

## Inleiding

In dit beleidsplan worden de missie en het beleid van de regio scouting zeeland beschreven voor de periode 2018-2022. Op de belangrijkste beleidsterreinen wordt beschreven wat de groepen, de regioteams en het regiobestuur gezamenlijk belangrijk vinden en hoe we daar invulling aan geven of willen gaan geven. Het beleidsplan moet worden goedgekeurd door de regioraad.

## Missie



De missie van scouting regio Zeeland luidt als volgt:  
Het bieden van ondersteuning aan scoutinggroepen in onze regio om ze te helpen goede scoutinggroepen te zijn zodat de leden en vrijwilligers een betekenisvolle, leuke en leerzame tijd hebben bij scouting.

## Beleid

### Deskundigheid en kwaliteit

Jeugdleden een leuke en leerzame tijd bij scouting bezorgen betekent kwalitatief goede scouting bieden. Die kwaliteit staat of valt met de deskundigheid van de vrijwilligers die het uitvoeren. Daarom wordt deskundigheidsbevordering en ondersteuning van vrijwilligers in de groepen en de regioteams belangrijk gevonden. Het regiobestuur ondersteunt en faciliteert regioteams en een aantal regioteams houden zich bezig met het ondersteunen, coachen en trainen van vrijwilligers in de groepen.

Er zijn vier teams in de regio die zich bezighouden met deskundigheid en kwaliteit. Dat zijn het trainingsteam, het team spelcoaches, het team vinden en binden en het team bestuurscoaches. De laatste drie teams zijn opgericht in 2017, dus nog nieuw. De vrijwilligers in die teams worden door het regiobestuur extra ondersteund in hun deskundigheidsontwikkeling. De ervaringen die de teams opdoen in de komende jaren gaan ze gebruiken om de dienstverlening verder te optimaliseren.

De nieuwe dienstverlening is bij de groepen nog relatief onbekend. Met behulp van de regio-ambassadeurs en diverse communicatiekanalen gaan de nieuwe teams hun dienstverlening beter onder aandacht brengen bij de groepen.

De Nautisch technische commissie van admiraliteit Zeeuwse Stroom, die regio scouting Zeeland volledig overlapt, vervult een belangrijke taak in de deskundigheidsontwikkeling van leidinggevendenden van watergroepen en van instructeurs op nautisch gebied.

- Uitgangspunten bij het ondersteunen, coachen en begeleiden van vrijwilligers bij het optimaliseren van kwaliteit en deskundigheid zijn:
- aansluiten bij de wensen, behoeften en capaciteiten van de vrijwilligers waarvoor ze bedoeld zijn;
- trainingen, workshops en coaching leuk zijn om te volgen;
- waar dat kan, uitwisseling is van ideeën en ervaringen tussen deelnemers;
- waar dat kan, de contacten tussen groepen te stimuleren
- deelnemers zoveel mogelijk leren door te doen en te ervaren door middel van opdrachten, cases, actieve en afwisselende werkvormen;
- trainingen, workshops en coaching worden altijd geëvalueerd met de deelnemers om voortdurend te blijven optimaliseren op bovenstaande punten.

Daarbij werken de trainers en praktijkcoaches structureel aan hun eigen deskundigheid en zijn ze allemaal gekwalificeerd voor hun functie, of zitten ze in een kwalificatietraject waarbij ze begeleid worden door een ervaren trainer of coach.



### Het trainingsteam

Het trainingsteam maakt deel uit van de scouting academy van Scouting Nederland en verzorgt allerlei trainingen en workshops voor leidinggevend en bestuursleden. Het trainingsteam bestaat uit trainers en praktijkcoaches, aangevuld met een groot aantal instructeurs. De trainers geven modules, kamptrainingen, trainingen op maat en workshops. Het trainingsteam organiseert ook stages voor leidinggevend. De instructeurs geven workshops in hun eigen disciplines, zoals EHBO, pionieren, knopen, routetechnieken etc. De praktijkcoaches geven training en coaching aan praktijkbegeleiders en kwalificeren leidinggevend en praktijkbegeleiders. De praktijkbegeleiders zijn actief in de groepen. Ze begeleiden leidinggevend in hun groepen tot de leidinggevend gekwalificeerd zijn. Ze maken wel deel uit van de scouting academy, maar niet van het trainingsteam.

### Het team spelcoaches

Het team spelcoaches ondersteunt groepen en speltakken bij het verbeteren van hun spelkwaliteit. Dat doen ze door het geven van concrete spel- en programma ideeën en door coaching van teams of groepen bij het vergroten van hun inzicht in het maken van goede programma's en bij meer algemene verbetertrajecten. De spelcoaches maken daarvoor gebruik van hun eigen kennis en ervaring en van methodieken die Scouting Nederland voor spelcoaching heeft ontwikkeld, zoals het spel "Power up your game". De spelcoaches kunnen rechtstreeks door groepen benaderd worden of via de regio-ambassadeur. Het team verzorgt ook regelmatig workshops rond dit onderwerp.

### Het team vinden en binden

Het team vinden en binden ondersteunt groepen door het adviseren en praktisch ondersteunen bij het vinden, boeien en binden van vrijwilligers. Het team maakt daarvoor gebruik van eigen kennis en ervaring en methodieken die Scouting Nederland heeft ontworpen. Dit team kan rechtstreeks door groepen benaderd worden of via de regio-ambassadeur. Het team verzorgt ook regelmatig workshops rond dit onderwerp.

### Het team bestuurscoaches

Het team bestuurscoaches coacht groepsbesturen waardoor die groepsbesturen op een prettige en doelgerichte manier, via hun eigen volgorde van prioriteiten stappen kunnen maken om beter te worden in wat ze doen. Het team bestuurscoaches maakt daarvoor gebruik van eigen kennis en ervaring en de grote hoeveelheid methodieken die Scouting Nederland heeft ontworpen en verzameld. Dit team kan rechtstreeks door groepen benaderd worden of via de regio-ambassadeur. Het team verzorgt ook regelmatig workshops rond dit onderwerp.

### **Activiteiten**

De regio-activiteiten worden georganiseerd door de regio-organisatoren die deel uitmaken van het Team Spel en Programma (TSP), in samenwerking met de groepen. De activiteiten zijn gericht op specifieke speltakken en meestal voor een specifiek deel van de regio. Goede regio-activiteiten zijn erg belangrijk omdat scouting daardoor voor de jeugdleden nog leuker en leerzamer wordt. Bovendien brengt en houdt het groepen met elkaar in contact



en omdat goede regio-activiteiten een voorbeeldfunctie hebben voor groepen heeft het een positieve invloed op de kwaliteit van de activiteiten in de groepen. Het is sinds 2016 mogelijk om een training te volgen voor regio-organisatoren en om gekwalificeerd regio-organisator te worden.

De admiraliteit Zeeuwse stromen organiseert diverse activiteiten voor watergroepen die goed worden bezocht en hoog worden gewaardeerd door watergroepen. We willen dat de kwaliteit van de activiteiten hoog blijft en dat de veiligheid en de continuïteit van de activiteiten gewaarborgd blijven door een goede voorbereiding, communicatie en evaluaties en door het stimuleren van groepen en speltakken tot deelname aan de regio-activiteiten. Ook willen we dat de activiteiten voldoende financieel transparant zijn. Dat willen we realiseren, en voldoende controle op de financiën

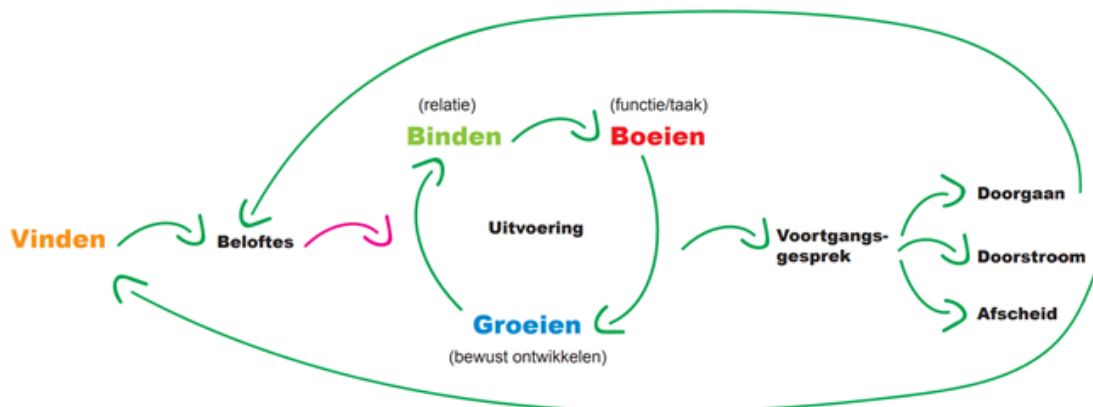
### Medewerkersbeleid

Het medewerkersbeleid van het regiobestuur richt zich vooral op de regiomedewerkers. De regio stimuleert het uitreiken van waarderingstekens van regiomedewerkers en vrijwilligers in de groepen en vergoedt de kosten voor de waarderingstekens voor groepen uit het scouting zeeland fonds. Voor de ondersteuning van het medewerkersbeleid in de groepen is er sinds 2017 het team vinden en binden. Meer informatie over dit team vind je onder het kopje deskundigheid en kwaliteit.

Een goed medewerkersbeleid is cruciaal voor het goed functioneren van elke groep en elk (regio)team. De kwaliteit, veiligheid en continuïteit worden sterk beïnvloed door het medewerkersbeleid, omdat een goed medewerkersbeleid invloed heeft op het aantal vrijwilligers dat zich wil inzetten, hun de motivatie en deskundigheid.

Voor regioteams is er een centrale ondersteuning vanuit het regiobestuur voor het adviseren bij het inrichten en uitvoeren van het medewerkersbeleid. De coördinatoren/voorzitters van de regioteams en het regiobestuur zijn verder zelf verantwoordelijk voor de uitvoering van het medewerkersbeleid in hun teams.

Als model, om zichtbaar te maken wat de verschillende onderdelen van goed vrijwilligersbeleid zijn en hoe deze onderdelen zich tot elkaar verhouden, hebben we ons laten inspireren door het model van de WOSM. Dit is doorontwikkeld naar een vorm die bij Scouting Nederland past. Met dit format is ook het medewerkersbeleid voor de regioteams van de regio Zeeland opgezet.



De Walvis

### Vinden

Om te kunnen vinden moet je weten waaróm je zoekt, wat je zoekt, waar je zoekt en wat je iemand kunt bieden. Als je dat als team of organisatie goed helder hebt kan je dat ook bespreken met iemand die als nieuwe vrijwilliger een klus wil komen klaren. Bij vinden hoort ook dat je voortdurend werkt aan een positief imago van je team. Dat imago moet natuurlijk wel kloppen met de werkelijkheid! Mensen komen graag hun vrije tijd steken in een team waarvan bekend is dat je er prettig en inspirerend samenwerkt.

Werving is een continu proces. We doen dat niet alleen als we een tekort aan vrijwilliger hebben, maar hoort een vast onderwerp op de agenda te zijn. Bij werving zijn inzicht in de

vacatures en een goed netwerk van groot belang. Werven kan op verschillende manieren, maar ervaring leert dat persoonlijk contact met kandidaten het beste werkt.

Wat we kunnen doen om goed te werven:

- Onze teams goed en positief in beeld brengen via social media. Daarvoor is het handig dat elk team iemand heeft die de PR verzorgt op social media, nieuwsbrieven, websites etc.
- We houden een lijst bij met mensen die in de toekomst iets voor ons kunnen betekenen. Die lijst vullen we regelmatig aan en benaderen de kandidaten op de afgesproken momenten.
- Een goed netwerk opbouwen, bijvoorbeeld m.b.v. een kaderdag.
- Vacatures met elkaar delen zodat we ook kandidaten voor andere teams kunnen signaleren.

### Beloftes

Een goed gesprek met een potentiële vrijwilliger is belangrijk omdat je daarmee de kandidaat enthousiast maakt, kan inschatten welke functies (regiobreed) nu en in de toekomst zouden kunnen passen bij de kandidaat en je de wederzijdse verwachtingen afstemt. In dit gesprek start ook de binding. Eventueel kan je ook afspreken dat de kandidaat stages gaat lopen of met meerdere teams gaat meekijken.

Het is handig om een checklist te hebben voor een selectiegesprek met onderwerpen die je wilt vragen en vertellen.

### Aan boord nemen

Een goede introductie zorgt ervoor dat de nieuwe vrijwilliger zich thuis gaat voelen, zich serieus genomen en gewaardeerd voelt en dat de nieuwe vrijwilliger snel ingewerkt is en snel een bijdrage kan leveren.

Om een goede introductie te kunnen verzorgen is het belangrijk dat er iemand verantwoordelijk is voor de introductie van de nieuwe vrijwilliger (bijvoorbeeld een buddy), dat diegene weet wat hij/zij wanneer moet doen en vertellen en dat ook de buddy/begeleider begeleid en gefaciliteerd wordt.

We zorgen ervoor dat er zaken vastgelegd zijn door het team waar de nieuwe vrijwilliger onderdeel van uitmaakt, zodat die zich kan inlezen en een naslagwerk heeft. Je kunt denken aan een taakverdeling in het team, een organigram, verwachtingen t.a.v.

deskundigheidsontwikkeling en kwalificatie, regels en regelingen, bijvoorbeeld m.b.t. het declareren van kosten.

### Begeleiding

Door vrijwilligers goed te begeleiden zorgen we ervoor dat ze goed functioneren waardoor het vrijwilligerswerk leuker wordt voor de vrijwilligers en ze beter kunnen presteren. Bij een goede begeleiding is het ook belangrijk dat er aandacht is voor de ontwikkeling van de vrijwilliger.

Een goede begeleiding maakt onderdeel uit van de binding en begint al bij de introductie.

Wat we kunnen doen om vrijwilligers goed te begeleiden:

- Een vrijwilliger moet goed geïnformeerd zijn over zijn/haar taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden, inzicht krijgen in de organisatie of het organisatieonderdeel en op de hoogte zijn van alle formele en informele afspraken en regels.
- We betrekken vrijwilligers bij het stellen van doelen en informeren de vrijwilliger over wat er speelt in de organisatie.
- We houden regelmatig contact met de vrijwilliger om er voor te zorgen dat de competenties van de vrijwilliger blijven aansluiten bij zijn/haar taken en wensen.

### Binden

Er zijn vele manieren om vrijwilligers aan ons te binden. Elke vrijwilliger heeft zijn/haar eigen wensen, verwachtingen en allergieën Binding is maatwerk. Daarom is het belangrijk om vrijwilligers goed te kennen zodat je daarop kunt inspelen. Toch zijn er ook overeenkomsten tussen vrijwilligers. Zo wil iedereen graag gewaardeerd worden, niemand wil overbelast worden en iedereen wil op een leuke manier zinvol bezig zijn. Binding begint bij het maken

van goede afspraken tijdens de selectiegesprekken en zet zich voort in de introductie en begeleiding van de vrijwilliger.

Wat we kunnen doen om vrijwilligers te binden:

- Een leuke vrijwilligersdag organiseren.
- Iedereen waarderen en die waardering ook uitspreken.
- Regelmatig met vrijwilligers praten over wat ze van hun functie vinden, wat ze belemmert en wat ze in de toekomst zouden willen doen.
- We zorgen ervoor dat de vrijwilliger zich onderdeel voelt van de hele organisatie.

### Boeien

Een klus of rol kan je boeien, omdat het past bij je ontwikkeling, je interesses, je persoonlijke doelen of omdat je er je passie in kwijt kan. Boeien gaat om de functie zelf: kan de vrijwilliger er zelf vorm aan geven? Is er ruimte om het te mogen leren? Is er positieve balans tussen de leuke kanten en de minder leuke kanten? Bij boeien kijk je telkens naar wat een vrijwilliger boeit aan de functie. Dat kan veranderen in de loop der jaren. Moet er meer uitdaging komen of juist minder? Hoe houd je een functie of klus aantrekkelijk voor de vrijwilliger? Daar gaat het bij boeien om! Door vrijwilligers te blijven boeien kunnen we ze binden en krijgen ze iets terug voor wat ze voor de scouting doen in de vorm van plezier, uitdaging, voldoening en persoonlijke groei. Boeien is maatwerk. Het is belangrijk dat de coördinator van een team weet welke (nieuwe) uitdagingen een vrijwilliger aanspreekt en er voor probeert te zorgen dat die vrijwilliger dat soort uitdagingen krijgt.

### Groeien

Bij Scouting draait het niet alleen om de (persoonlijke) ontwikkeling van jeugdleden, maar ook om de (persoonlijke) ontwikkeling van de vrijwilligers! Dat blijven we binnen Scouting vooral doen door aan de slag te gaan: te leren door te doen! We leren het ook door een thema te behandelen tijdens de regio- of landelijke raad, door uitwisseling met andere vrijwilligers en/of door een training, workshop of intervisie vanuit de Scouting Academy. De HRM-vertegenwoordiger en degenen die zich bezighouden met deskundigheidsbevordering hebben hier samen een faciliterende rol in. Het is belangrijk dat de coördinator, met ondersteuning van een HRM vertegenwoordiger, de behoefte en de mogelijkheden van persoonlijke groei van de vrijwilligers in beeld heeft, dit met ze bespreekt en hierin zo goed mogelijk voorziet. Als we vrijwilligers kunnen laten groeien kunnen we ze makkelijker binden, worden ze beter inzetbaar, krijgen ze iets terug voor hun inzet en kunnen ze wellicht doorstromen naar andere functies waardoor we de continuïteit van de organisatie of het team beter kunnen waarborgen.

### Doorstroom

Doorstroom is erg belangrijk omdat we daarmee vrijwilligers kunnen behouden, vrijwilligers de mogelijkheid geven zich verder te ontwikkelen en vaak lastige vacatures kunnen invullen. Daarbij is het belangrijk dat we vooruit kijken, met vrijwilligers in gesprek blijven over hun ambities en anticiperen op ambities m.b.v. training en de juiste begeleiding. Doorstroom in beeld krijgen begint bij het selectiegesprek en is een belangrijk onderdeel van de binding en de begeleiding.

Wat we kunnen doen om doorstroom te bevorderen:

- In gesprek blijven met vrijwilligers over dit onderwerp.
- Training en opleiding bieden.
- De vacatures van nu en van de toekomst goed in beeld houden.

### Voortgangsgesprek

Coördinatoren, eventueel samen met de HRM-vertegenwoordiger, nemen minimaal één keer per jaar, maar liefst vaker, tijd voor een gesprek om stil te staan bij hoe het gaat. Veel informatie komt uit informele gesprekken. Het is belangrijk dat elke coördinator regelmatig contact heeft met de leden van zijn/haar team en daarbij altijd in het achterhoofd houdt: Passen de beloftes en verwachtingen nog? Voelt iemand zich nog verbonden? Is de vrijwilliger nog geboeid? Hoe is er gewerkt aan leerdoelen? Zijn we allemaal tevreden over de

groei? Of moet er iets anders gaan gebeuren? In de functie, in de samenwerking, in het leren?

Door regelmatig stil te staan bij de voortgang krijg je boven tafel of een vrijwilliger nog op zijn plek zit. In het vervolgproces zijn er drie mogelijkheden.

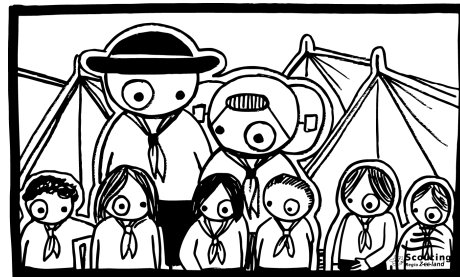
- Doorgaan: met wellicht wat kleine aanpassingen of een extra taak blijf je doen wat je deed. Er wordt dan opnieuw besproken wat je elkaar mag verwachten.
- Doorstromen: het is tijd voor een andere klus. Dat kan binnen de eigen team zijn, maar ook in een ander regionaal of landelijk team.
- Afscheid: tijd om afscheid te nemen.

### Afscheid

Een goed afscheid is goud waard. Een goed gesprek kan het verschil maken in hoe de vrijwilliger terugkijkt op zijn/haar periode bij scouting en daarmee een (betere) ambassadeur worden voor scouting en misschien zelfs op termijn terugkomen. In een gesprek met de vrijwilliger kan je ook (nogmaals) de vrijwilliger bedanken voor zijn/haar inzet. Belangrijk daarbij is dat het gesprek gevoerd wordt door iemand die onafhankelijk is van het team waar de vrijwilliger afscheid van neemt zodat de vrijwilliger zo open mogelijk is.

### Vertegenwoordigen en verbinden

Communicatie richt zich zowel op de in- als externe informatie-uitwisseling van de regio. Communicatie is een belangrijk middel om de regio intern tot een succes te maken, maar ook om naar buiten toe te treden. Naar buiten toe heeft de regio een taak om Scouting in de belangstelling te brengen. Gezien het belang van communicatie ligt verantwoordelijkheid voor communicatie bij een bestuurslid van de regio.



Door op onder andere Facebook een platform te verzorgen tracht de regio niet alleen de Scoutingleden in de regio te informeren, maar ook te betrekken bij de activiteiten in de regio of beleidsvorming.

De verbinding tussen het regiobestuur, de regioteams en de groepen (onderling) is belangrijk. De zogeheten regio-ambassadeurs spelen daarin een belangrijke rol. Door contact te houden met de groepen weten zij wat er in de regio leeft en speelt en kunnen zij goede ideeën verspreiden binnen de regio. Daar waar er mogelijk problemen zijn, kunnen zij oplossingen aandragen of hulp bieden, al dan niet door het inschakelen van deskundigen van binnen of buiten de regio.

Vertegenwoordiging naar partijen buiten Scouting is belangrijk. Het bestuur wil Scouting binnen de regio op een positieve manier onder de aandacht brengen en houden, om zodoende te zorgen voor een bestuurlijk klimaat dat gunstig is voor Scouting. Daarnaast wil het bestuur groepen graag desgewenst ondersteunen bij het oplossen van eventuele uitdagingen met het (gemeentelijk) bestuur waar de groep onder valt.

Het bestuur streeft ernaar om vroegtijdig informatie vanuit de landelijke organisatie met de groepen delen en hen vroegtijdig betrekken bij de plan- en besluitvorming op landelijk niveau. Dit door na bekendmaking van de stukken voor de Landelijke Raad deze z.s.m. te delen met de groepen in de regio. Groepen worden actief uitgenodigd om feedback op de stukken te geven per mail of door deelname aan de Klankbordgroep. Tijdens de RegioRaad wordt een korte presentatie van de highlights van de



Landelijke Raad en de standpunten van de klankbordgroep c.q. regionale vertegenwoordiger.

De regio vindt de onderlinge samenwerking tussen de groepen belangrijk. Groepsoverstijgende activiteiten zorgen niet alleen voor (betere) contacten tussen groepen, maar dragen ook bij aan uitdagende activiteiten voor jeugdleden. Daarom kunnen groepen uit de regio, die een activiteit organiseren voor de gezamenlijke leden een bijdrage krijgen uit het Scouting Zeeland Fonds. Groepsoverstijgende activiteiten worden tot een maximum van € 2,50 per deelnemend jeugdlid gesubsidieerd met een maximum van € 300,- per activiteit per jaar.



De regio vindt een goede relatie met de admiraliteit Zeeuwse stromen belangrijk. Waar mogelijk streeft de regio naar onderlinge samenwerking en wil de onderlinge banden graag versterken. De regio wil graag meer betrokkenheid bij de admiraliteit en zal voorstellen gaan doen hoe we nog beter samen kunnen werken.

Waardering van vrijwilligers binnen Scouting vindt de regio belangrijk. Bij waardering van de vrijwilligers (binnen de groepen) middels een waarderingsteken van Scouting Nederland worden daarom de kosten voor dat waarderingsteken voor 100% vergoed vanuit het Scouting Zeeland Fonds.

De regio en de groepen binnen de regio maken vaak gebruik van de faciliteiten die het Scout Centrum Zeeland biedt. Het bestuur streeft ernaar om de regelmatig (informele) contacten met het Scoutcentrum te hebben en roep de organisatoren van activiteiten op om gebruik te maken van de terreinen en gebouwen van het Scoutcentrum.



Middels de Zeeuwse Scoutiviteit (Zesc) wordt niet alleen een bijdrage geleverd aan het vergroten van de kennis van (de Zeeuwse) kaderleden, maar wordt ook de onderlinge verbinding vergroot. De regio wenst de tweejaarlijkse organisatie van de Zesc te continueren en de deelname aan de Zesc onder de groepen in de regio te stimuleren.