundigheid kunnen ontwikkelen binnen de groep/ de eigen speleenheid. Deze aanpak is er op gericht de kwaliteit van leidinggevende te vergroten terwijl de belasting van diezelfde –bestaande- vrijwilliger vermindert op twee manieren:
 - *De (aanstaand)leidinggevende leert alleen wat hij nog moet leren omdat met behulp van de kwalificatiekaart door de praktijkbegeleider kan worden vastgesteld wat reeds aan kennis/kunde/competenties beschikbaar is;*
 - *Door de ontwikkeling van competenties te koppelen aan de praktijk is een extra investering in de vorm van weekenden niet nodig;*
 - *Wanneer de leidinggevende ervoor kiest (een deel van) de competenties te ontwikkelen via training kan worden deelgenomen aan de door de regio te organiseren trainingsmodules.**
- *Op regionaal niveau zullen straks naar verwachting minder(frequent) trainingen/trainingsmodules noodzakelijk zijn. Daar zou dus, bij gelijkblijvende capaciteit, ruimte moeten komen voor ondersteunen van groepen bv. doordat trainers als praktijkcoach of (interim)praktijkbegeleider de ontwikkeling in groepen gaan ondersteunen.*
- *In een aantal regio's blijkt de rol van praktijkbegeleider aan te sluiten op de behoefte van (team)leidinggevenden die, na een aantal jaren, stoppen met hun leidinggevende functie. Effect is het behoud van kennis en de beschikbaarheid van praktijkbegeleiders. Ook blijken reeds vertrokken leidinggevenden te kiezen voor deze rol.*

Begin 2010 is een start gemaakt met het bezoek van de projectgroep Scouting Academy aan de regio's. In jullie regio (regio Zeeland, het eerste bezoek) bleek het trainingsteam alle groepen te hebben bezocht en met hen de aanpak van Scouting Academy te hebben besproken. Één van de belangrijkste kritische kanttekeningen bij de nieuwe aanpak was dat leidinggevenden wel begrepen dat het vaststellen van hun competenties relevant is, maar daarbij absoluut geen examen(sfeer) willen ervaren.

Voorts vond men de persoonsgebonden competenties een onvoldoende specifiek op Scouting toegesneden benadering voor het ontwikkelen van competenties binnen Scouting.

Op basis van (o.a.)deze feed back:

- *Is besloten tot het ontwikkelen van de kwalificatiekaarten;*
- *Is besloten dat evaluatie/vaststelling van de competenties met behulp van de kwalificatiekaarten door praktijkbegeleider en praktijkcoach gezamenlijk gebeurt (de*

praktijkcoach is vooral betrokken bij het vaststellen van de competenties aan de linkerkant van de kwalificatiekaart) i.p.v. door de assessor. Zie voor kwalificatiekaarten Scouts On Line>vrijwilligers>downloads.

Voor de niet direct leidinggevende functies worden ook functiebeschrijvingen en kwalificatiekaarten ontwikkeld. Per categorie/ per niveau functies wordt beschreven hoe de ontwikkelingsmogelijkheden zijn en hoe kan worden vastgesteld dat iemand beschikt over de competenties voor een functie (gekwalificeerd is).

25. regio Zeeland.

Persoonsgebonden competenties: Omdat scouting als opleidingsinstituut voor de buitenwereld wil fungeren, worden de competenties dusdanig algemeen gesteld dat ze voor scouting intern gebruik een vertaling behoeven. Is het niet handiger om dat andersom te doen: toespitsen op scouting en waar gewenst vertalen naar de buitenwereld? De meeste scouts zullen geen behoefte hebben aan extern begrepen algemene competenties. Wat dat betreft is de laatste zin van par. 5.5 op blz. 29 merkwaardig waarin wordt gesteld "Ook zal worden gewerkt aan de externe waardering van competenties door opleidingen en organisaties": dat was toch juist de leidraad en de ratio bij de opzet van het systeem, die externe herkenning en waardering? Is dat dan nog niet gebeurd?

Scouting Nederland wil haar jeugd- en volwassen leden de toegevoegde waarde van Scouting (leereffecten) laten ervaren. Daarmee kunnen Scouting vrijwilligers in opleidings- of beroepsomgeving de competenties die binnen Scouting zijn ontwikkeld, benutten.

Om voor de buitenwereld inzichtelijk te maken wat Scouts voor hen kunnen betekenen is een 'taal' ontwikkeld die de competenties die binnen Scouting zijn ontwikkeld begrijpelijk/inzichtelijk maken voor de 'wereld' buiten Scouting. Ook is het, met behulp van dezelfde competentiesystematiek/taal, mogelijk om 'buitenwereldcompetenties' te vertalen naar voor Scoutinginzet bruikbare competenties.

Voorts doen we precies wat de Regio Zeeland voorstelt: met behulp van de kwalificatiekaarten brengen we de Scouting competenties in kaart, die koppelen we aan de functiebeschrijving waarin de koppeling is opgenomen naar de persoonsgebonden competenties. Dus: als je iets kunt binnen Scouting kun je dat vertalen naar een andere 'setting'...en andersom. Voorbeeld: de competenties die een teamleider welpen 'beheerst' zijn, zoals het er nu uitziet, ongeveer dezelfde competenties die nodig zijn voor een MBO4 pedagogisch werk. Oftewel, Scouting (team)leidinggevenden kunnen naar verwachting een prima rol vervullen in de (coördinatie van de)buiten- en naschoolse opvang...als de betreffende Scout dat WIL!

De wereld van – erkenning van eerder verworven- competenties zit complex in elkaar. Decennia lang zijn we uitgegaan van het klassieke schoolsysteem, waarin het examen bepaalde of een kwalificatie werd verworven. In het afgelopen decennium is dat beeld in –zeer kleine- stapjes aan het veranderen. Het creëren van beeld en inzicht bij niet Scouting organisaties (onderwijs en bedrijfsleven) m.b.t. de toegevoegde waarde van hetgeen binnen Scouting is geleerd is daarmee nog een uitdaging.

De door Scouting gebruikte systematiek van persoonsgebonden competenties is een(naar in de gesprekken met diverse organisaties waaronder Calibris, blijkt) helpende wijze om competenties 'in beeld/kaart' te brengen.

(H)erkenning in het onderwijs- en organisatie-/beroepenveld vraagt nog de nodige aandacht en energie...

26. Regio Zeeland

Is het overigens niet merkwaardig dat in de vacatures voor leden van het landelijk bestuur competenties worden genoemd, die niet of in ieder geval niet direct in de door SN opgestelde lijst met 29 competenties zijn terug te vinden?,

Het gaat daarbij om competenties zoals:

- Verbindende kwaliteiten*
- Helikopterview*
- Kwaliteitsgerichtheid*
- Verantwoordelijkheidsgevoel*

Zijn de benamingen, en daarmee als het goed is ook de inhoud, van het scouting competentieschema dan niet van toepassing op het landelijk bestuur, ondanks dat ze blijkbaar zijn afgestemd op de buitenwereld? Zijn het dan wel de relevante competenties voor de overige scoutinggeledingen?

De functieprofielen en kwalificatiekaarten voor (de leden van) het Landelijk Bestuur zijn nog niet klaar. Voor de werving van LB leden worden dus tot nu de bestaande functieprofielen gebruikt, die nog niet zijn gebaseerd op de nieuwe systematiek. Naar verwachting zal een functiebeschrijving en kwalificatiekaart voor bestuursleden(alle niveaus) in de eerste helft van 2011 beschikbaar komen.

27 regio Zeeland.

Blz. 28: 5.3 Ontwikkeling en beoordelen: Eerste alinea: is het "beoordelen van competenties van (team)leidinggevenden" door praktijkbegeleiders en praktijkcoaches dus alleen voor nieuw te benoemen en te trainen (team)leidinggevenden, aangezien huidige (team)leidinggevenden hun eigen competenties zelf, en dus zonder controle, kunnen invoeren?

Huidige bevoegde leidinggevenden kunnen hun bevoegdheid omzetten in een kwalificatie door de overgangsmodule Spel en Scouting Academy te voltooien en hun persoonsgebonden competentieprofiel in Scouts Online in te vullen. Deze procedure is doorgevoerd op basis van toepassing het principe 'één maal leren'. Als je de competenties al verworven hebt (bevoegd leidinggevende) ontwikkel je alleen wat nog niet aanwezig is: kennis over het nieuwe spelaanbod & kennis over Scouting Academy.

Het invullen van de persoonsgebonden competenties (in Scouts Online) is een onderdeel van de module Scouting Academy. Het geeft de invuller de mogelijkheid om zelf een beeld te krijgen van zijn/haar competenties. Op basis daarvan kan straks, door vergelijking van het eigen profiel met het profiel wat geldt voor diverse functies, worden gekeken hoe de eigen Scouting loopbaan kan worden ingevuld/voortgezet. Ook kan het profiel ondersteunen bij het ontwikkelen van competenties.

28 regio Zeeland.

Blz. 28: 5.4 Kwalificeren, registreren en waarderen (overgangsfase en definitief) Laatste 2 alinea's: wat is het nut voor scouting om deze typische scoutingcursussen te laten examineren door buitenstaanders? Hebben we binnen scouting niet voldoende kennis hiervoor? Wat kosten deze examens dan extra en wie betaalt die?

Voor Scouting Nederland/ Scouting Academy is kwaliteit essentieel. Daarom is het van belang dat de 'dragere' van het systeem beschikken over de benodigde competenties: oftewel ook de 'zwaarste' trainers (en straks ook –landelijk-teamverantwoordelijken) zijn bereid via een kwalificatietraject aan te tonen dat wordt voldaan aan het kwalificatieprofiel.

Vaststellen of iemand beschikt over de voor een functie benodigde/gewenste competenties/visie is een belangrijk proces. Daarvoor is 'externe validatie' van (groot) belang. Oftewel: we betrekken een aantal externe deskundigen om te borgen dat we zo objectief mogelijk vaststellen dat we aan de gestelde kwalificatie-eisen voldoen. De kosten daarvan blijven beperkt tot reis- en verblijf. De inzet van de betrokken deskundigen is vrijwillig.

29. regio Zeeland.

Blz. 29: 5.5 Voortgang ontwikkeling: De groepen dreigen, na allerlei elkaar gedeeltelijk tegensprekende communicatie-uitingen vanuit SN, de draad kwijt te raken. Oftewel de hopman liep ver voor zijn troepen uit en heeft zijn troepen nu verloren. Het is van belang om op een goede en eenduidige wijze de communicatie te verzorgen. Wellicht is het verstandig om het communicatietraject nog eens goed onder de loep te nemen en voor de groepen een duidelijk stappenplan te presenteren waarin is aangegeven wanneer en voor wie welke cursussen beschikbaar zijn. Zodat de groepen een intern stappenplan kunnen maken om hun kader (geleidelijk) volgens het nieuwe trainingssysteem te kwalificeren.

Het bestuur herkent zich niet in het beeld van een hopman die ver voor zijn troepen uit loopt. Wel beseffen we dat het invoeren van een geheel nieuw systeem voor deskundigheid in onze vereniging

lastig is en dus veel communicatie vraagt. We zoeken dan ook steeds naar de juiste weg om dat te doen.

Ontwikkeling van deskundigheid kan, binnen de Scouting Academy aanpak, op verschillende manieren Het organiseren van trainingsmodules (de cursussen waaraan de regio refereert) is belegd bij de regiotrainingsteams. Communicatie vraagt, naast papieren en elektronische hulpmiddelen, om contact. Daarom is de communicatie over Scouting Academy ook belegd bij de regio(trainingsteams). Het trainingsteam van de regio Zeeland heeft dit begin 2010 met grote voortvarendheid opgepakt.

Voorts was het mogelijk om, zowel als regio als vanuit de groep, deel te nemen aan de Vier-Op-Een-Rij bijeenkomsten die informatie en voorlichting boden over de nieuwe aanpak. Ook op de website komt steeds meer informatie beschikbaar.

30. Regio Zeeland

In de laatste regel van de laatste alinea wordt gesproken over het werken aan externe waardering. Dit klinkt als een marginale inspanning voor een belangrijk argument om aan de Scouting Academy te beginnen. Graag meer informatie over de huidige stand van zaken.

Zie hiervoor de beantwoording bij eerdere vragen.

31 Regio Den Haag

Bij paragraaf 5.2 wordt aangegeven dat er voor iedereen een mogelijkheid is om een profiel in te vullen. Die mogelijkheid is er pas als je eerst op een vacature solliciteert. Het lijkt me niet de bedoeling dat je eerst op een functie waar je niet in geïnteresseerd bent te moeten solliciteren om je profiel in te kunnen vullen. Kan deze mogelijkheid direct beschikbaar gemaakt worden?

Er wordt op dit moment gewerkt aan het openstellen van het profiel voor alle functies.

Agendapunt 5. Meerjarenbeleid 2011-2015

32. Regio Groningen

Blz. 55; doelen 2015: De ambities voor 2015 kan de regio Groningen zich grotendeels in vinden. Bij enkele doelen voor de groepen hebben wij echter de volgende vragen:
Er wordt geambieerd dat de groepen de spelvisie SCOUTS en de spelmethode actief gaan gebruiken. Wij zouden graag zien dat de groepen een kwalitatief goed scoutingprogramma aanbieden aan de jeugdleden. De nieuwe spelvisie en methode kan daarbij een middel zijn om dit doel te bereiken. Een kwalitatief goed scoutingprogramma moet het doel zijn en de spelvisie SCOUTS en spelmethode het middel. Wij ondersteunen dat het land en de regio's de nieuwe spelvisie en methode actief gaan gebruiken bij het invullen van hun programma's. Wij erkennen zeker dat de spelvisie SCOUTS een goed middel kan zijn om kwalitatief goede programma's aan te bieden. Groepen die echter op een andere manier ook een kwalitatief goed scoutingprogramma aanbieden moeten die ruimte krijgen. De inzet voor het al te dwingend implementeren van de spelvisie SCOUTS zou men dan ook beter kunnen inzetten voor de groepsontwikkeling.

Het landelijk bestuur is het voor een deel met jullie eens. We willen inderdaad dat groepen een kwalitatief goed Scoutingprogramma aanbieden aan hun leden, bijdragend aan de missie van Scouting Nederland (in het kort: plezier en ontwikkeling). En daarvoor is het inderdaad theoretisch gesproken niet per se nodig dat de nieuwe spelmaterialen gebruikt worden. In de spelvisie SCOUTS staat echter wel verwoord welke elementen maken dat het spel dat we spelen Scouting maakt. Deze elementen (van de Scoutingmethode) zouden we dan ook wel terug willen zien bij de groepen. Spelen in thema is daar bijvoorbeeld onderdeel van. Overigens zullen we nooit de spelvisie en methode dwingend implementeren. We zullen groepen verleiden er gebruik van te maken.

Het bestuur stelt voor de tekst als volgt te wijzigen:

Dat de groep een kwalitatief goed scoutingprogramma aanbiedt aan haar leden en daarbij actief gebruik maakt van de spelvisie SCOUTS en de spelmethode met de daarbij behorende handboeken en een evenwichtige verdeling van de 8 activiteitsgebieden.

33. Regio Groningen

Blz. 55, doelen 2015: De groepen dienen zorg te dragen voor voldoende competente vrijwilligers. Ons advies zou daarbij zeker zijn dat groepen de Scouting Academy daarvoor gaan gebruiken. Competente vrijwilligers moet het doel zijn en de Scouting Academy het middel.

Het bestuur is het met jullie eens dat de Scouting Academy het middel is om het doel van competente vrijwilligers te bereiken. We hebben natuurlijk wel met elkaar besloten dat we de Scouting Academy ook echt als instrument daarvoor gaan inzetten. Het bestuur zou dan ook graag het doel "Dat de groep door middel van Scouting Academy zorgt voor opgeleide vrijwilligers die competent zijn" willen laten staan.

34. Regio Zeeland

Blz. 44: Wij zouden aandacht willen vragen voor het feit dat onze positionering Samen Outdoor en Uitdaging niet moet blijven bij mooie woorden en beelden. Graag zien we een voorstel van het bestuur tegemoet hoe groepen en regio's worden ondersteund om deze onderwerpen (nog meer dan nu) realiteit te maken. Denk bv aan heel praktische ondersteuning, meer specialisten op gebied van Outdoor, aanbod van Outdooractiviteiten op labelterreinen etc.

We zijn het helemaal met jullie eens dat onze positionering meer moet zijn dan alleen maar woorden. De positionering begint in elk geval van binnenuit de groep, de landelijke activiteiten en de regio. Juist door te werken met de spelvisie en het vernieuwde programma komen de elementen van de positionering tot zijn recht. Daarin zit nu juist die samenwerking, het outdoor aspect en de wijze waarop we jeugdleden uitdagen om zichzelf stapsgewijs te ontwikkelen. Ook in de aanpak van de Scouting Academy komen dergelijke competenties terug. Wanneer je het waar maakt in je activiteiten en je team, kun je het middels de communicatie ook steekhoudend laten zien. Doe je dat niet dan is de communicatie over de positionering een lege huls.

Op basis van het concept Meerjarenbeleid wordt inmiddels al een strategisch communicatieplan gemaakt door het team communicatie. In dit plan komen de speerpunten van de externe profilering op communicatief vlak naar voren en zijn tegelijkertijd de instrumenten en vormen uitgewerkt die regio's

en groepen praktische hulp bieden bij het verankering van deze externe profilering. De praktische ondersteuning komt onder andere terug in wat de regionale communicatie contactpersonen ontvangen op de Forumdag2011.

Het is dus niet zo dat we van plan zijn specifiek outdoor-achtige activiteiten op te tuigen. Outdoor is gewoon de perfecte term voor wat Scouting al doet. Het gaat dus om een communicatiestrategie, en is niet bedoeld als een versterking van het scoutingspel in een bepaalde richting.

35. regio Zeeland.

Blz. 46: 1 Scouting als groeiende organisatie: Het principe "what's in it for me" wordt niet herkend bij onze huidige groepsvrijwilligers. Het is ook de vraag of je de juiste mensen aantrekt als nieuwe vrijwilligers wanneer je je daar te veel op richt. Of introduceer je daarmee de job-hoppers mentaliteit? Het lijkt ons niet wenselijk om mensen met grote geldelijke en personele inspanning op te leiden om te zien dat zij na een korte periode weer opstappen.

Worden eerdere ervaringen op het gebied van 'vinden en binden' van vrijwilligers binnen en buiten de organisatie voldoende meegenomen?

Hoe zien we 'leden in het middelpunt' terug in inspraak en jeugdleden betrekken bij besluitvorming (jongerenparticipatie)?

Het is zeker niet de bedoeling om een job-hoppers mentaliteit te introduceren, al zou het misschien wel goed zijn als mensen iets vaker van plek wisselen om zich breder te kunnen ontwikkelen. We zien in onze organisatie natuurlijk wel dat er continue behoefte is aan vrijwilligers. Veel groepen geven dat ook aan als hun grootste knelpunt. We zullen dus vooral ook moeten kijken hoe we het werken als vrijwilliger op alle plekken in onze organisatie aantrekkelijker kunnen maken; het moet leuk zijn om te doen, je werkt met een aantrekkelijk spelprogramma en je hebt er ook nog wat aan buiten scouting. Niet voor niets is het medewerkersbeleid (HRM) op alle niveaus één van de speerpunten in het meerjarenbeleid. Dat gaat uiteraard verder dan te zorgen dat de juiste persoon op de juiste plek zit. Uiteraard nemen we daarbij ervaringen met "vinden en binden" mee.

Jongerenparticipatie is een nadrukkelijk onderdeel van de nieuwe Scoutingmethode en wordt dan ook vormgegeven in het spelaanbod. In de verschillende leeftijdsgroepen wordt hier invulling aan gegeven, passend bij de leeftijd van de jeugdleden. Dit begint al bij de bevers. Naarmate de jeugdleden ouder worden, worden ze niet alleen steeds meer betrokken bij de invulling van het programma. Ook worden ze steeds meer betrokken bij het reilen en zeilen van de speltak en krijgen jeugdleden binnen de groep meer inspraak. Ook op landelijk niveau wordt in het nieuwe spelaanbod (van de roverscouts) invulling gegeven aan inspraak door jeugdleden bij de besluitvorming. Op dit moment wordt nog gewerkt aan de precieze invulling en op de landelijke raad van december 2010 zal daar ook in het meningsvormende deel over gesproken gaan worden.

36. regio Zeeland.

Blz. 46: 2 Scouting als continu lerende organisatie: Met alle zaken waarop we ons willen richten in de komende jaren moet voorkomen worden dat we de kern van onze organisatie het (oorspronkelijke) SPEL niet uit het oog verliezen.

Helemaal mee eens. Niet voor niets is spel één van de drie hoofdpunten van het meerjarenbeleid.

37. regio Zeeland.

Blz. 47: 3 Scouting als relevante en zichtbare organisatie: Waar is onze interne campagne 100% SCOUT gebleven? Wij zouden graag zien dat deze actie voortgezet wordt. Immers interne trots blijft belangrijk en kan niet significant bereikt of uitgebreid worden met een andere korte actie.

Deze campagne kende een looptijd van 2 jaar om de intern sterk aanwezige trots op het Scoutzijn van alle leden om te zetten naar beelden en woorden. De campagne was erg succesvol in die zin dat heel veel leden er zelf mee aan de slag zijn gegaan. Nog steeds zien we dat het concept veel gebruikt wordt.

Scouting Nederland is echter niet de eigenaar van het concept. We kunnen dus niet zonder te betalen een ander vervolg kan geven aan deze campagne. Omdat we continue keuzes moeten maken in wat we wel en wat we niet doen, hebben we er voor gekozen niet verder te gaan met dit concept, maar vooral de nadruk te gaan leggen op een sterkere externe beeldvorming.

38. regio Zeeland.

Blz. 48: a. De groep centraal. Een sterke groep voor een sterke vereniging. Laatste woord middelste alinea: “zelfraadzaam” moet zijn “zelfredzaam”?

Inderdaad, dank.

39. regio Zeeland.

Blz. 49 Inspirerend besturen: Er wordt aangegeven, dat het bieden van nieuwe ondersteuning gebaseerd zal worden op de ervaringen vanuit de groepen. Wij willen aandacht vragen voor het belang van een goede besluitvorming hierover. We moeten uitkijken dat coaches denken te weten waarop de groepen zitten te wachten, zonder dit tevens voor te leggen aan groepen. Graag aandacht voor een transparant besluitvormings-proces in dit kader.

We moeten er inderdaad voor waken dat we de juiste producten maken voor groepen. De informatie die we hierover krijgen van de coaches zal slechts één van de bronnen zijn. Daarnaast zullen we gebruik blijven maken van statistisch onderzoek en enquêtes onder groepen. Tegelijkertijd zijn we na aan het denken over hoe we zogenaamde Social Media in kunnen zetten bij productontwikkeling, om zo veel meer mensen uit groepen op een eenvoudige manier mee te kunnen laten denken over de producten die we maken.

40. regio Zeeland.

Blz. 51 b. Het spel centraal: Graag in dit verband ook de plan-do-check-act cyclus toepassen.

Het bestuur wil het continue leren in onze organisatie stimuleren op alle niveaus en bij zo veel mogelijk onderwerpen. Deze systematiek is natuurlijk ook bij Spel toepasbaar. We moeten natuurlijk wel realistisch zijn: de boeken zijn niet makkelijk aan te passen na een “check”. Gelukkig is internet een stuk flexibeler en zullen we daar juist de komende jaren op inzetten.

41. regio Zeeland.

Blz. 52 Scouting Academy: laatste zin eerste alinea: nogmaals: laat de inhoud van Scouting Academy primair bepaald worden door de scouting wensen en vereisten, en niet door (veel vagere) externe vereisten van “scholen en bedrijven”. Die hebben al moeite genoeg met hun eigen onderwijs-, leer- en opleidingsprogramma’s. Scouting is primair een (samen)spelinstituut en geen extern opleidingsinstituut. Zie ook de eigen missie op blz. 45 en het uitgangspunt zoals verwoord op blz. 52: “kinderen staan centraal en niet de volwassen vrijwilliger”. (Potentiële) werkgevers zullen meer interesse hebben in de sociale kant van het hebben deelgenomen in een scouting(leiding)organisatie dan in een bepaald competentieprofiel dat zelden zal passen bij de specifieke vereisten van de desbetreffende baan omdat het juist is toegesneden, althans dat moet de instelling zijn, op de specifieke scoutingactiviteiten.

Het is juist dat we niet aan moeten sluiten bij externe vereisten van scholen en bedrijven. Het is wel van belang dat we voor alle vrijwilligers van Scouting heel goed er voorzorgen, dat zij opbasis van hun behaalde competenties in de toekomst een certificaat kunnen krijgen dat die competenties bevestigt. En wat een kaderlid vervolgens ook kan gebruiken voor het verkrijgen van een vrijstelling in het onderwijs of bij het solliciteren.

42. regio Zeeland.

Blz. 53: Rol van de regio’s: Belangrijke vraag is of de regio’s al de ondersteuning die men moet gaan aanbieden wel kan leveren, en als blijkt dat dit niet kan, welke gevolgen heeft dit dan op de uitvoering van de verschillende plannen?

Dit is inderdaad een belangrijke vraag. We zien gelukkig dat een groot aantal regio’s de veranderingen die de afgelopen tijd zijn ingezet voortvarend oppakken. Tegelijkertijd zien we dat het in

een aantal regio's niet goed genoeg gaat. Vanuit de landelijke organisatie zetten we dan ook in op het regio-ondersteuning en het helpen invoeren van medewerkersbeleid in de regio's. Mocht het regio's toch niet lukken om voldoende ondersteuning te bieden, dan zijn er verschillende opties: we kunnen sterker inzetten op inzet vanuit het land, bijvoorbeeld door middel van landelijke coaches bij groepsontwikkeling, we kunnen kijken of regio's elkaar kunnen helpen en we kunnen ons ambitieniveau bijstellen. Bij al deze keuzes zijn de landelijke raad en de regiovoorzitters uiteraard steeds betrokken. Daar hoort bij dat we goed rapporteren over de voortgang van de implementatie van het meerjarenbeleid en regelmatig evalueren.

43. regio Zeeland.

Blz. 53: Verbinding: Luisteren is erg belangrijk, maar mee laten praten is ons inziens net zo belangrijk. Graag horen we wat het bestuur hiervan vindt.

Daar zijn we het mee eens.

44. regio Zeeland.

Blz. 56: Ambities: Bijstelling van de verdere ontwikkeling en concretisering van het spelprogramma niet alleen op basis van maatschappelijke ontwikkelingen, ook is van belang de beleving van groepen en regio's.

Uiteraard. Verdere ontwikkeling en bijstelling gebeuren inderdaad niet alleen op basis van maatschappelijke ontwikkelingen, maar ook op basis van wat er in de vereniging speelt. Zoals ook de afgelopen jaren gebeurd is.

45. regio Zeeland.

Blz. 56: Ambities: Wat we nog missen in het overzicht is meer aandacht voor fondsen-werving en bijvoorbeeld de inzet van stagiaires die via EVS programma's etc, kunnen helpen bij de vele projecten die momenteel lopen en op termijn in gang worden gezet.

In dit meerjarenbeleid hebben we getracht te beperken tot de hoofdlijn van het beleid. Dat wil niet zeggen dat andere zaken niet aan de orde zijn. Belangrijke voorwaarde voor al onze activiteiten is echter wel dat het de doelstellingen van ons meerjarenbeleid ondersteund. Fondsenwerving past in dit kader prima in een "een kloppen huishoudboekje" en stagiaires kunnen ook prima helpen om de hoge ambities die we hebben te helpen realiseren. Beiden zijn hierbij een middel en geen doel.

46. regio Zeeland.

Blz. 57 e.v. Bijlage Activiteitenplanning 2011: een uiterst ambitieus programma. De vraag is of hiervoor op alle niveaus voldoende (vrijwillige) menskracht is te vinden.

We zijn het met jullie eens dat dit een ambitieus activiteitenplan is. Voor een deel gaat het echter om activiteiten die al eerder in het project 2010 en Groepsontwikkeling in gang zijn gezet. Daarnaast zijn er een aantal activiteiten die continue aandacht vragen of waarmee in 2011 wordt gestart, maar die pas later worden afgerond.

Tegelijkertijd denken we dat het nodig is om snel een kwaliteitsslag te maken om de doelen in ons meerjarenbeleid te halen.

47. regio Zeeland.

Blz. 62 Landelijke ledenactiviteiten en internationaal: laatste zin: de vraag is wat het nut is om je baas mee te nemen naar een Scout-In en hoe het bazen-programma moet zijn samengesteld om de juiste bazen geïnteresseerd te krijgen in en overtuigd te krijgen van de voordelen voor het bedrijf/de instelling van het participeren van hun medewerkers in de scoutingorganisatie. Relevante bazen hebben vaak een nogal drukke agenda. Wel zou overwogen kunnen worden om personeelsfunctionarissen uit te nodigen.

We willen graag dat werkgevers erkennen dat hun werknemers met een scoutingachtergrond een meerwaarde hebben voor hun bedrijf. Eén van de mogelijkheden hiervoor is werkgevers kennis te laten maken met Scouting op een Scout-In. We zijn inmiddels gestart met de voorbereidingen van de Scout-In en onderzoeken wat hiervoor de beste manier is. Jullie tip om ons te richten op personeelsfunctionarissen nemen we daarbij mee.

48. regio Zeeland.

Blz. 65: Belangenbehartiging: Ik mis hier de spoedig verplichte maatschappelijke stage voor scholieren. Enerzijds in de rol van de maatschappelijke verantwoordelijkheid van Scouting, anderzijds als potentiële bron van zij-instromende leiding. Immers de maatschappelijke stagist van nu, is de vrijwilliger in de toekomst.

De opsomming die hier wordt gegeven is niet uitputtend. Het zijn de speerpunten waarop we ons gaan richten en waaronder heel veel onderwerpen vallen. De ondersteuning van groepen bij Maatschappelijke stages wordt zeker niet losgelaten, en past heel goed in de speerpunten jeugdbeleid en maatschappelijk verantwoordelijkheid door jongeren.

49. regio Zeeland.

Blz. 65: Belangenbehartiging: Daarnaast wordt er terecht ingezet op het vergaren van extra financiële middelen, is hiervoor voldoende menskracht beschikbaar, gelet op het belang ervan. Het zou zelfs een afweging kunnen zijn om hier meer op in te zetten ten koste van andere ondersteuningstaken van het LSC.

Er is inderdaad capaciteit beschikbaar voor het vergaren van extra financiële middelen bij verschillende medewerkers op het LSC. De ervaring uit het verleden is dat een functionaris op het LSC speciaal voor fondsenwerving zich nooit echt heeft terug verdiend. Binnen de backoffice voor groepsontwikkeling wordt daarnaast rekening gehouden met het maken van ondersteuningsproducten voor groepen op het gebied van financiën.

50. regio Zeeland.

Meerjarenbeleid algemeen: Wat er onzes inziens nog mist in het beleid is een heldere visie op de inspraak en betrokkenheid van (jeugd)leden bij de besluitvorming. Bij de totstandkoming van deze beleidsvisie hebben jeugdleden bv nauwelijks mee kunnen praten. Dit past niet in een moderne jeugdorganisatie. Wij vragen dan ook meer aandacht voor jongerenparticipatie in onze vereniging.

Jongerenparticipatie is, zoals we hierboven al aangaven een nadrukkelijk onderdeel van de nieuwe Scoutingmethode. Ook op landelijk niveau wordt in het nieuwe spelaanbod (van de roverscouts) invulling gegeven aan inspraak door jeugdleden bij de besluitvorming. Op dit moment wordt nog gewerkt aan de precieze invulling en op de landelijke raad van december 2010 zal daar ook in het meningsvormende deel over gesproken gaan worden.

Het klopt dat bij het meerjarenbeleid weinig jongeren betrokken zijn vanuit de landelijke organisatie. Voor een deel komt dat ook omdat dit meerjarenbeleid een logisch gevolg is op wat we in het project 2010 hebben ingezet en nu volop gaan implementeren. Voor een deel is het betrekken van jongeren ook een rol van de groepen en regio's die in de voorbereiding van besluitvorming in de landelijke raad hier aandacht aan kunnen besteden.

51. regio Zeeland.

Meerjarenbeleid algemeen: De communicatie voor de implementatie van elk nieuw onderdeel van het huidige en nieuwe beleid is van groot belang. Zo blijft het bijvoorbeeld van belang om de groepen blijvend te informeren over de ontwikkelingen rondom de Scouting Academy en het nieuwe spelaanbod.

Hier is het bestuur het helemaal mee eens. Inmiddels zijn we bezig met het opstellen van een communicatieplan gebaseerd op het concept meerjarenbeleid. Daarnaast zorgen we er voor dat we in onze organisatiestructuur op landelijk niveau borgen dat nieuwe ontwikkelingen in samenhang naar groepen en regio's worden gebracht.

Agendapunt 6. Voorstel groepsontwikkeling

Over het voorstel groepsontwikkeling zijn veel regiovragen binnengekomen. Hartelijk dank daarvoor! Daarnaast hebben we ook diverse reacties gehad tijdens de regionaden, die we als bestuur bezocht hebben. Veel van deze vragen gaan over hetzelfde onderwerp of liggen in elkaars verlengde. Hieronder worden daarom een aantal onderwerpen nader toegelicht, aan de hand van de verzamelde vragen. Daarna tref je alle regiovragen en de antwoorden aan, eventueel door middel van een verwijzing naar de toelichting die hieronder als eerste volgt.

6.1 Evaluatie van de pilotgroepen

Met de pilotgroepen, de coaches en de projectleiding zijn in 2010 twee uitgebreide evaluatiebijeenkomsten gehouden. De uitkomsten van de eerste bijeenkomst leverden gerichte aanbevelingen op ter verbetering van de uitvoering van de onderzoeken (deze zijn ook rechtstreeks overgenomen bij de latere pilotgroepen), de tweede bijeenkomst heeft zinvolle aanbevelingen voor de uitvoering van de methodiek opgeleverd en over de (gewenste) situatie waarin er met veel meer groepen en regio's met deze methodiek aan de slag gegaan wordt.

De selectie van de pilotgroepen bestond uit 10 in ledenaantal dalende groepen, 10 groepen waar de ledenontwikkeling redelijk stabiel was en 5 groeiende groepen. De kleinste groep had 32 leden, de grootste 263.

Als inhoudelijk resultaat geldt dat bij alle groepen sprake is van een groter bewustzijn op de eigen ledenontwikkeling en de omgeving waarbinnen zij opereren. Daarnaast hebben alle groepen een plan van aanpak met eigen verbeteracties. Op deze punten zijn de ontwikkelingen van de groepen dus te volgen en dat doen we ook. Hierbij is op te merken dat het natuurlijk belangrijker is om daadwerkelijk aan de slag te gaan en hierin gesteund te worden dan alleen te constateren dat er iets zou moeten gebeuren.

Als je kijkt naar de inhoud van de plannen van aanpak dan is het verbazingwekkend welke simpele, maar noodzakelijke acties er binnen een groep met groot enthousiasme bedacht worden. Een voorbeeld uit een rapportage van een coach: *“Er is een vragenformulier/evaluatie checklist ontwikkeld waarmee ieder onderdeel na afloop van de opkomst het programma kan evalueren. Er kunnen aandachts- en verbeterpunten genoteerd worden. Er is nog discussie over of het alleen voor het betreffende stafteam beschikbaar is of dat ook andere stafteams de evaluatie mogen inzien.”* Een absoluut mooi plan, maar ook een goed voorbeeld van een actie waarvan je kunt constateren dat de bijeenkomsten rond groepsontwikkeling aan iets tegemoetkomt in groepen wat anders blijkbaar niet plaatsvindt.

Voor het kwantitatieve deel is het beslist te vroeg is om conclusies te trekken. Te constateren is wel dat bij een aantal dalende pilotgroepen nu een groei te constateren is. Bij het uitwerken van het vervolg van groepsontwikkeling en de praktische tools zal het continue werven van nieuwe jeugdleden en kaderleden een van de prioriteiten zijn.

Het enthousiasme van de pilotgroepen bestaat uit:

- De aandacht voor hetgeen er in de groep zelf plaatsvindt staat centraal en is heel concreet.
- De vlotte manier waarop de onderzoeken uitgevoerd kunnen worden maken het voor de groep simpel en de uitkomsten leveren waardevolle informatie op
- Het complete overzicht van sterke/minder sterke kanten en de herkenbaarheid hiervan.
- De begeleiding van het proces om tot het concrete plan van aanpak te komen door de 2 externe coaches
- Het als groep stilstaan bij hetgeen er in de groep gebeurd en hoe er zelf regie op de toekomst te voeren is
- Het versterken van de trots en het resultaat van de zaken die goed gaan.
- Gevoel gezamenlijke prioriteiten en oplossingen te benoemen en steun te ervaren bij de uitvoering hiervan. Groepsontwikkeling draagt bij aan het verbeteren van processen binnen de groep.

- De energie die vrijkomt in de groep bij deze methodiek

6.2 Evaluatie van het programma groepsontwikkeling en eventuele continuering

Laat het helder zijn: voor het bestuur is groepsontwikkeling een middel om te komen tot een doel dat we in het meerjarenbeleid geformuleerd hebben: groei in kwaliteit en kwantiteit. Als blijkt dat we met het programma groepsontwikkeling dit doel niet bereiken, dan zullen we het programma moeten bijstellen en zo nodig moeten stoppen. Het programma is immers te duur om zonder concreet resultaat voort te zetten.

Gelukkig hebben we de instrumenten om het programma tussentijds goed te evalueren. Allereerst is er de afgelopen jaren geïnvesteerd in statistische (marketing-) analyses. Dat zullen we ook de komende jaren steeds blijven doen. Hierdoor is per groep te volgen wat de toekomstige ontwikkelingen zijn. Uiteraard hebben we bij deze analyse bijzondere aandacht voor de groepen die hebben deelgenomen aan het programma groepsontwikkeling, want we willen natuurlijk weten of ze daling weten te stoppen of weer gaan groeien.

Daarnaast is sprake bij de uitvoering van groepsontwikkeling van veel direct contact met groepen, regio's en coaches. Onze ervaring is dat zij graag bereid zijn om met ons mee te denken over groepsontwikkeling. De keuze of we op termijn doorgaan met groepsontwikkeling is uiteindelijk natuurlijk aan de landelijke raad.

Datzelfde geldt ook voor de hoogte van de contributie in de toekomst. We vragen nu een extra bijdrage voor groepsontwikkeling. Tegenover deze extra bijdrage staat dus een directe inspanningsverplichting om de komende jaren 800 groepen te ondersteunen, waar we op afgerekend kunnen worden. Of de contributieverhoging na 2014 gehandhaafd blijft, is tegen die tijd een keuze van de landelijke raad die afhangt van het succes van groepsontwikkeling, de wens dit project te continueren in de toekomst en de benodigde inzet van beroepskracht bij de volgende ronde in het programma.

Dit alles geeft ons de gezamenlijke verantwoordelijkheid om te project groepsontwikkeling goed te volgen, te evalueren en zo nodig bij te stellen. Daarom stelt het bestuur het volgende voor:

- De komende jaren zal er in elke landelijke raad er een voortgangsrapportage over groepsontwikkeling worden geagendeerd.
- Één keer per jaar wordt het programma grondig geëvalueerd, zowel kwalitatief op basis van de ervaring van groepen, regio's en coaches, als kwantitatief op basis van statistische gegevens.
- De eerste evaluatie vindt plaats in het voorjaar van 2012 (een half jaar na de start van het programma) en wordt besproken in de landelijke raad van juni 2012.
- De laatste 50 groepen zijn in 2015 aan de beurt met groepsontwikkeling. De landelijke raad besluit daarom uiterlijk in december 2014 op basis van de evaluaties of een tweede serie gestart wordt.
- Het bestuur zou het prettig vinden wanneer de landelijke raad actief betrokken is bij de (tussentijdse) evaluatie van groepsontwikkeling. Daarom stellen we voor dat de landelijke raad uit haar midden een begeleidingsgroep samenstelt die samen met het bestuur de evaluatie begeleidt.

6.3 Wijziging van de methodiek: kan groepsontwikkeling zonder coaches?

Hoe heilig is de methodiek en welke aanpassingen zijn hierin bespreekbaar of wenselijk?

Zoals bij de besluitvorming tijdens de landelijke raad in juni 2010 over de methodiek ook is toegezegd, wordt gewerkt met een basisaanpak (de intake, onderzoeken, werkbijeenkomsten en externe coaches). Hierbinnen is veel ruimte om dynamisch met ontwikkelingen verder te gaan.

In de keus om te coachen, wordt uitgegaan van de onafhankelijkheid van de groep. De coaches gaan niet op de stoel van de groep zitten bij het nemen van besluiten, of het zoeken naar passende oplossingen. Wel zijn ze behulpzaam bij het faciliteren van het proces.

Voorstellen om de methodiek van groepsontwikkeling te beperken tot een ICT – tool, doen geen recht aan ervaringen uit het verleden met bijvoorbeeld de groepsconditietest. Leerpunt van dit project (waar begin jaren '90 door 855 groepen aan is deelgenomen) is dat veel groepen enthousiast waren over de uitkomsten van de conditietest, maar er maar heel weinig groepen de voorgenomen verbeterpunten ook echt zijn gaan doen. In de situatie van groepsontwikkeling is de inzet om niet alleen de focus weer op de groep te krijgen, maar ook om de groep te ondersteunen bij de uitvoering hiervan en om de

kwaliteit van besturen en beleid binnen de groep te vergroten. Vanuit deze redenering is groepsontwikkeling een proces en een gezamenlijk belang binnen de vereniging, waar we alleen iets in kunnen veranderen door hier samen in aan het werk te gaan.

Het bestuur gelooft dus niet dat groepen echt zelfstandig aan het werk gaan met een methodiek waarbij we geen ondersteuning bieden door middel van coaches. We zijn de afgelopen 20 jaar 300 groepen kwijt geraakt, ondanks (passief) aanbod van ondersteuningsproducten aan groepen door de regio's, steunpunten en het land. We denken dat we echt op een wezenlijk andere manier groepen moeten ondersteunen om te zorgen dat ze gezond worden of blijven.

De kern van groepsontwikkeling zit echt in de manier waarop we onderzoek bij een groep koppelen aan coaching. De coaches en de actieve benadering door coaches om mee te doen, zijn wat ons betreft een voorwaarde voor groepsontwikkeling.

Dat neemt niet weg dat er groepen zullen zijn die het heel goed zelf zouden kunnen. Maar ook de florerende groepen in de pilot vonden het leerzaam toen externe coaches hen ondersteunden. Er zijn immers altijd kansen te benutten!

6.4 Onderbouwing van de kosten

Verschillende regio's hebben ons opgeroepen om kritisch naar de kosten van groepsontwikkeling te kijken. De afgelopen 6 maanden hebben we hier ook intensief naar gekeken. We hebben daarbij het model steeds meer geoptimaliseerd en naar onze mening zo kostenefficiënt mogelijk opgezet.

Het bestuur is zich er erg van bewust dat het programma groepsontwikkeling veel geld kost en dat we hierdoor een grote bijdrage van de leden vragen. We begrijpen dan ook dat er vragen zijn over de kosten en lichten deze graag wat nader toe. De kosten zijn te verdelen in kosten voor coaching, backoffice en productontwikkeling.

6.4.1 Personeelkosten

In het voorgestelde scenario zijn kosten opgenomen van € 64.000 per fte (full time employee), uitgaande van een werkweek van 36 uur. In dit bedrag zitten:

- Bruto loon, inclusief alle werkgeverslasten
- Kantoorkosten, zoals bureau en computer
- Reiskosten
- Kosten voor opleidingen

We hebben er voor gekozen uit te gaan van een gemiddelde kostprijs per fte, op basis van ervaringscijfers. Uiteraard zal er een verschil zijn in kosten tussen een secretariaatsmedewerker, een coach of een ICT-specialist.

Overigens zit er een rekenfout in het model: in 2013 zijn de personeelskosten € 512.000 in plaats van € 480.000. Deze € 32.000 is dus een halve fte en zal in de definitieve uitwerking gecorrigeerd worden, uiteraard door de kosten te verlagen.

6.4.2 Het aantal coaches

Een groot deel van de kosten zit in het betalen van senior coaches. We zijn er van overtuigd dat betaalde coaches nodig zijn om in 4 jaar 800 groepen te kunnen ondersteunen. De inzet is daarbij nadrukkelijk dat we zo snel mogelijk willen werken met een groot aantal vrijwillige senior coaches. We willen echter ook realistisch zijn: voor groepsontwikkeling is het nodig dat we een seniorcoach en een regiocoach hebben. De regiocoach heeft daarbij ook als belangrijke taak om na afloop van het eerste traject de groep te ondersteunen in het uitvoeren van hun eigen plan van aanpak. De eerste jaren zullen we dan ook vooral veel moeten investeren in het werven, selecteren en opleiden van een groot aantal regiocoaches. Een aantal van die regiocoaches zal vervolgens doorgroeien naar de positie van senior coaches. We hopen dat dit al in 2012 zal kunnen. Tegelijkertijd weten we dat we in 2012 al 150 groepen willen ondersteunen en in 2013 in totaal 250. Daarom zijn we voorzichtig in de inschatting wanneer we voldoende vrijwillige senior coaches hebben om het aantal betaalde coaches af te bouwen.

De rekensom voor betaalde senior coaches is als volgt:

- Exclusief vakantie, studieverlof en ziekteverzuim heeft een werknemer 44 weken per jaar beschikbaar om te werken.

- Een coach is daarnaast ongeveer 10% van zijn tijd kwijt aan werkoverleg, afstemming, administratie, enzovoorts en zal ook ongeveer 15% van zijn tijd bezig zijn met het begeleiden en opleiden van vrijwillige senior coaches en regiocoaches.
- Per week heeft een coach dus 27 uur om echt direct met groepen bezig te zijn. Per jaar zijn dit 1.188 uur (44 weken x 27 uur)
- Een bezoek aan een groep kost gemiddeld 6 uur. In deze tijd zit ook de reistijd, het maken van de afspraken, het uitzetten van de onderzoeken bij de leden en ouders van de groep, het voorbereiden van de presentatie en het beantwoorden van vragen.
- De methodiek van groepsontwikkeling vraagt om 4 dagdelen bij een groep (1 x intake, 2 dagdelen werksessies en 1 x ondersteuning). In totaal is een seniorcoach dus zeker 24 uur met een groep bezig.
- 1 fte coach kan dus per jaar 49,5 groepen doen (1.188 uur per jaar gedeeld door 24 uur per groep).

We gaan uit van kosten per fte betaalde senior coaches, maar we weten dat we veel meer dan 4 mensen in zullen zetten voor de 4 fte die we maximaal nodig hebben. Dit komt doordat de coaches vooral in de avonden en het weekend zullen werken en dus niet een volle werkweek met coaching bezig kunnen zijn. Daarnaast kunnen de coaches maar 8 maanden per jaar met groepen bezig zijn. Rond de kerst en in de zomer zijn groepen in totaal 4 maanden niet bereikbaar. Dit betekent dat we met partitimers zullen werken. Daarnaast zullen we nadrukkelijk kijken of we groepsontwikkeling kunnen uitvoeren in samenwerking met (medewerkers van) steunpunten en scouts die werken als ZZP-er.

De rekensom voor vrijwillige seniorcoaches is als volgt:

- Een bezoek aan een groep kost een vrijwilliger één dagdeel en een halve dagdeel (2 uur) voorbereiding. Een traject groepsondersteuning kost dus met 4 bezoeken per groep in totaal 6 dagdelen.
- Stel dat de gemiddelde vrijwilliger 1,5 dagdeel per week beschikbaar heeft. Met een scoutingseizoen dat 8 maanden duurt, zijn dit 52 dagdelen per jaar.
- Een vrijwillige seniorcoach zal ongeveer 6 dagdelen per jaar besteden aan inlezen op nieuwe producten, opleidingen en uitwisseling met ander coaches. Daarnaast tijd om contact met de regio te onderhouden en mogelijk nieuwe coaches te informeren of begeleiden. Stel dat dit ook 4 dagdelen vraagt. Netto heeft een coach dan 42 dagdelen beschikbaar per jaar.
- Een vrijwillige senior coach kan dan 7 groepen coachen (42 dagdelen per jaar gedeeld door 6 dagdelen per groep). In het model hebben we dit naar beneden afgerond op 6, vanwege mogelijke uitval van coaches en inwerkperiodes.

Een vrijwilliger die minder ervaren is, of minder groepen begeleid, heeft mogelijk meer voorbereidingstijd nodig.

Voor regiocoaches is het lastig een rekensom te maken. Een regiocoach kan immers ook heel goed een andere functie in een regio of groep hebben en daarnaast 1 of meerdere groepen begeleiden. Een regiocoach begeleidt dus 1 tot 6 groepen. Als een regiocoach gemiddeld 3 groepen begeleid, dan zijn er vanaf 2014 100 regiocoaches nodig.

6.4.3 Secretariaat

De ervaring bij de pilotgroepen is dat het maken van afspraken met groepen veel tijd vraagt. Daarnaast willen we een groepenvolgsysteem opzetten, zodat we zeker weten dat alle groepen door ons op de juiste manier worden ondersteund en dat er regelmatig met groepen contact wordt opgenomen door de coaches na afloop van het traject. Het secretariaat vervult ook een functie bij de organisatie en het uitzetten van de enquêtes. Voor deze taken hebben we 0,5 fte secretariaat voorzien.

6.4.4. ICT

We hebben een zeer uitgebreid ledenadministratie systeem: Scouts Online. Dit systeem levert ons een schat aan informatie waar we de afgelopen dankbaar gebruik van hebben gemaakt bij de onderzoeken ten bate van groepsontwikkeling. Ditzelfde systeem gaat ons straks ook helpen om groepsontwikkeling efficiënt uit te voeren. Alles wat we immers automatiseren, hoeven we niet met de hand te doen en dat scheelt kostbare tijd voor coaches. De ervaring bij de pilotgroepen was namelijk dat het achterhalen van statistische gegevens van groepen en het uitzetten en verwerken van webenquêtes onder leden en ouders momenteel zeer tijdrovend was.

De betaalde medewerkers voor ICT worden ingezet voor het ontwikkelen en beheren:

- Benchmarkmodule kwaliteitsinstrument, zodat een groep zich kan vergelijken
- Volgstelsel tbv groepsontwikkeling
- Module voor groepen, regio's en land waarmee statistische gegevens goed zichtbaar worden gemaakt.
- Koppelen scouts online aan questback (webenquêtes) en CBS-data. (t.b.v. marktaandeel) zodat op efficiënte wijze de instrumenten voor de groepen ingezet kunnen worden

Door groepsontwikkeling neemt het dataverkeer weer substantieel toe. Dit vraagt ook meer onderhoud aan Scouts Online zelf.

Er is ons onlangs gevraagd of het niet goedkoper is om een aantal modules te kopen. Dat is maar zeer beperkt mogelijk aangezien Scouts Online een eigen product is dat met een beperkt aantal beroepskrachten en een grote groep vrijwilligers is ontwikkeld en wordt beheerd. We hebben het systeem onlangs opnieuw extern laten doorlichten en er werd ons verteld dat een dergelijk systeem 80 mensjaren kost om (opnieuw) te bouwen. De kosten van een ICT systeem zitten dus vooral in arbeidsuren.

6.4.5 Backoffice

In het voorstel staan 2 fte voor de backoffice. Dit betekent niet dat er maar twee beroepskrachten bezig zijn met het beantwoorden van vragen en het maken van nieuwe producten op het gebied van de vijf succesfactoren. Integendeel.

Door groepsontwikkeling zullen we als regio's en landelijke organisatie veel meer dan voorheen in direct contact met groepen komen en het met hen hebben over waaraan zij echt behoefte hebben. Dat blijkt ook uit onze ervaringen met pilotgroepen. Een deel van de vragen zullen we direct kunnen beantwoorden. Voor een ander deel zal een nieuw product ontwikkeld moeten worden, zoals bijvoorbeeld een financieel planningspakket speciaal voor Scoutinggroepen, waar nu veel om gevraagd wordt.

Voor beide soorten activiteiten zullen natuurlijk ook deskundige vrijwilligers zich inzetten. De ervaring is echter dat een beperkte inzet van beroepskrachten noodzakelijk is voor de continuïteit, om snel te kunnen schakelen tussen vraag en productontwikkeling, om vrijwilligers te begeleiden en te zorgen dat de producten in tastbare vorm ook bij de groepen, regio's en coaches terecht komen. We onderzoeken nu hoe we sociale media kunnen inzetten bij productontwikkeling, zodat het mogelijk is om groepen uit het land te betrekken bij het maken van nieuwe producten of de door hen ontwikkelde ideeën voor andere groepen toegankelijk te maken.

De vragen om ondersteuning verwachten we op alle vijf de succesfactoren. Binnen de formatie op het LSC is er capaciteit voor spel en scouting academy. Een deel van deze capaciteit zal uiteraard ook ingezet worden voor groepsontwikkeling. De 2 fte extra backoffice zorgt er voor dat we voldoende ondersteuning kunnen bieden op alle vijf de succesfactoren.

In het model zit geen op- of afbouw in het aantal fte van de backoffice, naar gelang we meer groepen ondersteunen of meer producten hebben ontwikkeld.

In de eerste jaren verwachten we vooral veel te moeten investeren in het maken van nieuwe producten. Die producten willen we natuurlijk het liefst allemaal in het eerste jaar gereed hebben, maar daarvoor hebben we op landelijk niveau onvoldoende capaciteit van vrijwilligers. We zullen dus productontwikkeling moeten uitspreiden over een groot aantal jaren. Tegelijkertijd bouwen we het aantal groepen op dat aan groepsontwikkeling doet en zullen we dus in de loop der jaren steeds meer vragen krijgen. Daarom hebben we er voor gekozen in alle jaren 2 fte extra in de backoffice te plaatsen.

6.4.6. Productontwikkeling

De productontwikkeling zal voor een groot deel gedaan worden met vrijwillige projectteams, ondersteund door betaalde medewerkers in de backoffice. Het is op dit moment lastig te voorzien welke producten dit precies zullen zijn. Uit de ervaringen van de pilotgroepen hebben we wel een goede indicatie van ondersteuningsvragen op het gebied van financieel beleid en werving van leden en leiding/kader.

In het kostenmodel hebben we een bedrag opgenomen van € 75.000 per jaar voor productontwikkeling. Dit zijn de kosten zoals drukwerk, CDroms, extra ICT producten en het eventueel kopen van standaard producten.

Reductie van kosten?

Het bovenstaande geeft aan hoe de kosten zijn opgebouwd. Het bestuur is van mening dat in dit model alle kostenposten zijn geoptimaliseerd. Het terugdringen van kosten in het huidige model is dan ook niet mogelijk zonder de ambities van het programma groepsontwikkeling bij te stellen.

Alleen door minder groepen te ondersteunen, kan het aantal coaches worden teruggebracht. Het bestuur is van mening dat we groepsontwikkeling in dit tempo niet met alleen vrijwillige coaches kunnen aanbieden aan alle groepen.

Daarnaast zien we dat de investering in de backoffice vrijwel los staat van het aantal groepen dat we ondersteunen; of we nu 133 of 300 groepen per jaar ondersteunen, voor beide aantallen zullen we producten moeten ontwikkelen en ICT systemen ontwikkelen en beheren.

Vragen voorstel groepsonwikkeling per regio

52. Regio Den Haag

Bij de financiële consequenties wordt een bedrag van 2.615.000 aangegeven als kosten. Hierbij wordt ook aangegeven dat dit bedrag eigenlijk niet genoeg is om het programma goed uit te voeren. Wat zijn de kosten als je het programma wel goed uit wil voeren en welke onderdelen worden nu niet of niet volledig uitgevoerd?

Het ambitieniveau van groepsonwikkeling is hoog; voor 2015 willen we 800 groepen een intensief traject door laten gaan. Dat doen we met een relatief klein aantal beroepskrachten en heel veel vrijwilligers. We delen de zorg van veel regio's over het aantal vrijwilligers dat we nodig hebben en weten dat we het programma met meer zekerheid kunnen uitvoeren met meer beroepskrachten. Op het gebied van ICT, backoffice en coaches zouden extra beroepskrachten dus geen overbodige luxe zijn. De realiteit is natuurlijk dat we daarvoor geen geld hebben. Daarom hebben we het aantal beroepskrachten teruggebracht tot wat we nog acceptabel achten.

53. Regio Den Haag

Tegelijk wordt als inkomsten voor dezelfde periode een bedrag opgegeven wat 14.000 hoger is. Wat kan in dat geval extra gerealiseerd worden?

Deze € 14.000 is ongeveer 0,5% van de totale begroting van het programma groepsonwikkeling. Overigens is aan de kostenkant een halve fte te weinig opgenomen (€ 32.000), hierdoor komt het gepresenteerde model op een tekort van € 18.000. Dit is 0,7% van de totale begroting. Deze percentages zijn zo klein, dat deze in de uitwerking worden weggewerkt.

54. Regio Den Haag

Er zit een rekenfout in de tabel met extra inkomsten. Totalen voor 2012 t/m 2015 zijn 10.000 te laag.

De regio Den Haag heeft inderdaad gelijk; in de jaren 2012 t/m 2015 zijn de inkomsten € 10.000 te laag. De totaalstelling onderaan de tabel is echter wel correct.

55. Regio Den Haag

In het voorstel wordt nu jaarlijks gerapporteerd maar volgt een evaluatie pas in 2015. Regio Den Haag wil graag eerder en vaker een evaluatie om het project zo snel mogelijk bij te kunnen sturen als dat nodig is.

Dit voorstel nemen we over. Zie hierboven bij 6.2

56. Regio Den Haag

Kan het project in 2015 stoppen als de laatste groepen pas in dat jaar gestart zijn en een deel van de opzet ook is om in het 2^e en 3^e jaar contact te hebben met de groep om het proces te bewaken en bij te sturen. Of moet er in dat geval gekozen worden voor een afbouw scenario wat dan tot 2018 doorloopt? Wat zijn in dat geval de extra kosten?

Het project kan natuurlijk te allen tijde gestopt worden. Ons voorstel, zoals verwoord bij 6.2 is een grondige evaluatie te doen in 2014, voordat een tweede ronde wordt gestart. De groepen die in 2013 en 2014 zijn begonnen moeten dan natuurlijk nog wel ondersteund worden in hun 2^e jaar groepsonwikkeling. Deze verantwoordelijkheid ligt met name bij de regiocoaches.

57. Regio Den Haag

Het huidige voorstel lijkt goed te werken voor. Komt er ook ondersteuning voor afwijkende groepen? B.v. de huidige muziekgroepen en BE groepen?

Voor de methodiek van groepsontwikkeling maakt het niet veel uit of een groep afwijkend is. We ondersteunen groepen immers bij het maken en implementeren van een plan van aanpak en ook een BE groep kan zo'n plan goed gebruiken.

De schaalgrootte van de groep is wel relevant. De methodiek is geschikt voor risico- en florerende groepen. Een te kleine (crisis)groep heeft onvoldoende massa om zelfstandig hun groep te verbeteren. Helaas is het merendeel van de muziekgroepen erg klein en heeft slechts 6 van de 18 muziekgroepen meer dan 12 jeugdleden.

58. Noord Holland Noord

Met het bezoek van LB komt naar je toe is er het één en ander uitgelegd over groepsontwikkeling en de kosten wat dit met zich mee brengt. Op deze informatie avond is de vraag neer gelegd bij LB wat er gebeurt na 2015 als de groepen draaien op geheel vrijwilligers? Als de betaalde krachten er niet meer zijn na deze periode wat gebeurt er dan met dat geld. Verlaagt het LB dan met €5,- zijn contributie? Hierop is nooit antwoord gekomen helaas. Toen het voorstel van de LR ter sprake kwam op de regioraad met instemming voor het voorstel, rees wel deze vraag weer omhoog. Alle voorzitters zijn voor de groepsontwikkeling en betaalde krachten, maar zijn tegen een verkapte contributie verhoging. Als hier een antwoord op komt, kan het voorstel pas goed of afgekeurd worden. Dus als vraag stelling Wat gebeurt er met die €5,- verhoging na 2015 als er minder (of zelfs geen)betaalde krachten ingezet worden.

We hebben deze vraag beantwoord bij 6.2 hierboven.

Overigens is het niet zo dat bij voortzetting van groepsontwikkeling na 2015 geen beroepskrachten nodig zijn. Volgens mij is de inzet: de contributieverhoging is nodig om aan de slag te gaan.

59. Regio West Brabant

Als regio staan we positief over de groepsontwikkeling, zeker nu de aandacht weer naar groepen gaat (waar het hoort). Echter vinden we niet dat groepsontwikkeling enkel doorgang mag vinden als er een contributieverhoging plaatsvindt (en wel een contributieverhoging van 25%). Het geld wat naar de contributieverhoging zal gaan, komt geheel ten koste van het programma en het materiaal voor groepen, juist net de kern waar scouting om draait. Dat lijkt ons geheel niet wenselijk. Wat is de reden van het Landelijk Bestuur om dit toch voor te stellen? Waarom is er geen alternatieve begroting gemaakt met groepsontwikkeling maar zonder verhoging (rekening houden met de donatie bijdrage vanuit Scouting Nederland Fonds)?

We zijn blij dat jullie positief staan tegenover groepsontwikkeling. Het bestuur vindt de noodzaak om aan groepsontwikkeling te doen groot. Gezien de daling van het aantal leden en groepen moeten we echt iets doen.

Groepsontwikkeling is echter grotendeels een nieuwe activiteit, bovenop een groot ondersteuningsaanbod van de landelijke organisatie aan groepen en regio's. Dit ondersteuningsaanbod is vastgesteld door de landelijke raad in de notitie Zelfstandig Spoorzoeken uit 2005, toen de rijksoverheid de subsidie aan Scouting Nederland stop zette. Ten opzichte van 2005 hebben we in de landelijke organisatie al gezocht naar efficiency. Dit betekent dat een aantal taken die gedaan worden in de landelijke organisatie nu ook ondersteunend zijn aan groepsontwikkeling.

In paragraaf 6.4 hierboven hebben we aangegeven hoe de kosten van groepsontwikkeling zijn opgebouwd. Als we deze kosten niet willen maken, dan zullen we onze ambities moeten bijstellen, binnen groepsontwikkeling of elders in het meerjarenbeleid of de basisondersteuning van onze vereniging. Als we deze ruimte gezien hadden, dan hadden we dat zeker voorgesteld. Het bestuur is echter van mening dat ook de andere aspecten van ons meerjarenbeleid en de basisondersteuning aan groepen en regio's belangrijk zijn. Daarom hebben we een contributieverhoging voorgesteld.

60. Regio West Brabant

Op pagina 69 van de stukken wordt verondersteld dat ongeveer 800 groepen deel gaan nemen aan groepsontwikkeling. Vervolgens wordt er in de planning op pagina 72 gesproken dat er in 2015 nog 300 nieuwe groepen gaan starten. Een simpele rekensom leert dat uitgaande van de 800 je in 2014 al klaar zou kunnen zijn (de 50 resterende groepen verdeeld over 2012-2014). Dat zou een geheel jaar aan kosten besparen. Vanwaar de aanname dat er in 2015 nog 300 nieuwe(!) groepen zullen starten?

Wordt er niet bedoeld een tweede cyclus van groepen die al deelgenomen hebben? Als deze aanname van mij zo is, waarom al groepen een nieuwe cyclus van 3 jaar laten starten als er niet eerst grondig geëvalueerd is?

Het bestuur gaat er op dit moment vanuit dat we van groepsontwikkeling een continue proces maken. Van de 300 groepen die in 2015 aan de beurt komen, starten 50 groepen met de methodiek en doet het grootste deel inderdaad voor de tweede keer mee. We zijn het met de regio West Brabant eens dat we geen tweede cyclus moeten starten zonder grondige evaluatie. Zie daarom ons voorstel in paragraaf 6.2 hierboven.

61. Regio West Brabant

Graag zien we wat verduidelijking van een argument bij de argumentatie voor de keuze om niet alleen te focussen op risicogroepen. Het betreft argument: "Deze aanpak zorgt er alleen voor dat de problemen op korte termijn ... investeert niet in duurzame oplossingen en groei voor lange termijn". Wat is precies de achtergrond van deze argumentatie? Zal dit ook niet sowieso gelden voor risicogroepen in scenario 3?

Het bestuur wil graag alle groepen de kans geven om mee te doen aan groepsontwikkeling. Hiervoor zijn een aantal redenen. In de eerste plaats vinden we dat alle groepen recht hebben op de mogelijkheid om via groepsontwikkeling te groeien in kwaliteit en kwantiteit. Ieder lid betaalt immers ook de extra bijdrage. Daarnaast willen we voorkomen dat florerende groepen risicogroepen worden. We zetten dus groepsontwikkeling preventief in en niet alleen maar als er een probleem is. Een ander argument is dat we willen voorkomen dat er een discussie ontstaat of een groep een risicogroep is en dus in aanmerking komt.

62. Regio West Brabant

Scenario 3 is het scenario met een start met betaalde krachten en een afbouw naar vrijwilligers. Helaas zien wij dit als regio niet goed genoeg terug in de tabel op pagina 74, met name op het gebied van Back Office. Waar je een verhoging van Back Office zou verwachten naarmate de termijn verstrijkt (zeker gezien de hoogte van de groepen die dan volgens de ambitie gebruik maken van groepsontwikkeling), blijft dit een stabiel aantal over de periode heen. Waarop baseert het Landelijk Bestuur deze keuze. Waarom blijft het aantal FTE in de Back Office gelijk, en groeit enkel het aantal (niet verhouding) FTE in Senior Coaches? Met het streven naar minder Senior Coaches toe te gaan (verhoudingsgewijs is dit er), zouden wij een groei in de Back Office verwachten (omdat er dan meer werk op de achtergrond gedaan moet worden, door de mindere aanwezigheid van Senior Coaches en de grotere hoeveelheid vrijwilligers), maar deze groei van de benodigde Back Office is nergens terug te vinden. Waarom geen groei in de Back Office naarmate er meer groepen deelnemen aan Groepsontwikkeling?

Deze vraag hebben we beantwoord bij paragraaf 6.4 hierboven.

63. Regio West Brabant

Als Groepsontwikkeling in 2015 geen succes blijkt te zijn, zal de contributie dan verlaagd worden als dit project stopgezet zijn? Ofwel krijgen groepen de 5 Euro op jaarbasis terug in 2016?

Deze vraag hebben we beantwoord bij paragraaf 6.2 hierboven.

64. Regio Groningen

Uit de opkomst en de discussie in de regiораad van Groningen blijkt dat groepsbesturen de tool Groepsontwikkeling zinvol vinden, maar op dit moment te weinig informatie hebben over het effect van groepsontwikkeling, omdat de pilot nog niet is afgerond en resultaten op langere termijn nog niet bekend zijn, om te kunnen besluiten of een investering van 2.6 miljoen gerechtvaardigd is. Als reden voor groepsontwikkeling wordt door SN aangedragen negatieve ledenontwikkeling. Tevens wordt door SN gesteld dat Groepsontwikkeling is gericht op kwaliteit, waaruit *mogelijkerwijs* positieve ledenontwikkeling voortvloeit.

Misschien zouden we meer willen weten over het effect bij de pilotgroepen op langere termijn, maar andersom kunnen we ook kijken naar de resultaten die zich WEL laten zien. Bijvoorbeeld:

- het feit dat de methodiek groepsontwikkeling door de pilotgroepen positief ervaren is,
- het feit dat er op basis van marketing analyses en onderzoek op dit moment een andere discussie binnen de vereniging gaande is over het thema vitale en gezonde Scoutinggroepen.
- Scouting Nederland nu pro-actief opereert op het thema vergrijzing binnen de samenleving of trends naar het verminderen van het aantal kinderen die lid zijn van verenigingen.

Zie ook de reactie van het bestuur bij 6.2. Groepsontwikkeling is een middel. Daar waar tussentijdse evaluaties een andere keus voor het bereiken van de verenigingsdoelen nodig maken, zal het bestuur hier niet in aarzelen.

65. Regio Groningen

De Regioraad van Groningen vraagt zich af of een investering in bijvoorbeeld een (ICT) tool die voortborduurde op de huidige groepsontwikkeling tool en deze beschikbaar maken voor alle groepen met een landelijke helpdesk eenzelfde resultaat geeft tegen aanzienlijk lagere (personele) lasten. Is er gezocht naar andere manieren om de gewenste doelen te bereiken?

Deze vraag hebben we beantwoord bij paragraaf 6.3 hierboven.

66. Regio Neder Veluwe

Hoe ziet de kostenontwikkeling van de groepsontwikkeling eruit tot en met 2016 (met als voorbeeld bijgevoegd kostenoverzicht, kunnen jullie die invullen)? komt er in 2016 een contributieverlaging met € 5,- omdat het project is afgelopen?

| | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | |
|-----------------------|------|------|------|------|------|------|---|
| ontwikkelen materiaal | 200 | 0 | 120 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| materiaal | 20 | 40 | 30 | 20 | 20 | 0 | 0 |
| communicatie | 80 | 60 | 40 | 40 | 40 | 0 | 0 |
| personeel | 120 | 100 | 75 | 40 | 30 | 0 | 0 |
| | . | . | . | . | . | . | . |
| Totaal | 420 | 200 | 265 | 100 | 90 | 0 | 0 |

In paragraaf 6.3 hebben we de kosten van groepsontwikkeling verder toegelicht. De tabel hierboven suggereert dat de kosten per jaar kunnen afnemen. In het voorstel groepsontwikkeling gaan we er van uit dat de kosten per jaar gelijk blijven, maar het aantal groepen dat we per jaar ondersteunen per jaar toeneemt tot 300.

67. Regio Eindhoven

Onze regio is blij met en positief over deze nieuwe aandacht voor het groepsniveau vanuit het landelijk niveau.

Wij lezen dat de 20 pilotgroepen enthousiast en positief zijn. Kunnen we meer gedetailleerde (evt. geanonimiseerde) informatie ontvangen, waaruit blijkt waar deze houding op gebaseerd is?

We hebben deze vraag beantwoord bij paragraaf 6.1 en in de voortgangsrapportage. Tijdens de landelijke raad is er een pilotgroep aanwezig bij één van de ochtendsessies. De projectleider groepsontwikkeling zal ook aanwezig zijn voor het beantwoorden van vragen.

68. Regio Eindhoven

In hoeverre heeft het LB nagedacht over het verschuiven van bestaande LSC-capaciteit t.b.v. Groepsontwikkeling? Ten koste van welke taken zou dat evt. mogelijk zijn? Wat zou de noodzakelijke contributieverhoging in dat geval zijn?

Deze vraag is beantwoord bij paragraaf 6.4 en bij de regiovragen van West Brabant. Voor een deel wordt er al met formatie geschoven richting groepsontwikkeling. Het bestuur heeft zeker nagedacht over verder verschuiving, maar ziet geen mogelijkheden zonder rigoures in het meerjarenbeleid en reguliere ondersteuningsaanbod te snijden. Wij denken dat dit voor groepen en regio's niet verstandig is.

69. Regio Essnlaand

Wij kunnen begrijpen dat er ook back office capaciteitsgroei nodig wordt geacht. We vinden deze groei alleen wel erg groot. Waarop is deze grote back office capaciteitstoename gebaseerd? Is deze toename wel in alle jaren nodig?

We hebben deze vraag beantwoord bij paragraaf 6.4.5

70. Regio Essnlaand

Is 2015 het laatste jaar van de tijdelijke contributieverhoging met 5 euro tbv Groepsontwikkeling?

We hebben deze vraag beantwoord bij paragraaf 6.2

71. Regio Essnlaand

Zal bij de selectie van groepen per jaar een (ongeveer) evenredig aantal groepen per regio/provincie worden opgenomen?

We zouden graag zien dat in de eerste twee jaren (dus 200 groepen) de regio's ieder een gelijk aantal groepen aandragen voor groepsontwikkeling. Hierdoor worden direct alle regio's betrokken en doet iedereen ervaring op met groepsontwikkeling. Daarna zullen we het aantal groepen per regio bepalen aan de hand van de grootte van de regio's, het aantal regiocoaches per regio en de behoefte aan groepsontwikkeling.

72. Regio Essnlaand

Is het LB bereid om in regio's met een steunpunt de capaciteit en expertise van steunpuntmedewerkers in te zetten als seniorcoach (in overleg met de steunpunten)? Dit zou (fysieke en mentale) afstanden kunnen verkleinen.

Wij zijn hier zeker toe bereid. Ook in de pilot zijn steunpuntmedewerkers actief geweest bij het opzetten en evalueren van de methodiek. Een inzet van de steunpunten bij het vervolg is ook verkennend besproken in het overleg met de besturen en directies van de steunpunten.

73. Regio ZON

Moet het uitgangspunt niet zijn dat we inderdaad binnen scouting solidair zijn en elkaar helpen, maar dat groepen voor zichzelf moeten kunnen zorgen en onafhankelijk kunnen functioneren? Lopen we door dit systeem niet het risico dat groepsontwikkeling op de lange termijn een averechts effect heeft? Minder motivatie door minder gevoel van eigen verantwoordelijkheid?

We hebben deze vragen beantwoord bij paragraaf 6.3

74. Regio Eindhoven

De regio Eindhoven heeft ernstige bedenkingen tegen de voorgestelde contributieverhoging. De regiораad heeft zich uitgesproken tegen de voorgestelde contributieverhoging voor groepsontwikkeling. Hoeveel procent verhoging van de contributie betreft het voorstel?

Dit zal in 2012 iets minder dan 12,5% zijn en in 2013 iets minder dan 25%. Hoeveel het percentage precies is, is afhankelijk van de indexering van de huidige contributie in 2012 en 2013.

75. Regio Eindhoven

Is het bestuur op de hoogte van de weinig positieve ontwikkelingen ten aanzien van subsidiering door gemeenten van lokale Scoutinggroepen?

Het bestuur is zich daar erg van bewust. Daarom hebben we een paar maanden geleden ook een informatiepakket naar alle groepen over de te verwachten bezuinigingen en hoe je daar als groep op kunt inspelen.

Daarnaast is veel informatie gebundeld onder de titel 'Tips voor een financieel gezonde groep'. Hier wordt uitgebreid aandacht besteed aan de mogelijkheden om inkomsten te verhogen; kennis van de diverse subsidieregelingen; mogelijkheden vanuit de WMO om vrijwilligerswerk te ondersteunen; minimaregelingen voor ouders met lage inkomens en het zoeken naar meegebruik van de eigen locatie. Verder komen zaken als de mogelijkheid om afvalkosten te besparen via de Partner van Scouting Nederland de Van Gansewinkelgroep, het terugvragen van energiebelasting en besparing door gezamenlijke inkoop aan bod. Hiermee hopen wij groepen voldoende handvatten te hebben geboden. Verder blijven wij de ontwikkelingen kritisch volgen.

76. Regio Eindhoven

Zou niet verstandiger zijn de beperkte contributiemiddelen van een groep in te zetten om de succesfactoren te verbeteren en de jeugdleden het spel van Scouting te bieden?

Het bestuur denkt dat het, gezien de situatie bij groepen, juist nu verstandig is gezamenlijk te investeren in een kwaliteitsverbetering. In de pilotgroepen is gebleken dat door de methodiek groepen juist nu gericht kozen m gericht aan de slag te gaan met invoer van de spelvisie en programma.

77. Regio Eindhoven

Is onderzocht waar ouders de prioriteit leggen? Bij landelijke ondersteuning of het spel van hun kind?

Dit is niet onderzocht.

Wel weten we uit de onderzoeken bij de pilotgroepen dat ouders bereid zijn meer contributie te betalen als de kwaliteit van de groep verbeterd. Met groepsontwikkeling werken we juist aan die kwaliteit.

78. Regio Eindhoven

Een groep met honderd leden wordt een investering gevraagd van 1750 euro? Hoe staat dat in verhouding tot wat de groep terugkrijgt?

Daarvoor krijgt een groep een traject groepsontwikkeling (naar externen ook als kwaliteitsprogramma aan te duiden), waardering van ouders en leden in de groep, marketingondersteuning binnen de ICT tools, allerlei nieuwe ondersteuningsproducten en de wetenschap dat alle groepen in Nederland de kans krijgen te werken aan kwaliteit en kwantiteit, waardoor de vereniging als geheel gezond wordt of nog gezonder wordt.

79. Regio Eindhoven

Zou een (gedeeltelijke) eigen bijdrage voor een deelnemende Scoutinggroep een mogelijkheid zijn die nader bekeken kan worden? Bijvoorbeeld voor 'producten' of ondersteuning?

Het bestuur is van mening dat we voor groepen zo min mogelijk drempels moeten opwerpen om mee te doen aan groepsontwikkeling.

80. Regio Eindhoven

Hoeveel contacturen zijn met een coachingstraject bij een groep gemoeid?

Deze vraag hebben we beantwoord bij paragraaf 6.4.2.

81. Regio Eindhoven

Hoeveel procent uitbreiding van fte op het LSC betreft het voorstel?

Na de afbouw van het aantal projectmedewerkers 2010 werken er 26,65 fte op het LSC. Met groepsontwikkeling is 7 fte gemoeid. Dit is een toename van 26%.

82. Regio Eindhoven

Als de pilots zonder productontwikkeling en ICT een succes zijn, waarom is dan voor het vervolg meer nodig dan de coaching?

Bij de pilots is wel degelijk heel veel gebruik gemaakt van ICT, zij dat veel handmatig is gedaan. Door het beperkte aantal groepen was dit mogelijk.

Uit de pilotgroepen zijn duidelijke ondersteuningsvragen gekomen, die nu niet konden worden beantwoord.

83. Regio Eindhoven

Waarom kan de ondersteuning en ICT niet opgevangen worden binnen de 29 fte? Behoort ondersteuning van groepen/de vereniging en productontwikkeling niet tot de huidige kerntaken van het LSC?

Deze vraag hebben we beantwoord bij de vragen van de regio West Brabant.

84. Regio Eindhoven

Wat zijn de prognoses van de ledenontwikkeling en marktaandeel zonder groepsontwikkeling? Wat is het verwachte effect van groepsontwikkeling op deze prognoses?

Als we de trend van de afgelopen 20 jaar niet om kunnen buigen, dan verwachten we dat we er in 2015 rond de 1.000 scoutinggroepen zijn en in 2020 rond de 900 tegenover 1.134 in 2009.

De afgelopen 10 jaar zijn we steeds tussen de 500 en 1.000 leden per jaar kwijt geraakt. Op basis van statistisch onderzoek verwachten we dat de komende jaren deze daling verder versneld. Op dit moment hebben we ruim 108.000 leden. Op basis van de statistieken verwachten we in 2015 tussen de 99.000 en 103.000 leden te hebben.

Het is natuurlijk lastig aan te geven wat het rendement van groepsontwikkeling precies zal zijn. Bij de bepaling van de situatie van groepen maken we gebruik van de bezettingsgraad van een groep: dit is het huidige ledenaantal gedeeld door het hoogste aantal leden dat de groep in het verleden heeft gehad. Als een groep nu 70 leden heeft en in het jaar 2001 het hoogste aantal van 100 leden, dan heeft de groep een bezettingsgraad van 70%.

Als het ons lukt om alle groepen die kans hebben op herstel een bezettingsgraad van 88% te laten hebben, dan is de ledenwinst 12.093 leden ten opzichte van 2009. Vooralsnog willen we met groepsontwikkeling echter vooral de daling van het aantal groepen en leden stoppen.

85. Regio Eindhoven

Zijn er al betrouwbare resultaten van ledenontwikkeling van pilotgroepen?

Wat is het rendement van een geïnvesteerde euro?

Er zijn nog geen betrouwbare kwantitatieve resultaten van de pilotgroepen, anders dan indicaties van groei. Uiteraard volgen we de pilotgroepen wel met grote belangstelling.

86. Regio Eindhoven

Indien het beoogde effect niet behaald wordt, is het bestuur dan voornemens het programma (voortijdig) te beëindigen? Indien het programma na 2015 beëindigd wordt of uitontwikkeld is word de contributie dan weer verlaagt met het investeringsbedrag?

Deze vragen hebben we beantwoord bij paragraaf 6.2.

87. Regio Eindhoven

Indien het programma succes heeft en het aantal leden en contributie toeneemt wordt de contributie dan verlaagt met de extra contributieopbrengst?

Het bestuur zou heel erg blij zijn met groei en hoopt dat we als gezamenlijke vereniging in de luxe positie komen dat er daardoor meer contributie de vereniging in komt. Het vaststellen van de begroting en de hoogte van de contributie is een bevoegdheid van de landelijke raad, dus tegen die tijd praten we daar graag over met de landelijke raad.

88. Regio Oude Graafschap

Wij stellen het bijzonder op prijs dat u het instrument "Groepsontwikkeling" wenst in te zetten voor behoud van onze leden en om ledengroei te verwezenlijken. Tijdens de behandeling van dit belangrijke punt in onze Regio Raad is duidelijk geworden dat, hoewel het principe van groepsontwikkeling wordt omarmd, er kritisch gekeken wordt naar uw voorstel. Er is met name vrees dat we te snel van stapel lopen en ook werden vragen gesteld t.a.v. de geschatte kosten.

VRAAG: Wilt u (her)bevestigen dat de kosten van Groepsontwikkeling goed gemonitord worden en dat de Landelijke Raad daar doorlopend en inzichtelijk over geïnformeerd zal blijven worden?

Dat willen we graag herbevestigen. Zie hiervoor ook ons voorstel in paragraaf 6.2

89. Regio Oude Graafland

We beginnen aan een ambitieus project en steken daar veel tijd, geld en middelen in. De beoogde uitkomst van al die inspanningen en investeringen, is ledengroei. Wij hebben voorafgaand aan de vorige Landelijke Raad al aangegeven dat wij het grote belang, en daarmee uw (voorgenomen) beleid ter zake, van groepsontwikkeling onderschrijven. Hoe enthousiast ook als dat wij over "Groepsondersteuning" zijn, willen wij toch graag een aantal kritische vragen stellen.

Is het denkbaar dat met alle vernieuwingen die we vanaf 2011 in onze vereniging willen implementeren en de tijd die dat vergt van onze vrijwilligers we mogelijk geconfronteerd worden met eerst een verdere en forsere afname van leden (m.n. vrijwilligers)? Daarbij mede in achtnemende het feit dat er mogelijk veel (oudere) vrijwilligers na het feestjaar besluiten te stoppen. Zo ja, zal dat dan mogelijk leiden tot aanpassing van (het ambitieniveau van) "Groepsontwikkeling"?

We horen inderdaad van regio's dat een aantal vrijwilligers de invoering van de vernieuwingen zien als een moment om te stoppen. Tegelijkertijd merken we ook dat de veranderingen weer geheel nieuwe mensen aantrekken, die juist nu aan de slag willen.. Door met groepsontwikkeling samen met de regio en het land direct naar de groepen te gaan, hopen we daarnaast ook nieuwe vrijwilligers te vinden voor functies op regio- en landelijk niveau.

Mocht het toch niet lukken om voldoende vrijwillige regiocoaches te vinden, dan hebben we verschillende opties; we kunnen sterker inzetten op landelijke coaches, we kunnen kijken of regio's elkaar kunnen helpen en we kunnen ons ambitieniveau bijstellen. Bij al deze keuzes zijn de landelijke raad en de regio's uiteraard betrokken. Daarom stellen we ook voor om regelmatig over het programma groepsontwikkeling te rapporteren. Zie hiervoor ook ons voorstel in paragraaf 6.2

90. Regio Oude Graafland

Men zegt wel eens "beter ten halve gekeerd dan ten hele gedwaald". Ondanks dat wij er van uitgaan dat de bevindingen uit de pilots een goede weergave geven van de overall resultaten bij een (veel) bredere uitrol binnen Scouting Nederland, zou het kunnen zijn dat "Groepsontwikkeling" toch niet brengt wat wij er als vereniging van verwachten.

Wanneer verwacht u dat de (eerste) resultaten, gemeten naar ledenbehoud/ledengroei, bekend zullen/kunnen zijn?

We verwachten dat de kwantitatieve resultaten van de pilots eind 2011 zichtbaar zullen zijn.

91. Regio Oude Graafland

Op welke wijze kunt u waarborgen cq. waarborgt u, bijvoorbeeld door tussentijdse metingen en rapportages, dat wij, achteraf bezien, niet te lang doorgaan met de investeringen (in tijd en geld) in het onverhoopte scenario dat "Groepsontwikkeling" niet brengt waar het middel voor ingezet wordt?

Zie hiervoor ons voorstel in paragraaf 6.2

92. Regio Oude Graafland

Op blz. 69, onderste alinea stelt u er van uit te gaan dat 80% van de florerende en risicogroepen mee wil doen met groepsontwikkeling. Eerder ging u nog uit van een deelnamegraad van 90%. Kunt u onderbouwd aangeven waarom u inmiddels van een lagere deelnamegraad uitgaat dan eerder?

Het percentage van 80% is ook het percentage groepen dat begin jaren '90 heeft deelgenomen aan de conditietest.

93. Regio Oude Graafland

Op blz. 72 stelt u in de laatste zin "Dit weegt op tegen het nadeel dat sommige groepen wellicht zullen moeten wachten totdat hun groep aan de beurt is". Op welke wijze wordt bepaald welke groepen, wanneer betrokken zullen worden in "Groepsontwikkeling"?

De eerste twee jaar willen we graag in alle regio's een evenredig aantal groepen ondersteunen. De selectie van de groepen willen we graag doen samen met de regio. Daarbij gaat onze voorkeur er nu naar uit om te starten met de risicogroepen, aangezien die ondersteuning het meeste nodig hebben, in combinatie met 25% florerende groepen. Ook landelijke raadsleden gaven in juni aan nadruk op de risicogroepen te leggen, maar de florerende groepen proevntie mee te nemen. Deze florerende groepen leveren ons immers veel waardevolle informatie en best-practices op die we weer kunnen inzetten voor de risicogroepen.

Op basis van de ervaringen in de eerste twee jaar, zullen we vervolgens kijken hoe we het beste met de selectie van groepen om kunnen gaan.

94. Regio Oude Graafland

Op blz. 74 hebt u bovenaan een tabel opgenomen met daarin een overzicht van de te verwachten "Extra kosten". Kunt u aangeven met welke kosten u gerekend hebt voor de (betaalde) Sr. Coaches, de secretariaatsondersteuning, de aan te trekken ICT'ers en de bakoffice functionarissen?

Uit de gepresenteerde tabel, zou namelijk geconcludeerd kunnen worden dat een fte (betaalde) Sr. Coach EUR 32.000 kost en een fte ICT'er EUR 16.000. Dat zou dan betekenen dat voor de secretariaatsondersteuning en backoffice, EUR 328.000 per jaar gerekend wordt.

De kosten zoals die door jullie zijn weergegeven zijn inderdaad niet correct. Dat komt waarschijnlijk door een foutje in de tabel, waardoor 0,5 fte in 2013 niet is meegerekend. De juiste onderbouwing is te vinden in paragraaf 6.4.

95. Regio Het Gooi

Tijdens de laatste regiораad hebben wij een intensieve discussie gehad over groepsontwikkeling. Iedereen ziet de meerwaarde van dit project, maar hebben flink wat moeite met de financiering en de gevolgen voor de groepsfinanciën. Zeker gelet op het feit, dat hoogstwaarschijnlijk heel wat gemeentelijke subsidiekransen dichtgedraaid gaan worden. Hierdoor zullen bij sommige groepen de contributies verhoogd moeten gaan worden. Het is heel mooi dat uit onderzoek blijkt dat we de contributie gemakkelijk kunnen verhogen, maar de groepen hebben nu het idee, dat het voordeel afgeroomd gaat worden door Scouting Nederland.

De groepen zien wel degelijk in, dat ook een investering van hun kant verwacht mag worden, de verhoging van 2,50 euro is niet het probleem, maar de extra verhoging tot 5 euro is op dit moment iets te veel. Het project moet wel opgestart gaan worden volgens het voorgestelde model, maar er moet nog wel kritisch naar de kosten gekeken worden. Graag zouden de groepen een beter onderbouwing krijgen waar het geld precies heengaat.

De vragen en opmerkingen vat ik even hieronder samen, daarnaast hebben wij een alternatief berekening gemaakt, waarbij het project na ons idee ook te doen is. In de tabel van de stukken zit een fout in de berekening van de FTE-kosten in 2013. Er is gemiddeld gerekend met 64000 per FTE, in 2013 krijgen we een extra seniorcoach voor 32000 klopt dat? Volgens ons zou de tabel er als volgt moeten uitzien:

Kosten voorstel Landelijk Bestuur:

| jaar | Aantal groepen | senior coaches betaald | senior coaches vrijwillig | groepen/coach | secretariaat | ict | Back-office | FTE-Kosten | product ontwikkeling | totaal |
|--------|----------------|------------------------|---------------------------|---------------|--------------|-----|-------------|------------|----------------------|---------|
| 2011 | 50 | 1,5 | 0 | 33,3 | 0,5 | 2,5 | 2 | 416000 | 75000 | 491000 |
| 2012 | 150 | 3 | 0 | 50,0 | 0,5 | 1,5 | 2 | 448000 | 75000 | 523000 |
| 2013 | 250 | 4 | 8 | 20,8 | 0,5 | 1,5 | 2 | 512000 | 75000 | 587000 |
| 2014 | 300 | 3 | 25 | 10,7 | 0,5 | 1,5 | 2 | 448000 | 75000 | 523000 |
| 2015 | 300 | 3 | 25 | 10,7 | 0,5 | 1,5 | 2 | 448000 | 75000 | 523000 |
| Totaal | 1050 | | | | | | | 2272000 | 375000 | 2647000 |

Inkomsten voorstel Landelijk Bestuur:

| jaar | Extra | totaal | SN Fonds | Totaal |
|--------|-------|--------|----------|---------|
| 2011 | 0 | 0 | 64000 | 64000 |
| 2012 | 2,5 | 275000 | 160000 | 435000 |
| 2013 | 5 | 550000 | 160000 | 710000 |
| 2014 | 5 | 550000 | 160000 | 710000 |
| 2015 | 5 | 550000 | 160000 | 710000 |
| Totaal | | | | 2629000 |
| | | | verschil | -18000 |

De weergave van deze tabel klopt inderdaad. Voor de onderbouwing van het financiële plaatje wordt verwezen naar paragraaf 6.4.

Het landelijk bestuur stelt het op prijs te horen dat de waarde van het programma groepsontwikkeling gedeeld wordt. In de presentatie "Bestuur komt naar je toe" is er bewust aandacht gegeven aan de onderzoeksuitkomsten van onderzoek bij zowel groepen als ouders over de financiën. De boodschap hierin was niet voor niets aan groepen om goed in de gaten te houden dat er op dit gebied zowel in de bedreigingen als in de kansen ontwikkelingen gaande zijn. Alle groepen hebben daarnaast ook na de zomer informatie ontvangen om hen te attenderen op de noodzaak om bij de eigen gemeente in gesprek te zijn of gaan over eventuele gemeentelijke bezuinigingen. Het gevoel bij groepen dat de mogelijke ruimte bij ouders om tot contributieverhoging over te gaan weer teniet gedaan worden door de landelijke extra bijdrage is betrekkelijk. Verhoging van groepscontributie met €2 per kind per maand, levert de groep op jaarbasis tussen de € 20 -25 op. Met aftrek van de landelijke extra bijdrage levert dit de groep in dit voorbeeld nog rond de € 20 per lid voor de eigen groep op.

96. Regio Het Gooi

Wij zouden graag willen zien dat er al eerder gewerkt gaat worden met vrijwillige senior coaches, waardoor er gedurende het project met minder betaalde coaches gewerkt kan worden. In onze optiek moet je al in 2011 gaan werken met deze vrijwillige coaches, het opleiden en begeleiden van deze vrijwilligers zal de kerntaak moeten zijn van de betaalde coaches. Hierdoor hoeven we niet meer betaalde coaches aannemen dan strikt noodzakelijk. De werving van coaches moet goed uitgewerkt worden, aangezien je elk jaar 10 nieuwe moet werven om de pool optimaal bezet te houden. Wij gaan

uit dat de vrijwillige coach gemiddeld 3 jaar meegaan. In onze berekening vinden wij een lager aantal groepen per coach, dan in het voorstel van het landelijk bestuur.

Daar waar er al eerder overgegaan kan worden tot vrijwillige seniorcoaches zal dit niet nagelaten worden. Tegelijkertijd weten we ook dat we een groot aantal regiocoaches nodig hebben. In 2011 en 2012 zal daarom vooral geïnvesteerd worden in het werven en selecteren van regiocoaches. Voor de berekening van het aantal groepen per coach zie hiervoor ook paragraaf 6.4.2. Het betreft hierin een gemiddeld rekenmodel, waarvan er in de praktijk ongetwijfeld andere voorbeelden gaan ontstaan.

97. Regio Het Gooi.

Daarnaast vinden wij als regio, dat er een flinke ICT-support op dit project zit, zijn we niet bezig met de gehele ICT-upgrade van de vereniging te laten betalen uit de groepsontwikkeling project? Wat zijn de taken van de ICT met betrekking tot de groepsontwikkelingsproject? Hebben we de komende 5 jaar zoveel ICT- ondersteuning nodig of kan deze niet worden afgebouwd, dan wel worden ondersteund door vrijwilligers. Waar bestaan de productontwikkelingskosten uit, wij vinden die vrij hoog (375 euro per groep)? Naar onze mening kan die een flink eind omlaag, naar alleen het ontwikkelen van noodzakelijke spullen, er hoeven wat ons betreft geen mooie koffer ed omheen. Wij vinden dat hier een degelijker onderbouwing van kosten en budgetten gegeven moet worden. Deze dienen ook goed bewaakt te worden.

Zie hiervoor ook 6.4.4.

Voor de uitvoering van de ICT ontwikkelingen volgen nog de specifieke functionele ontwerpen en projectplanning. De bewaking hiervan is in uiterst betrouwbare en ervaren handen.

98. Regio Het Gooi

De backoffice is in onze ogen belangrijk voor het slagen van het project, deze kun je gefaseerd invoeren en deze pas in 2012 op sterkte brengen.

Het klopt dat het voor veel groepen helpend gaat zijn om, als zij aan de slag willen met ontwikkelplannen en acties er ook vanuit de vereniging best-practices en nuttige ondersteuning beschikbaar is. Toch zal hier in 2011 een start mee gemaakt moeten worden gezien de veelheid. Zie hiervoor ook 6.4.5

99. Regio Het Gooi

Onze verwachting is niet, dat na deze 5 jaar de contributie verlaagd gaat worden, want het project blijft een continue doordraaien, waarbij er nog steeds financieel geïnvesteerd moet blijven worden in de betaalde krachten op het niveau van ons voorstel in 2015. Hiervoor blij je 2,50 euro geïndexeerd nodig hebben.

Kosten voorstel regio het Gooi:

| jaar | Aantal groepen | senior coaches betaald | senior coaches vrijwillig | groepen/coach | secretariaat | ict | Back-office | FTE-Kosten | product ontwikkeling | totaal |
|--------|----------------|------------------------|---------------------------|---------------|--------------|-----|-------------|------------|----------------------|---------|
| 2011 | 50 | 1,5 | 5 | 7,7 | 0,5 | 2 | 1 | 320000 | 50000 | 370000 |
| 2012 | 150 | 1,5 | 10 | 13,0 | 0,5 | 1 | 2 | 320000 | 50000 | 370000 |
| 2013 | 250 | 1,5 | 20 | 11,6 | 0,5 | 1 | 2 | 320000 | 50000 | 370000 |
| 2014 | 300 | 1,5 | 25 | 11,3 | 0,5 | 1 | 2 | 320000 | 50000 | 370000 |
| 2015 | 300 | 1,5 | 30 | 9,5 | 0,5 | 0,5 | 2 | 288000 | 50000 | 338000 |
| Totaal | 1050 | | | | | | | 1568000 | 250000 | 1818000 |

Inkomsten voorstel regio het Gooi:

| Jaar | Extra | totaal | SN Fonds | Totaal |
|------|-------|--------|----------|--------|
| 2011 | 0 | 0 | 64000 | 64000 |

| | | | | |
|--------|-----|--------|----------|---------|
| 2013 | 2,5 | 275000 | 160000 | 435000 |
| 2014 | 2,5 | 275000 | 160000 | 435000 |
| 2015 | 2,5 | 275000 | 160000 | 435000 |
| Totaal | | | | 1804000 |
| | | | verschil | -14000 |

Wij realiseren ons terdege, dat je een heleboel verschillende berekeningen op dit project kan loslaten. Wat we niet willen is, dat dit project niet doorgaat, maar alleen dat we zeer kritisch naar de kosten kijken en alleen die kosten aan het project toekennen, die daadwerkelijk nodig zijn om het project tot een succes te maken. Laten we rekening houden met de groepen en ze meenemen in dit project.

Wij adviseren in te stemmen met de verhoging van 2.50, maar kunnen nog niet instemmen met de extra verhoging naar 5.00 euro, daar willen wij pas mee instemmen als de getallen beter onderbouwd zijn en de implementatie van het project beter in kaart is gebracht. Daarnaast roepen we de landelijke raad en bestuur op de wijzigingen die wij hebben aangebracht uit te gaan werken, hierdoor hebben we geen extra contributieverhoging nodig. Mochten tijdens de voortgang van het project andere inzichten komen, kunnen we altijd nog overgaan tot verdere verhoging van de contributie.

Hopelijk is meer informatie over de onderbouwing te vinden bij 6.2.

In het voorstel van regio Het Gooi zijn slechts 1,5 fte betaalde coaches opgenomen. In dat geval zijn deze coaches bijna alleen maar bezig met het begeleiden van vrijwillige senior- en regiocoaches. Het bestuur denkt niet dat we voldoende van deze coaches kunnen vinden om de hoge ambities van dit project waar te kunnen maken.

100. Regio Zeeland

Door onze regio zijn in het voorbereidingstraject voor onze regioraad al een reeks vragen gesteld aangaande de groepsontwikkeling. Via het afzonderlijke email adres zijn deze vragen voorgelegd en vervolgens buitengewoon snel van een antwoord voorzien. Hiervoor onze dank.

Tijdens de regioraad van 23 november 2010 zijn de navolgende opmerkingen gemaakt vanuit onze regio, die breed werden ondersteund;

- Het project groepsontwikkeling als zodanig wordt als positief ontvangen.
- Echter de omvang en de duur van het project is te groot en te veel op veronderstellingen gebaseerd en te weinig op concrete resultaten..
- Er wordt aangedrongen op een afslanking van het project. Niet alle florerende groepen benaderen, maar deze categorie groepen de mogelijkheid bieden zich zelfstandig te melden voor het project. De risico-groepen dienen in elk geval het aanbod van het project groepsontwikkeling te krijgen.

Prettig te horen dat er een positieve ontvangst op het programma groepsontwikkeling. Het klopt dat de omvang groot is aangezien we de mogelijkheid om deel te nemen aan 800 groepen willen bieden. Zie voor de verdere beantwoording ook de reactie op een vergelijkbare vraag van West Brabant hierover.

101. Regio Zeeland

De betaalde senior coaches niet in vaste dienst nemen, maar voor een bepaalde tijd (van het project of deel van het project) aanstellen.

Dank voor de opmerking, Dit is ook altijd de bedoeling geweest.

102. Regio Zeeland

De groepen die zelfstandig het project willen opstarten, alle mogelijke informatie (van het project) beschikbaar stellen zodat zij zelf aan de slag kunnen.

Zie hiervoor paragraaf 6.3.

103. Regio Zeeland

De leden van de regiораad vinden dan ook een verhoging van de contributie met € 2,50 in 2012 en € 5,00 in de periode 2013 tot en met 2015 onacceptabel. Zeker gelet op de verhoging van diverse lasten voor de gezinnen van onze leden en de bezuinigingen op gemeentelijke subsidies waarmee de groepen uit onze vereniging worden geconfronteerd.

Het klopt dat groepen en ouders vanuit meerdere invalshoeken met oplopende kosten geconfronteerd worden. Zie verder hiervoor de reactie aan Regio Het Gooi.

104. Regio Zeeland

Het jaar 2011 gebruiken als jaar waarin het project zich moet bewijzen. Het gaat dan met name om concrete resultaten, waaruit duidelijk wordt dat de aan het project deelnemende risico-groepen zich zichtbaar hebben ontwikkeld richting een florerende groep. Op basis van deze resultaten kan dan een overwogen besluit worden genomen voor een vervolgproject.

De bedoeling is om in september 2011 met 50 groepen te starten. Dit zullen voornamelijk risicogroepen zijn. Een groep die al een aantal jaren aan het dalen is, stijgt niet in 1 seizoen. De simpelste aanpak is meer leden werven, maar om dit te bereiken zal de groep (met over het algemeen een beperkte hoeveelheid kaderleden en niet-ontwikkeld netwerk) hiervoor eerst op andere terreinen z'n huiswerk hiervoor moeten doen, zoals bijvoorbeeld de aantrekkelijkheid van het clubhuis, spelprogramma, ordelijke informatie, website of aanpassen opkomsttijden plannen maken en uitvoeren. Effecten naar de ledenontwikkeling van een groep zullen op z'n vroegst in december 2012 te zien zijn

105. Regio Rond de Rotte

Regio Rond de Rotte ondersteund en onderschrijft de noodzaak van groepsontwikkeling. Echter voor een juist besluit is er te weinig informatie bekend

De rapportage over de pilot wordt gemist, tijdens "bestuur komt naar je toe" was er – enkel – een mooie presentatie uit de pilot over gezonde groep;

In de voortgangsrapportage in de stukken van de landelijke raad staat hierover uitgebreide informatie. Zie hiervoor ook paragraaf 6.1 in deze beantwoording van landelijke raadsvragen.

106. Regio Rond de Rotte

Welke alternatieven zijn er bedacht voor de benodigde coaches, is bijvoorbeeld het netwerk aangesproken om coaches uit het bedrijfsleven in te zetten (concreet maatschappelijk ondernemen). Bijvoorbeeld een betaalde regisseur die de kwaliteit borgt en verder vrijwillige beroepskrachten;

Hier is nog niet op deze wijze over nagedacht, maar het is een goede suggestie! Heeft regio rond de Rotte hier al ervaring mee? Coaches uit het bedrijfsleven zouden zeer zeker een toegevoegde deskundigheid als regiocoach bieden. Bij groepsontwikkeling is het wel van belang dat er door de seniorcoach enige mate van continuïteit en ervaring geboden kan worden, onder andere in het werken met de methodiek en in de kennis van zaken over Scouting en de zelfstandige rol en verantwoordelijkheid die Scoutinggroepen hebben.

107. Regio Rond de Rotte

Waarom kun je de groepsondersteuning als groep niet gewoon zelf betalen als je aan de beurt bent waarbij misschien iets anders bedacht moet worden voor de groepen die direct in de gevarenzone zitten.

Hoewel we ons de vraag goed voor kunnen stellen, kiezen we als bestuur bewust voor een extra bijdrage om dit project te financieren.

In de eerste plaats is dit omdat we voor groepen geen drempels willen opwerpen om mee te doen aan groepsontwikkeling. In de tweede plaats zorgt ons voorstel voor een bijdrage naar draagkracht (= het aantal leden van een groep). Groepen in de gevarenzone hebben over het algemeen minder leden en zullen dus in verhouding ook minder bijdragen. Bij de uitvoering van het programma krijgen deze

groepen ook voorrang. Ook is het zo dat met de extra bijdrage producten worden ontwikkeld die door alle groepen gebruikt kunnen worden. Daarnaast vraagt een constructie met betalen per traject dat er nog meer extra kosten bij gaan komen in het financieel verwerken hiervan. In het toesturen van rekeningen en het innen hiervan. Extra kosten maken is juist niet de bedoeling.

108. Regio Rond de Rotte

Door bijvoorbeeld het inzetten van een extern keurmerk, kun je ervoor zorgen dat groepen hieraan meedoen want het leidt tot externe exposure en gezonde interne competitie;

Ook bij de pilotgroepen die afgelopen jaar meegewerkt hebben is naar buiten toe- naar ouders en overheden- duidelijk melding gemaakt van de deelname en uitkomsten van groepsontwikkeling. Op het feit dat er door Scoutinggroepen actief aan kwaliteitsverbetering gewerkt wordt, wordt door beide groepen overigens vol waardering gereageerd.

Bedoeling van groepsontwikkeling is dat iedere Scoutinggroep allereerst de competitie met de eigen prestaties aangaat. Dit sluit niet uit dat er op termijn of bij groepen die dit willen er met een interne competitie op de uitkomsten van de kwaliteitsscan gewerkt kan worden. Als de ICT tool hiervan ontwikkeld is, dan behoort dit tot de toekomstige mogelijkheden.

Daarnaast heeft Scouting Nederland het initiatief genomen om, in samenwerking met andere landelijke vrijwilligersorganisaties en de NOV (Nederlandse Organisatie van Vrijwilligersorganisaties), te komen tot de ontwikkeling van een benchmarkinstrument, waardoor uitkomsten van Scoutinggroepen met die van andere vrijwilligersorganisaties te vergelijken zijn. Dit sluit aan op de binnen het programma groepsontwikkeling ontwikkelde vragenlijsten. Hier loopt momenteel een projectsubsidie aanvraag voor bij de landelijke overheid.

109. Regio Rond de Rotte

Waarom alle fases in één keer besluiten? Direct investeren (wat snel en goed moet kost tenslotte geld) in de risico groepen en vervolgens een goedkopere scan voor groepen niet tot de risico groepen behoren waar vervolgens alsnog verdere begeleiding nodig kan zijn;

Zie hiervoor de informatie aan het begin van dit hoofdstuk.

Bij de pilots is gekeken of er verschillen in het gebruik van de ontwikkelde methodiek te vinden zijn tussen risicogroepen en florerende groepen. Dit bleek niet het geval. In de kosten is het goedkoper om voor 1 scan te kiezen en deze (op basis van deze ervaring) voor alle groepen beschikbaar te stellen, dan voor de ontwikkeling van een tweede scan. Waar wel extra aandacht naar uit zal gaan is een aparte aanpak voor de crisisgroepen.

110. Regio Ronde Rotte

Zoals het is opgeschreven lijkt het een doelredenering (tunnelvisie). Alleen maar positieve geluiden, zoals de mooie film. In de oplossingen wordt gesproken over meer mensen, hulpmiddelen, geld. Groepen zijn niet ongezond geworden door te weinig geld, te weinig beroepskrachten of te weinig ICT. Het gaat om zaken als:

- Afstand tussen bestuur en staf te groot of soms te klein
- De sociale vrienden club staat het spel met de kinderen in de weg
- Te weinig frisse wind door bestaande ideeën
- Te weinig naar buiten gericht
- Niet alert op de ontwikkelingen in de maatschappij

Wat zijn de valkuilen en de beren op de weg? Zijn er doelstellingen (aantal groepen, aantal leden, waarderingcijfer van de ouders voor een groep)?

Het is correct om te constateren dat groepen niet ongezond zijn door te weinig geld, beroepskrachten of ICT. Ervan uitgaand dat hiermee bedoeld wordt op een interpretatie van de voorstellen. Het klopt dat groepen een diversiteit aan eigen beren en valkuilen hebben laten ontstaan en het juist de vraag is hoe zij zich hiervan niet alleen bewust worden, maar ook op een positieve wijze begeleidt worden om hierin aan het werk te gaan. Coaches en ICT zijn vooral hulpmiddelen in dit proces, waarin de groep, met de ondersteuning van de methode, juist een analyse van de eigen situatie maakt die leidt tot een eigen ontwikkelplan.

In doelstellingen zijn er (zie het voorstel aan de landelijke raad) concrete targets van het aantal groepen dat bereikt wordt. Er is een doelstelling van 120.000 leden in 2015 naar de ledenontwikkeling en daar waar het gaat om een verbetering op de kwaliteit zou juist een herhaling van de kwaliteitsscan dit voor groepen en de vereniging zichtbaar maken.

111. Regio Rond de Rotte

Wat is het profiel van de beroepscoaches?

Bij de werving voor de pilots is onderstaand profiel gebruikt. Inmiddels wordt, in samenwerking met de Scouting Academy aan een functietypering en een competentieprofiel voor de regiocoach en seniorcoach gewerkt.

De functie

Het samen met co-coaches (vrijwilligers) uitvoeren van een deel van de pilots in de periode 1 november 2009 tot 1 juli 2010. Enkele van je taken:

- Wensen, behoeften en problemen (ontwikkelingsvragen) van de Scoutinggroepen in kaart brengen en hierbij de externe factoren die van invloed zijn betrekken;*
- De groepen coachen om zelf te komen tot een plan van aanpak voor verbeteringen;*
- De voortgang evalueren;*
- Rapporteren en adviseren over beleid en methodieken ter verbetering van de situatie van de groepen.*

Profiel van de functie

- Hbo werk- en denkniveau;*
- Inzicht in groepsprocessen en veranderingsprocessen;*
- Coachingsvaardigheden;*
- Analytisch, motiverend en stimulerend;*
- Kennis van de inhoud van de landelijke beleidsterreinen is een pre.*

112. Regio Rond de Rotte

Regio Rond de Rotte gaat op deze manier niet akkoord met de financiering zoals voorgesteld. De voorzitter van de regio is graag bereid intensief mee te denken over effectieve en kosten efficiëntere oplossingen.

Alvast dank voor de betrokkenheid naar het vinden van oplossingen. Van dit aanbod wordt graag gebruik gemaakt.

113. Regio Rond de Rotte en Maasdelta

De financiële onderbouwing van groepsontwikkeling wordt gezocht in de vorm van een contributieverhoging voor Scoutinggroepen. Deze manier van financieren levert een landelijke tweedeling op waarbij een financiële ongelijkheid ontstaat. De situatie is als volgt. Binnen Scouting Nederland zijn regio's die samenwerken binnen een steunpunt en kunnen beschikken over inzet van beroepskrachten. In Rotterdam zijn dit de regio's Maasdelta en Rond de Rotte, die samenwerken in het Steunpunt Scouting Rotterdam. De groepen van deze regio's maken nu reeds gebruik van groepsondersteuning. In de toekomst kunnen zij ook een beroep doen op de beroepskrachten van het steunpunt in geval van benodigde groepscoaching. Dit zou betekenen dat deze groepen, na een eventuele contributieverhoging, dubbel gaan betalen voor een dienst waarover zij al kunnen beschikken.

Namens de regio's Maasdelta en Rond de Rotte verzoeken wij u een eventueel voorgenomen contributieverhoging nader te overwegen in het kader van het bovenstaande en een oplossing te zoeken die de genoemde ongelijkheid tegengaat.

Het is absoluut niet de bedoeling van het landelijk bestuur dat groepen uit regio's met een steunpunt twee keer zouden moeten betalen voor één en dezelfde dienstverlening. En regio's/groepen zonder steunpunt één keer.

Veel groepen uit regio's met een steunpunt maken gebruik van de dienstverlening groepsondersteuning, welke door steunpunten geboden wordt. In overleg met directies en

bestuursvoorzitters van steunpunten in het najaar is naar voren gekomen dat deze dienstverlening een heel andere aard heeft, namelijk maatwerk ondersteuning gericht op de vraag van de groep. Dat is een uitstekende dienstverlening, echter is het inhoudelijk en methodisch een heel andere ondersteuning voor de groep dan het programma Groepsontwikkeling.

Voor het programma Groepsontwikkeling is het in ieders belang om afspraken te maken over de uitvoering van het programma, ook met de steunpunten, en die intentie is er ook. Ook in de ontwikkeling van de methodiek en de toepassing daarvan in de pilot zijn steunpuntmedewerkers actief geweest.

In het najaar is het programma met steunpuntdirecties verkend, de vraag is echter hoe we het vorm kunnen geven. Wanneer de landelijke raad haar besluit genomen heeft over het programma en het voorgestelde scenario, is het programma te overzien en kan de landelijke organisatie het programma in alle stappen gaan voorbereiden, inclusief afspraken met steunpunten. Tijdens de realisatie van het project Groepsontwikkeling is het de bedoeling om de uitvoering te monitoren zodat tussentijds bijgestuurd kan worden. Ook bij dit bij sturingsproces vinden we het belangrijk dat de steunpunten betrokken zijn.

De regio's met een steunpunt, zijn opdrachtgever van de steunpunten voor de dienstverlening aan die regio's en de bijbehorende Scoutinggroepen. De regio's bepalen zelf, welke dienstverlening en welke omvang van de diensten die ze van hun eigen steunpunt wensen te ontvangen. Over deze additionele dienstverlening gaan regio's en steunpunt jaarlijks in overleg. Het is niet aan het landelijk bestuur om ons inhoudelijk te bemoeien met de dienstverlening van steunpunt aan regio en zo is het ook vastgelegd in de paragraaf over het regionale steunpunt van het Huishoudelijk reglement. (zie landelijke raadstukken van 11 december aanstaande).

Agendapunt 7a. Financiën 2009 en beheer; begroting 2011

114. regio Zeeland.

Blz. 75 e.v. Prognose 2010/Begroting 2011: Kan er de volgende keer ook een balans en een cashflowstatement worden toegevoegd? Zoals we allen weten sinds de financiële crisis vertelt een resultatenrekening/-begroting maar een gedeelte van het verhaal. De vermogens- en kaspositie per jaareinde en de kasstroom gedurende het jaar zijn veel feitelijker/objectiever dan een resultatenrekening. Zelfs met een positief resultaat kun je failliet gaan wanneer je kasstroom niet op orde is.

Het belang van een Jaarrekening waar een balans, resultaten rekening en uitgebreide toelichtingen in zijn opgenomen onderschrijven wij. Om die reden besteedt de Vereniging ieder jaar veel zorg aan de opstelling en controle van de Jaarrekening. Deze voldoet al een aantal jaren aan de landelijke norm richtlijn 640 voor organisaties zonder winst oogmerk. Hierdoor wordt de noodzakelijke transparantie geboden. De behandeling en vaststelling van deze Jaarrekening staat ieder jaar voor juni op de agenda van de Landelijke Raad. Bij de Jaarrekening zit ook een goedkeurende verklaring van de accountant. Graag verwijzen wij naar de website waar deze stukken voor de leden beschikbaar zijn in de stukken van de landelijke raad. (inloggen en dan de zoekterm "landelijke raad").

115. Regio Zeeland

Prognose 2010: Waarom zijn de personeelskosten in de prognose € 163.000 hoger dan in de oorspronkelijke begroting 2010, waaronder € 65.000 in communicatie?

Bij de personeelskosten doet zich het feit dat '2010' een buitengewone inspanning vraagt van de gehele organisatie duidelijk voelen. De kosten van 'Support & Advies' zijn hoger door extra inzet van menskracht voor Groepsontwikkeling en Spelvisie. De kosten van 'Service en Beheer' zijn hoger dan begroot. Hieraan liggen verschillende oorzaken ten grondslag. Zo is aan de landelijke Raad in Juni meegedeeld dat we met ingang van 1 april afscheid genomen hebben van de adjunct-directeur via een vaststellingsovereenkomst en is met ingang van april een nieuwe adjunct-directeur benoemd. Daarnaast is bij de administratie vanwege ziekte van een medewerker enkele maanden een uitzendkracht ingezet. Inmiddels is hiervoor een nieuwe vaste kracht aangesteld. Ook bij het secretariaat wordt een personeelslid extra ingezet wegens vervanging door ziekte. Tenslotte wordt vanwege de vele lopende projecten bij ICT nog steeds extra programmeer capaciteit ingezet. 'Communicatie' heeft hogere kosten door extra inzet bij diverse projecten en ter vervanging wegens ziekte. De overige personeelskosten zijn door de extra inspanningen ten gevolge van '2010' hoger dan verwacht.

116. Regio Zeeland

Begroting 2011 met groepsontwikkeling: Waarom wordt een lening SNF gerangschikt als baten?

Tot het moment dat de contributieverhoging daadwerkelijk geëffectueerd is, is een lening van het Scouting Nederland Fonds noodzakelijk om de kosten van Groepsontwikkeling te kunnen dekken. Centraal heeft bij de begroting met Groepsontwikkeling de gedachte gestaan waaruit deze kosten betaald worden, de wijze van financieren dus. Vanuit presentatie oogpunt is daarom deze financieringswijze opgenomen onder de baten, ondanks dat het hier in strikte zin niet om baten gaat. Uiteraard zal daar bij opstelling van de Jaarrekening wel rekening mee worden gehouden.

117. regio Zeeland.

Agendapunt 7b Advies financiële commissie. Blz. 83: 2a eerste zin: 2010 moet zijn 2011

Klopt.

Agendapunt 9. Huishoudelijk reglement (concept)

118. regio Eindhoven

De regio Eindhoven is tevreden dat er een oplossing is gevonden voor de plusscouts als kaderleden van de landelijke vereniging binnen de kring.

Er mist bij artikel 88 lid 3 nog de wijze van benoeming van de kaderleden binnen een plusscouts kring. Voorstel invoegen van sub f.: "De benoeming in een functie in een plusscoutskring geschiedt door de kring".

Door plusscouts in zelfstandige kringen kaderleden te maken, zou inderdaad logisch zijn in artikel 88 lid 3 hier ook aandacht aan te besteden. De opstelling van de eerste leden van het artikel zijn gericht op niveau's. Omdat plusscoutskringen niet een eigen niveau vormen, maar ook niet onder één niveau te scharen zijn, kan dat alleen door daar apart een lid aan te wijden.

Het bestuur stelt daarom voor om na sub c een nieuw lid d toe te voegen met de tekst: "De benoeming in een functie in een kringvereniging geschiedt door de kringraad." De overige leden worden doorgenummerd.

119. Regio Eindhoven

De regio Eindhoven is tevreden met de verbeteringen in het voorgestelde huishoudelijk reglement. Enkele knelpunten zijn ondanks input in de werkgroep niet weggenomen.

Kunnen de bepalingen over verhoudingen binnen speleenheden (artikel 7, leden 5-7) en minimum/maximum aantal jeugdleden per speleenheid (artikel 7, lid 8) niet beter opgenomen worden in spelrichtlijnen, zoals de kompassen of profielen?

In de herziening van 2005 zijn bewust deze richtlijnen uit het reglement weggelaten omdat ze niet juridisch verplichtend bedoeld zijn.

Wat is het gevolg voor aansprakelijkheid van leiding of groepsbestuur indien er een ongeval gebeurt terwijl er strijd bestaat met deze bepalingen?

Wat is het gevolg voor aansprakelijkheid van het landelijk bestuur bij een ongeval in een groep waar deze bepalingen uit het huishoudelijk reglement niet nageleefd worden?

Opzegging lidmaatschap of intrekken erkenning zou toch disproportioneel zijn voor iets wat als richtlijn bedoeld is en niet als de verplichting die nu in het concept is opgenomen?

Er is voor gekozen deze aantallen en verhoudingen op te nemen om hierover duidelijkheid te verschaffen. De regio heeft –samen met andere regio's – wel gelijk dat het richtlijnen betreft, die anders dan andere regels zich minder lenen voor strenge naleving. Na overleg met het projectteam spelvisie stelt het bestuur daarom voor om lid 5 en lid 8 uit deze versie van het reglement te halen, zodat deze gelijk aan de versie van 2005 niet de verhoudingen en aantallen bevatten. Lid 6 en 7 worden resp. vernummerd naar 5 en 6. Het eventueel in een andere vorm terugplaatsen van deze richtlijnen zal besproken worden in de voorbereidingen voor de versie van 2012.

120. regio Klein Gelderland

Artikel 7 lid 5: Waarom is er voor gekozen om het aantal kinderen per leider te verhogen met één kind voor de welpen en scouts.

Dit is aangepast op basis van de vernieuwde spelvisie. Het bestuur stelt overigens voor dit artikel uit het huishoudelijk reglement te halen.

121. Regio Klein Gelderland

Artikel 7 lid 8: Waarom is het tot op heden in de HHR genoemde maximum aantal leden verandert in een optimaal aantal leden en is het maximum nu veel hoger?

Bijvoorbeeld bevers waren tot op heden 6-16 kinderen per kolonie groot. Nu zijn dit er "minimaal 6, optimaal 16 en maximaal 20".

Bij revisie van het concept van juni is aan team spelvisie nog eens gevraagd om de achtergrond en de exacte aantallen. De aantallen in dit concept zijn voort gekomen uit de herziening van de spelvisie en –methode. Het bestuur stelt overigens voor dit artikel uit het huishoudelijk reglement te halen.

122. regio Neder Veluwe

Onze regio wil graag een artikel in het HHR wijzigen. namelijk artikel 7, algemene bepalingen. in lid, 5, 7 en 8, mis ik de woorden: als advies van scouting Nederland. de aantallen komen nu heel dwingend over. Wat nu als de verhouding van leiding en jeugdleden een 0,5 kind per leiding anders is dan hier staat, gaat de opkomst dan niet door, mag dat dan niet? gaat het hier om een advies of een dwingende regel. ik denk een advies

Het bestuur stelt voor deze artikelen uit het huishoudelijk reglement te halen. Zie hierboven bij regio Eindhoven.

123. Regio Neder Veluwe

verder hebben wij onze vraagtekens bij het aantal explorers als optimum, in lid 8. hier staat nu optimaal 24, en maximaal 24. klopt dit?

Goed gezien, dit moet zijn optimaal 16.

124. Regio Zeeland

Het artikel 7 en de artikelen 91 en 92 spreken over de aantallen leidinggevendenden per speltak en de minimum- en maximumleeftijd voor de verschillende leeftijdsgroepen. Wij dringen er op aan, dat de aantallen geen dwingende criteria worden, maar veel meer de strekking van een aantal aanbeveling. Er kunnen zich immers in de praktijk situaties voordoen die een afwijking van deze aantallen rechtvaardigt.

Mbt artikel 7, zie hierboven bij regio Eindhoven. De leeftijdsgrenzen in artikel 91 en 92 waren al opgenomen in het huidige reglement van 2005, ze zijn slechts aangepast aan de nieuwe spelvisie.

125. Regio Eindhoven

Zou het niet logischer zijn om paragraaf 5.4 over de organisatie van de plusscoutskringen op te nemen als hoofdstuk 2 na de beschrijving van de groepen en voor de beschrijving van de regio's?

De eerste hoofdstukken van het reglement houden de lijn aan van de niveau's binnen Scouting Nederland, namelijk groep – regio – land. Plusscoutskringen passen niet goed in dit rijtje. Er is voor gekozen om in ieder geval de lijn van het huidige reglement aan te houden, waar de plusscouts in hoofdstuk 5 zijn ondergebracht.

126. Regio Eindhoven

Volgens de statuten van de groepsverenigingen wordt verwezen naar artikel 118 van het huishoudelijk reglement als het gaat om de leeftijdsgroepen. Door de hernummering staan de leeftijdsgroepen nu beschreven in artikel 91. Kunnen niet een aantal 'vervallen' artikelen opgenomen worden zodat artikel 118 de beschrijving van de leeftijdsgroepen blijft bevatten?

*Er is in de nummering behoorlijk wat aangepast, waardoor doornummeren van 27 artikelen als 'vervallen' niet klopt met de werkelijkheid en maar verwarrend zou werken. **Voorstel is bij artikel 91 een voetnoot te plaatsen die duidelijk maakt dat dit artikel voorheen het nummer 118 droeg.***

127. Regio Rivierenland

In het concept Huishoudelijk Reglement staan onder Paragraaf 5.6 en Paragraaf 5.7 (blz 35 en verder), wel het Landelijk Bestuur en het Groepsbestuur genoemd als zijnde besturen die de bevoegdheid hebben om iemand op non-actief te stellen of uit functie te ontheffen; maar worden het bestuur van de Regio en/of het bestuur van een Plusscout kring niet genoemd.

Nu kunnen deze wel via het bestuur van Scouting Nederland handelen maar zij hebben zelf de bevoegdheid niet? Kunt u mij uitleggen waarom niet; of kunnen deze alsnog worden toegevoegd?

Men is lid van een groepsvereniging en/of men is lid van de vereniging Scouting Nederland. De regio's zijn niet een zelfstandige vereniging, maar een onderdeel van de landelijke vereniging. Het is niet

wenselijk dat andere organen dan het bestuur van een vereniging een zelfstandige bevoegdheid krijgen om dit soort maatregelen te nemen.

Voor de kringverenigingen zou mogelijk deze bevoegdheid wel aan de orde zijn, dat zal in voorbereiding van de versie van 2012 worden bekeken.

128. Regio Rivierenland

In de wandelgangen was er sprake van om niet groepsverenigingen, zoals b.v de Musea, ook een status te geven binnen de vereniging Scouting Nederland, ik kan hier echter niets over vinden, wordt hier nog naar gekeken?

In het tijdsbestek van dit concept konden wij geen recht doen aan dit complexe onderwerp. In een volgende versie zal het zo mogelijk wel aan de orde komen.

129. Regio Den Haag

Ook in deze versie zijn nog te nemen besluiten opgenomen en ook deze keer weer besluiten die zelfs niet op de agenda van deze LR staan.

De nieuwe besluiten in het concept van juni waren doelbewust opgenomen om een inhaalslag te kunnen maken met het nieuwe reglement. In het nieuwe concept is er voor gekozen zo dicht mogelijk bij het concept van juni te blijven, zodat we nog steeds de inhaalslag kunnen maken. Met de werkgroep van leden uit de landelijke raad zijn wel de teksten nogmaals bekeken en op basis daarvan hier en daar aangepast. De belangrijkste vernieuwingen zijn nader toegelicht in de leeswijzer.

130. Regio Den Haag

Op welke onderdelen zou er een wijziging in de in 2006 goedgekeurde statuten nodig zijn en heeft dit invloed op het huidige voorstel voor het HHR.

De conceptstatuten van 2006 zijn als kader gebruikt voor het huidige concept van het HHR. Er zijn in dat proces geen onderdelen naar voren gekomen die wijziging van de statuten wenselijk maken. De statuten liggen nog wel bij beide wereldbonden voor goedkeuring. Het commentaar van de beide wereldbonden op het concept kan wel om kleine wijzigingen van redactionele aard vragen.

131. Regio Den Haag

De positie van de plusscouts wordt er niet veel duidelijker op. Zijn het nu buitengewone leden of gewone leden.

Plusscouts zijn volgens besluit van de LR leden met stemrecht. Binnen SN kennen we drie soorten leden: jeugd-, kader- en buitengewone leden. Ook in de statuten van de pas opgerichte groepsverenigingen is deze opsomming te vinden. Vooropgesteld is dat er door de tekst van het HHR geen aanpassing van deze statuten nodig zou zijn. De beste oplossing is de plusscouts binnen een groep buitengewone leden te laten zijn en daarbuiten kaderleden. Waar nodig krijgen de buitengewone leden meer volwaardige rechten toegewezen. Zie daarvoor de opmerkingen van de commissie plusscouts hieronder. Het wordt zo voor alle plusscouts mogelijk om optimaal als lid deel te nemen en hun stemrecht uit te oefenen.

132. Regio Den Haag

Ook de duidelijkheid voor de regio bij de verkiezing voor landelijke raadsleden wordt er hierdoor niet beter. Het is voor het regiobestuur niet te bepalen of iemand in een regio mag stemmen.

De regeling voor de verkiezing van de afgevaardigde verandert niet. Wel zal de groep leden die uitgenodigd moet worden groter zijn, omdat de plusscouts daar nu ook bij horen. Met team Internet werken we aan een overzicht in Scouts Online voor de regio's waarmee een lijst van de uit te nodigen kaderleden kan worden opgeroepen.

133. Regio Den Haag

Plusscouts van landelijke en regionale kringen worden kaderleden. Voor kaderleden geldt dat deze na een kennismakingsperiode benoemd worden in een functie. Komen er nu ook voor plusscouts functieprofielen?

De regio zal doelen op de regel in artikel 88 lid 2c. Dat stelt dat de instapeisen voor kaderfuncties in een functieprofiel worden beschreven. In de meeste gevallen zullen op een plusscout één de diverse functieprofielen van toepassing zijn, omdat ze een specifieke taak uitvoeren. Waar dat nog niet zo is, zullen we dit punt meenemen bij het samenstellen van de profielen.

134. regio Zeeland.

Aangaande de plusscouts merken wij op, dat de afzonderlijk toegezonden stukken voor verwarring zorgen in relatie tot de eerder door het landelijk bestuur toegezonden stukken. Wij stellen dan ook voor om het huishoudelijk reglement te behandelen in de landelijke raad met uitzondering van de artikelen die betrekking op de Plusscouts. In juni 2011 terug op de agenda met definitieve wijzigingen die hierop betrekking hebben.

De artikelen over de plusscouts zijn onderdeel van het reglement als geheel. Het bestuur is van mening dat in de concepttekst de besluiten die genomen zijn ten aanzien van de plusscouts op de best mogelijke wijze zijn verankerd binnen de kaders die daarbij van toepassing zijn. Dit is de afgelopen maanden uitvoerig bekeken en tot stand gekomen in overleg met onder andere de commissie plusscouts. Verduidelijking hiervan is te vinden in de leeswijzer.

135. Regio Zeeland

Voor punten, komma's en tekstuele verbeteringen: zie hieronder. Deze hoeven uiteraard niet behandeld te worden in de Landelijke Raad, maar kunnen voor het landelijk bestuur wel van belang zijn. Art. 30/31: correcte spelling lijkt mij "spel- en programmaoverleg" (let op streepje en aan elkaar schrijven, een aantal malen)

De schrijfwijze uit het reglement 2005 wordt hier aangehouden.

Art. 31 lid 2: wie zijn de "regio organisatoren"

Dit zijn die personen in de regio die activiteiten organiseren voor de diverse leeftijdsgroepen.

Art. 57 lid 6: programmaoverleg (aan elkaar)

De schrijfwijze uit het reglement 2005 wordt hier aangehouden.

Art. 58 lid 1c: deskundigheidsontwikkelinginstrumenten (aan elkaar)

Nemen we over in de tekst

Art. 58 lid 5: laatste woord moet mijns inziens zijn "deskundigheidsontwikkelingsbeleid"

Goed gezien, voorstel is dit voor de leesbaarheid te wijzigen in "beleid".

Art. 59-61: zie opmerking bij art. 30/31

De schrijfwijze uit het reglement 2005 wordt hier aangehouden.

Art. 79 lid 4: wat/wie wordt bedoeld met "de beroepsorganisatie"? Het landelijk bureau of een andere groep mensen? Nader aanduiden.

Diegenen die in dienstverband werken voor Scouting Nederland vormen de beroepsorganisatie. Dit omvat het landelijke servicecentrum (de term landelijk bureau is al geruime tijd niet meer van toepassing), maar ook medewerkers van een aantal steunpunten. Zoals bekend is dit aan verandering onderhevig, een specificatie is daarom hier niet op zijn plaats.

Art. 84: aanduiding "1." ontbreekt, "a." lijkt overbodig en in eerste lid ontbreekt een woord (waarschijnlijk "vervult" achter tweede keer Scouting Nederland?)

De nummering wordt aangepast van 'a.' naar '1.'.

De tekst hoort te zijn: '... is een ieder met een functie.....' en wordt zo aangepast.

Art. 90: "Onderstaand zijn de minimum leeftijden en de maximum leeftijden .." vervangen door "In art. 91 en 92 zijn, waar relevant, de aanbevolen minimum leeftijden en maximum leeftijden ...". (In individuele gevallen, bijvoorbeeld afhankelijk van de geestelijke ontwikkeling van een specifiek jeuglid, zal hiervan afgeweken moeten kunnen worden)

De zinsopbouw en strekking is als in het reglement 2005 en we stellen voor deze te handhaven zoals hij nu in het concept staat.

Art. 92 titel: Leidinggevenden (met hoofdletter)

Art. 97 titel: Algemeen (met hoofdletter)

Art. 120: Doelstelling (hoofdletter)

Nemen we over in de tekst

Art. 96 lid 1: wijzigingsstreepje in rechterkantlijn (en onder de spatie) moet weg

Nemen we over in de tekst

Art. 96 (afgezien van principiële opmerking over plusscouts artikelen) lid 2: plusscoutskring moet hetzij consequent worden gespeld als plusscoutskring (met midden s) hetzij als plusscoutkring (zonder midden s). In het vervolg ga ik uit van plusscoutskring

Geldt ook voor Art. 97 lid 2: plusscoutskring en art. 99 lid 6: plusscoutskring

Nemen we over in de tekst zodat overal staat 'plusscoutskring'

Art. 121 lid 1 eerste zin en Art. 123 lid 1 eerste zin: "worden" vervangen door "wordt"

Nemen we over in de tekst

136. Regio Groningen

Met grote teleurstelling heeft de regio Groningen kennis genomen van het nieuwe concept van het HHR. Het vorige HHR is opgezet vanuit de gedachte dat je alleen vastlegt wat moet maar niet wat kan. Meerdere malen is er aangegeven onder andere door de regio Groningen maar ook door andere regio's dat wij graag zien dat deze gedachte uitgangspunt blijft bij het opzetten van een nieuw HHR. Helaas zien we dat niet terug in het huidige HHR. Ook in het beantwoorden van de vragen van de regio's voor de vorige LR is het onduidelijk welke keuze het LB hierin maakt. Men geeft in de beantwoording aan dat het HHR een richtlijn is.

Indien dit zo is dan dient de bepaling dat men zich aan het HHR dient te houden te worden geschrapt ofwel vervangen door de bepaling dat men bij het samenstellen van een eigen HHR het HHR van SN raadpleegt.

Het reglement is wel degelijk een verzameling van regels, vastgesteld door de Landelijke Raad, waaraan de leden zich dienen te houden. Het is geen advies of richtlijn waar vrijelijk van kan worden afgeweken.

137. Regio Groningen

Indien het HHR dwingend voorschrijft, dan moeten alle bepalingen die niet dwingend zijn worden geschrapt ofwel zodanig aangepast dat men slechts de grenzen aangeeft.

De gewijzigde of nieuwe teksten zijn gebaseerd op (te nemen) besluiten van de landelijke raad die net zo dwingend zijn als het reglement. In de vorige LR is dat nogmaals duidelijk bevestigd.

De in het concept opgenomen verhoudingen in artikel 7 lid 5 en 8 vormen een uitzondering hierop, waar door meerdere regio's op is gewezen. Zoals hierboven bij regio Eindhoven is aangegeven, zullen deze twee bepalingen dan ook worden geschrapt.

138. Regio Groningen

Onder verwijzing naar de vragen en reacties van regio's bij de agenda van de LR van 19 juni 2010 willen we hierbij onze reactie geven op de antwoorden van het LB:

LR juni 2010, Agendapunt 5.D Scouting Academy vraag 4, 2^o deel:

Hier wordt gevraagd of de profielen voor de LR worden geagendeerd. Het LB antwoordt dat vanwege de hoeveelheid en de complexiteit van de profielen en de onderlinge samenhang het niet handig is dit aan de LR voor te leggen. Wij zien dit dan ook niet gewijzigd in het nieuwe concept HHR. Toch zouden wij graag zien dat, juist vanwege de genoemde argumenten, de LR hier wel een beslissende stem in heeft en verzoeken om hiervoor een bepaling in het HHR op te nemen.

LR juni 2010, Agendapunt 10. Huishoudelijk reglement

Een aantal van de betreffende bepalingen zijn verplaatst of opnieuw genummerd maar ze staan er nog steeds in.

- Vraag 29: zie punt 2. van onze vragen
- Vraag 32: Gezien de kritiek die wij ook nu weer hebben op het HHR kunnen wij ook nu weer niet instemmen met dit concept HHR. Indien de LR dat met ons eens is loopt het nieuwe HHR weer vertraging op. Er zou dan al veel gewonnen zijn indien in ieder geval enkele hoofdstukken al wel vastgesteld zouden kunnen worden.
- Vraag 39: zie punt 2. van onze vragen
- Vraag 41: Indien de verantwoordelijkheid van een zogenoemde "adviseur" gelijk is aan dat van een leidinggevende dan is hij geen adviseur meer. Een adviseur is slechts ter verantwoording te roepen voor zijn advies, niet of dit advies ook wordt opgevolgd. Een leidinggevende is ook ter verantwoording te roepen voor het gedrag van die personen aan wie hij leiding geeft.
Dus wat wordt er nu bedoeld met een adviseur voor de roverscouts? Een adviseur die adviseert of een leidinggevende die leiding geeft.
- Vraag 43: Hier blijven we blijkbaar van mening verschillen. Wat ons betreft schrappen.
- Vraag 44: zie punt 2. van onze vragen
- Vraag 45: zie punt 2. van onze vragen
- Vraag 46: zie punt 2. van onze vragen

Daar waar na de LR van juni daarvoor reden is gezien, is de tekst van het reglement aangepast. Dit op basis van het overleg in de werkgroep met leden van de Landelijke Raad. Voor de andere vragen van de regio verwijzen we weer naar de antwoorden die we gegeven hebben in juni 2010.

139. Regio Klein Gelderland

artikel 58: waarom heeft Team deskundigheidsontwikkeling wel de regio in ontwikkelen en initiëren en in artikel 57 het Team spelspecialisten niet?

Ons Spelprogramma nog steeds erg in ontwikkeling. Binnenkort komen de kompassen voor leidinggevendend uit en we zijn bezig de activiteitenbank op internet te vullen. Dit gebeurt nu nog vanuit de projectorganisatie 2010, die binnenkort overgaat in de reguliere organisatie, waaronder het te vormen team spelspecialisten. Mogelijk krijgt het team spelspecialisten in een volgende versie van het huishoudelijk reglement een iets andere rol.

Ook Scouting Academy is nog in ontwikkeling. In ons denken over de plek van Scouting Academy zijn we echter een stuk verder. Doordat we verwachten dat een aantal kaderleden in een groep een kwalificatie haalt via Scouting Academy, heeft de Scouting Academy een meer verplichtend karakter. Daarom willen we de verantwoordelijkheden voor Scouting Academy nu goed borgen in het huishoudelijke reglement.

140. Regio Klein Gelderland

Artikel 59, 60 en 61 verslaglegging van deze jaarlijkse bespreking wordt rondgestuurd naar de regio's. (voorstel)

Dit betreft een nieuwe aanpassing op de tekst van 2005. Indien gewenst zal het voorstel worden meegenomen in de behandeling van de volgende versie in 2012. Een eerste reactie: Los van de gewenste vorm, is de vraag is of de wijze van informeren over deze besprekingen nadrukkelijk moet worden vastgelegd in het HHR.

141. Regio Klein Gelderland

Artikel 61 lid e: waarom in de vorige versie HHR “doen van voorstellen aan het landelijk bestuur betreffende de activiteiten voor de leeftijdsgroep” en nu beperken tot het voorstellen van projecten blijkbaar alleen op basis van maatschappelijke ontwikkelingen.

Verdere ontwikkeling en bijstelling gebeuren inderdaad niet alleen op basis van maatschappelijke ontwikkelingen, maar ook op basis van wat er in de vereniging speelt. Zoals ook de afgelopen jaren gebeurd is. Het bestuur stelt daarom voor deze tekst te wijzigen in

Het doen van voorstellen aan het landelijk bestuur betreffende nieuwe projecten op basis van maatschappelijke ontwikkelingen en ontwikkelingen in de vereniging.

142. Regio Klein Gelderland

Artikel 64-e: Waarom wel rechtstreeks voorstellen kunnen doen bij Artikel61-e en bij dit artikel alleen via het landelijk Team deskundigheidsontwikkeling.

Bij het redigeren van de tekst is in artikel 61^e een gedeelte van de tekst van 2005 per abuis weggefallen. De insteek is dat dit niet veranderd t.o.v. 2005. De tekst van 61-e dient dus ook te luiden: ‘..., via het landelijk team, ...’

143. Regio Klein Gelderland

Artikel 87-4a, Artikel 88-5a en Artikel 89-4a Is dit niet de secundaire collectieve W.A.- en ongevallenverzekering?

De tekst is ongewijzigd ten opzichte van 2005. Betreft een nieuwe aanpassing, die indien gewenst zal worden meegenomen naar de versie van 2012.

De eerste reactie is dat het hier gaat om het recht dat leden hebben op de verzekering. Dat deze secundair is en bepaalde voorwaarden heeft, staat los van dit recht en hoort niet thuis in het reglement.

144. Regio Klein Gelderland

Quote verslag LR14-6-2008 agenda punt 6. Voorstel Scoutingkleding

Bij het punt:” het officiële assortiment is een kledinglijn”:

‘een blouse (vanaf 7 jaar) als basiselement van het assortiment met een onderscheidende kleur per leeftijdsgroep en spelsoort land en water’ (zie bijlage 1) wordt vervangen door:

“een blouse als basiselement van het assortiment”. Waarom komt dat niet terug in appendix artikel1a 2^e lid? Gaat eigenlijk om appendix hfdst. 8

In juni zijn de appendices ter informatie meegestuurd met de concepttekst. De appendix is geen onderdeel van het reglement. Het wordt niet op deze LR, maar op een ander moment vastgesteld door het LB. Wel zal deze vraag meegenomen worden in de revisie van het appendix.

Opmerkingen van de commissie plusscouts

De commissie plusscouts heeft het bestuur gewezen op een aantal zaken met betrekking tot plusscouts in het concept huishoudelijk reglement. Hieronder zijn deze opmerkingen verkort weergegeven als besproken met een vertegenwoordiger van de commissie plusscouts op 1 december 2010:

145. Commissie plusscouts

Algemeen: over de plusscouts is onder andere besloten dat zij geen buitengewone leden meer zijn en dat zij stemrecht krijgen. In het concept zijn de plusscouts echter nog steeds buitengewone leden.

De statuten van de groepsvereniging beperkten de mogelijkheden hoe de besluiten over de plusscouts in het reglement konden worden vastgelegd. Als we willen afwijken van deze statuten, moeten we namelijk de statuten bij alle scoutinggroepen wijzigen. Dat willen we uiteraard niet. Meerdere alternatieven zijn de revue gepasseerd. Het huidige voorstel bevat misschien niet de ideale oplossing, maar wel de oplossing die het beste past binnen de gestelde kaders én recht doet aan de

inhoud van de besluiten. Zij hebben op deze manier namelijk allen direct of indirect stemrecht gekregen.

In antwoord op de suggesties van de commissie plusscouts wil het bestuur dan ook in het huishoudelijk reglement het recht op stemrecht nadrukkelijk vastleggen. Het bestuur stelt daarom voor om in artikel 85 lid 1 sub d. toe te voegen: *Eén stem in de vergadering waarin de afgevaardigde naar de groepsraad wordt benoemd.*

Conform het voorstel naar de LR van december 2009 houdt het stemrecht van plusscouts hiermee in dat zij binnen een groep in een afgevaardigde naar de groepsraad kiezen.

146. Commissie plusscouts

Artikel 86 lid 3: Ook op de kringverenigingen is deze bepaling van toepassing.

Het bestuur stelt voor dit als volgt over te nemen in de tekst: *“... door de groepsvereniging, kringvereniging of Scouting Nederland*”

147. Commissie plusscouts

Artikel 89 lid 3 sub b: vervangen “plusscoutlid” door “buitengewoon lid”

Het bestuur stelt voor dit over te nemen in de tekst, dit is per abuis na redactie blijven staan.

148. Commissie plusscouts

Artikel 89 lid 3 sub c: verwijderen, gaat over plusscouts en hoort hier dus niet.

Het bestuur stelt voor dit over te nemen in de tekst, dit is per abuis na redactie blijven staan.

149. Commissie plusscouts

Paragraaf 5.4: Hier mist een algemene definitie van een plusscout. Die komt ook elders niet voor.

Het bestuur stelt voor aan artikel 94 als lid 1 toe te voegen: *“Plusscouts is ieder die lid is van Scouting Nederland en ouder is dan 21 jaar.” De overige leden worden doorgenummerd.*

150. Commissie plusscouts

Artikel 95: Tekst is niet duidelijk meer nu deze is gewijzigd t.o.v. 2005.

Het bestuur vindt de tekst afdoende duidelijk.

151. Commissie plusscouts

Artikel 96: T.o.v. van 2005 is de bepaling vervallen dat plusscouts hun eigen activiteiten organiseren. (lid 7 van oude artikel 123)

De basis van de activiteiten en bestaansrecht wordt weergegeven in het nieuwe lid 3 van dit artikel. Dit vervangt de meer vrijblijvende tekst van de oude bepaling.

152. Commissie plusscouts

In 2005 stond een artikel over het lidmaatschap bij de ISGF. Graag terugplaatsen.

Dit is eerder verwijderd vanwege de vraag of we wel bij deze internationale bond aangesloten zouden blijven. Ten tweede past dit artikel niet goed, aangezien er ook nergens specifiek aandacht wordt gewijd aan het lidmaatschap van de wereldbonden WOSM en WAGGGS.

Ongeacht van het besluit dat we bij de ISGF aangesloten blijven, is om de tweede reden terugplaatsing niet aan de orde.

153. Commissie plusscouts

Artikel 97 e.v.: Toevoegen dat de leden van de kringvereniging een bestuur kiezen dat tenminste bestaat uit een voorzitter, secretaris, penningmeester.

Het kiezen en de samenstelling van het bestuur van een kringvereniging zijn geregeld in de statuten van de kringvereniging. De artikelen 97 e.v. bevatten bepalingen over kringverenigingen die niet onderdeel zijn van de statuten. Ze bevatten de positie en regels over de kringverenigingen binnen Scouting Nederland. Er is voor gekozen geen enkele van de statutaire regels uit de kringvereniging nog eens in het reglement te plaatsen.

Agendapunt 11: Planning Landelijke Raad 2011

154. regio Den Haag

Voor zover ik het begrepen heb wordt in de weekenden van 4-5 juni en 26-27 november op het LSC tijd gestoken in het verdelen en beantwoorden van de regiovragen. Vragen kunnen volgens de agenda tot het eind van dat weekend ingediend worden. Misschien handiger om de data voor indienen aan te passen in t/m de vrijdag die daaraan voorafgaat

Het beantwoorden van alle regiovragen is iedere keer weer een hele uitdaging, dus veel dank dat jullie met ons meedenken. Onze ervaring is echter dat veel regionaden kort voor de deadline van het indienen van vragen worden gepland en veel vragen nog op zondag binnenkomen. Wij vinden het daarom prima om de huidige planning te handhaven.

Overige vragen

155. regio Zeeland.

VOG. Aanvragen Verklaring Omtrent Gedrag (VOG). In de praktijk blijkt, dat het noodzakelijk is om meermaals een VOG aan te vragen. Dit is het geval wanneer men als vrijwilliger binnen Scouting besluit om naast als medewerker op lokaal tevens op regionaal of landelijk niveau activiteiten te gaan ontplooiën. Kan hierin geen wijziging worden aangebracht, waardoor een eenmaal voor Scouting afgegeven VOG op meerdere niveaus binnen de vereniging geldig is.

Overigens is het voorgaande in tegenstelling een publicatie over de VOG: in het gedeelte "Scouting en wet- en regelgeving" van december 2007 staat onder "Verklaring omtrent het gedrag (VOG) binnen Scouting" het volgende, onder het kopje "Heb je al een VOG voor een andere functie binnen Scouting": Wordt een VOG aangevraagd voor een functie binnen Scouting, dan is deze geldig voor iedere functie binnen Scouting, ongeacht het niveau. Word je op een ander niveau benoemd, dan hoef je dus niet opnieuw een VOG aan te vragen". Dus als er inderdaad iedere keer een nieuwe VOG wordt gevraagd dan wordt er niet conform het eigen reglement gehandeld. Of is de december 2007 versie vervangen door een andere versie?

Het is zeker nog steeds beleid dat als je op je op groepsniveau een VOG hebt gekregen, deze ook op andere plekken in onze organisatie geldig is. Voorwaarde is natuurlijk wel dat deze VOG geregistreerd staat in Scouts Online en dat de VOG is aangevraagd voor de juiste functies. Op landelijk niveau vragen we momenteel standaard een VOG voor de functiegroepen 1,2 en 8.

Medewerkers kunnen dan ook verwijzen naar deze VOG in Scouts Online als hen door een regionaal of landelijk organisatie team gevraagd wordt om een VOG.

156. regio Zeeland.

Waarderingstekens. In de afgelopen periode zijn er door ons regiobestuur regelmatig waarderingstekens aangevraagd voor kaderleden uit onze regio ivm het 100-jarig bestaan van Scouting. In de praktijk blijkt dat het invullen van de aanvraagformulieren regelmatig vragen oproept. Wellicht zouden de formulieren eens kritisch gescreend kunnen op de vragen en de inhoud ervan. Daarnaast komt blijkt het voor te komen, dat reeds uitgereikte waarderingstekens niet zijn geregistreerd; dit is erg vervelend voor degene die ze uitreikt. Is dit systeem niet waterdicht te krijgen?

De voorwaarden voor het krijgen van een waarderingsteken zijn vastgesteld door de Landelijke Raad. De criteria voor deze waarderingstekens zijn streng, zeker voor zilver en goud. Daar hebben we bewust met elkaar voor gekozen. We kunnen ons voorstellen dat dit vragen oplevert. Op het LSC is men overigens altijd bereid om deze vragen te beantwoorden.

Het registreren van waarderingstekens vraagt vooral discipline van degene die hem uitreikt. Voor zilver en goud ligt die verantwoordelijkheid bij de landelijke organisatie. Naar onze mening gaat dit de afgelopen tijd goed. Als dat niet zo is, dan horen we dat graag.