Vrijwilligersbeleid
Scouting De Hoeve

Versie 1.1

Inhoud:

[Doelstellingen van de vereniging 3](#_Toc70675986)

[Definitie van vrijwilligers 3](#_Toc70675987)

[Overige definities: groepsbegeleider en praktijkbegeleider 3](#_Toc70675988)

[Cyclus vrijwilligersbeleid – ‘De Walvis’ 4](#_Toc70675989)

[Cyclus vrijwilligersbeleid: vinden 4](#_Toc70675990)

[Cyclus vrijwilligersbeleid: beloftes (startgespek) 4](#_Toc70675991)

[Cyclus vrijwilligersbeleid: inwerken, kwalificeren en benoemen 4](#_Toc70675992)

[Cyclus vrijwilligersbeleid: binden 5](#_Toc70675993)

[Cyclus vrijwilligersbeleid: boeien 5](#_Toc70675994)

[Cyclus vrijwilligersbeleid: groeien 5](#_Toc70675995)

[Cyclus vrijwilligersbeleid: voortgangsgesprek 5](#_Toc70675996)

[Cyclus vrijwilligersbeleid: het vervolg 5](#_Toc70675997)

[Het vervolg – doorgaan 6](#_Toc70675998)

[Het vervolg – doorstroom (overstappen van teams) 6](#_Toc70675999)

[Het vervolg – afscheid (exitgesprek) 6](#_Toc70676000)

# Doelstellingen van de vereniging

Scouting de Hoeve sluit zich aan bij de doelstellingen en missie van Scouting Nederland: "*Scouting is een open, maatschappelijk betrokken jeugd- en jongerenorganisatie, die haar leden met het Scoutingprogramma een plezierige en uitdagende vrijetijdsbesteding biedt. In dit Scoutingprogramma wordt in actief samenspel met leeftijdsgenoten, geïnspireerd op het buitenleven, een bijdrage geleverd aan de vorming van de persoonlijkheid. Hierdoor leren scouts met respect voor zichzelf en hun omgeving de eigen grenzen te verkennen en verantwoordelijkheid te nemen voor zichzelf, elkaar en de wereld om hen heen.*"[[1]](#footnote-1)

Daarnaast vinden wij het erg belangrijk dat ook onze vrijwilligers een fijne en avontuurlijke tijd beleven bij Scouting de Hoeve. Onze vrijwilligers zijn de ruggengraat van de vereniging en essentieel in het waarborgen van de waarden van onze vereniging. Hiertoe zien wij ook de het binden van- en de ontwikkeling van onze leiding als doelstelling van onze vereniging.

# Definitie van vrijwilligers

Vrijwilligers zijn alle mensen die direct of indirect op onbetaalde basis bijdragen aan het scoutingspel of onderhoud van Scouting de Hoeve. Binnen onze vereniging zijn dat: speltakleiders, kaderleden, beheersleden, kampstaf, het groepsbestuur en mensen die op vrijwillige basis op andere wijze meehelpen met het onderhoud of het scoutingspel.

# Overige definities: groepsbegeleider en praktijkbegeleider

De groepsbegeleider is de begeleider en coach van de leidingteams als het gaat om het reilen en zeilen van de speltakken. De groepsbegeleider houdt zich bezig met de werving van nieuwe leiding en de bezetting van de teams, maar is er ook om de relaties met de leidinggevenden in goede banen te leiden en in te grijpen als er zaken niet lekker lopen. De groepsbegeleider zit in het groepsbestuur, als 'vertegenwoordiging' van de teams en onderhoudt de contacten tussen het bestuur, de praktijkbegeleider en de leidingteams.
De praktijkbegeleider begeleidt en beoordeelt de leidinggevenden en de teams op hun competenties. Hebben zij in huis wat nodig is om de kwaliteit te leveren die ten goede komt aan het spel en de hele Scoutinggroep? Hij of zij coacht en motiveert vrijwilligers in de groep om zich verder te ontwikkelen en hun kwalificatie te behalen.

# Cyclus vrijwilligersbeleid – ‘De Walvis’



Deze cyclus voor duurzaam vrijwilligersbeleid lijkt een beetje op een walvis, vandaar dat we spreken over ‘de walvis’. De walvis bestaat uit de onderdelen: vinden (kennismaking, beloftes, inwerken), binden, boeien, groeien (deskundigheid ontwikkelen), voortgangsgesprekken en vervolgens doorgaan, doorstromen of afscheid nemen). De groepsbegeleider is veelal de initiatiefnemer en procesbewaker als het gaat om deze onderdelen, maar zit soms ook in de uitvoerende rol. De praktijkbegeleiders ondersteunen de groepsbegeleider hierin.

## Cyclus vrijwilligersbeleid: vinden

Het vinden van vrijwilligers is hoofdzakelijk de taak van de groepsbegeleider en de speltakken zelf. Hiervoor is het belangrijk dat het duidelijk is waar de teams naar op zoek zijn (wat voor type leiding, welke skillset, etcetera). Als een speltak of de groepsbegeleider ziet dat een team te weinig leiding heeft of dreigt te hebben, nemen zij contact met elkaar op. Hierna zal de groepsbegeleider een afspraak inplannen met het team om te kijken waar de behoeftes van de speltak liggen en welke potentiële leiding eventueel kan worden geworven. De groepsbegeleider ondersteunt het speltakteam actief in het vinden van nieuwe leiding.

Mocht de speltak zelf al nieuwe leiding hebben gevonden, dienen zij dit aan te geven bij de groepsbegeleider. De groepsbegeleider zorgt er dan voor dat de nieuwe leiding mee wordt genomen in het ontwikkelingstraject.

## Cyclus vrijwilligersbeleid: beloftes (startgespek)

Als de nieuwe leiding een aantal keer heeft meegekeken bij de speltak en enthousiast is om leiding te worden, plant de groepsbegeleider een startgesprek in met de nieuwe leiding en de teamleider van de desbetreffende speltak. Dit kan ook worden gedaan door de praktijkbegeleider, mocht de groepsbegeleider dit verzoeken. Hierin worden de wederzijdse verwachtingen besproken en uitleg gegeven over afspraken binnen het team en de groep en de taken die komen bij leiderschap. Ook wordt besproken hoe het kwalificatietraject van de nieuwe leiding zal verlopen.

## Cyclus vrijwilligersbeleid: inwerken, kwalificeren en benoemen

Binnen de nieuwe functie wordt de vrijwilliger begeleid door de praktijkbegeleider en de teamleider van de speltak. De eerste drie maanden zal de teamleider de nieuwe vrijwilliger wegwijs maken in het reilen en zeilen van de speltak.
Na drie maanden neemt de praktijkbegeleider contact op met de nieuwe leiding om te beginnen met de basiskwalificatie voor leiding. De groepsbegeleider houdt toezicht op dit proces en geeft aan bij de praktijkbegeleider wanneer een nieuwe leiding dit traject in kan stappen.
De vormgeving van dit kwalificatieproces verloopt in samenspraak tussen de vrijwilliger en de praktijkbegeleider. Als de praktijkbegeleider vindt dat de vrijwilliger klaar is om gekwalificeerd te worden, neemt een andere praktijkbegeleider of de groepsbegeleider het eindgesprek met de vrijwilliger af. Bij goed gevolg wordt de vrijwilliger gekwalificeerd.

## Cyclus vrijwilligersbeleid: binden

Bij het binden staat de relatie van de vrijwilliger met de groep en andere vrijwilligers centraal. Vrijwilligers blijven langer als de sfeer goed is, er goed wordt samengewerkt en ze zich gewaardeerd voelen. De groepsbegeleider draagt samen met het bestuur zorg voor het binden van de vrijwilliger. De groepsbegeleider is bereikbaar om eventuele spanningen binnen de groep op te lossen, maar stapt ook zelf actief in als hij/zij ziet dat een onprettig (werk)klimaat dreigt te ontstaan.

Mocht de vrijwilliger liever contact opnemen met de vertrouwenspersoon, is dit ook mogelijk. Hun contactgegevens zijn beschikbaar op de website ([www.scoutingdehoeve.nl](http://www.scoutingdehoeve.nl)). Mocht de vrijwiliger dit wensen, kan samen met de vertrouwenspersoon een afspraak worden gemaakt met het bestuur om problemen te bespreken.

## Cyclus vrijwilligersbeleid: boeien

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 klus aantrekkelijk voor de vrijwilliger?
De groepsbegeleider heeft minstens één keer per jaar (maar liever regelmatiger) contact met iedere actieve vrijwilliger om te bespreken hoe de vrijwilliger zijn rol ervaart. Hierbij wordt gekeken waar groeipunten van de vrijwilliger liggen, waar eventuele problemen zijn en hoe dit opgelost kan worden. De groepsbegeleider is buiten deze momenten om ook bereikbaar voor vrijwilligers om deze zaken te bespreken.

## Cyclus vrijwilligersbeleid: groeien

Niet alleen de ontwikkeling van jeugdleden staat centraal, maar ook die van de vrijwilligers. De groepsbegeleider en degenen die zich bezighouden met deskundigheidsbevordering hebben hier samen een faciliterende rol in, zoals bijvoorbeeld de praktijkbegeleider groepen helpt om met vrijwilligers hun persoonlijke ontwikkelingsplan op te stellen en hier uitvoering aan te geven.

De praktijkbegeleiders en groepsbegeleider inventariseren actief waar groeibehoeftes liggen voor de leiding. Ze faciliteren cursussen en thema-avonden als genoeg leiding hier behoefte aan heeft. Vrijwilligers kunnen deze groeibehoeftes altijd aangeven bij het bestuur.

## Cyclus vrijwilligersbeleid: voortgangsgesprek

Bestuurders, teamleiders, beheersleden en andere vrijwilligers nemen, samen met de groepsbegeleider, minimaal één keer per jaar tijd voor een gesprek om stil te staan bij hoe het gaat. Passen de beloftes en verwachtingen nog? Voelt iemand zich nog verbonden? Is de vrijwilliger nog geboeid? Dit gesprek is geen formeel gesprek, maar is bedoelt om op een open manier te kijken naar hoe de afgelopen periode verliep en hoe de toekomst er uit moet zien.

## Cyclus vrijwilligersbeleid: het vervolg

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, doorstroom of afscheid.

### Het vervolg – doorgaan

Als de vrijwiller aangeeft nog steeds tevreden te zijn met zijn of haar functie (mogelijk met kleine aanpassingen), kan de vrijwilliger doorgaan binnen dezelfde functie.

### Het vervolg – doorstroom (overstappen van teams)

Als de vrijwilliger een andere functie op wil nemen, dan is dat vaak ook mogelijk. Voor leiding geldt hiervoor de volgende procedure:

De leiding geeft bij de groepsbegeleider aan dat hij/zij wil overstappen van speltak. Hierna gaat hij of zij een aantal keer kijken bij de speltak waar hij/zij heen wil. De speltak waar de vrijwilliger naartoe wilt, beslist uiteindelijk of er een match is. Mocht een persoon niet blijken te passen binnen het team is het aan de communicatiepersoon van het team om dit te bespreken met de kijkende leiding. De groepsbegeleider is hierbij aanwezig om het gesprek in goede banen te blijven leiden.

Mocht de speltak beslissen dat er geen match is, dan zal de groepsbegeleider opnieuw een gesprek inplannen met de desbetreffende leiding om te kijken wat eventuele andere vervolgtrajecten zijn voor hem/haar.

### Het vervolg – afscheid (exitgesprek)

Een goed afscheid is goud waard. Een vrijwilliger kan (tijdelijk) stoppen met zijn taak of functie, maar kan wel lid blijven als plusscout of in de landelijke vrijwilligerspool. Een vrijwilliger kan ook zijn lidmaatschap van Scouting beëindigen.
Als een vrijwilliger aangeeft volledig te willen stoppen met zijn functie binnen scouting, zal de groepsbegeleider een exitgesprek plannen met de desbetreffende vrijwilliger. Het doel van dit gesprek is om te achterhalen waarom de vrijwiller wilde stoppen, zodat de groep kan kijken naar eventuele verbeterpunten.

1. Voor meer informatie over de doelstelling en missie van Scouting Nederland, zie: https://www.scouting.nl/over-scouting/wat-is-scouting/doelstelling-missie [↑](#footnote-ref-1)