

Inleiding

Nadat we in 2002 voor het eerst begonnen zijn met het opstellen van een Beleidsplan waarin op een doordachte wijze vorm gegeven werd aan de richting die onze Scoutinggroep op zou moeten gaan met betrekking tot de verschillende beleidsaspecten.

Dit beleid is in 2006 voor de eerste maal geëvalueerd en aan de hand van deze evaluatie is er een aangepast beleid voor 2006-2009 opgesteld. In 2009 is het beleid wederom geëvalueerd en is er een nieuw beleidsplan opgesteld voor 2010-2012 (Beleidsplan Scouting Leonardus 2010-2012.doc). Dit beleidsplan is op 1 maart 2012 ook weer geëvalueerd en deze evaluatie en de daaropvolgende analyses (door middel van de zogenaamde lightscan) zijn een basis geweest voor het beleidsplan zoals dit nu voor je ligt.

Voor onze scoutinggroep hebben we de volgende beleidsaspecten vastgesteld:

- Leden
- Spelaanbod
- Kaderleden
- Accommodatie
- Materiaal
- PR en Voorlichting;
- Financiën
- Bestuur en Organisatie
- (Arbo)

Omdat al deze onderwerpen met elkaar samenhangen, heeft er afstemming plaatsgevonden. Door middel van vragenlijsten zijn we uiteindelijk gekomen tot een beleidsplan, welk aansluit bij onze groepsvisie.

Waar staan we op 10-10-2012

Aan de hand van de evaluatie van het beleidsplan van voorgaande jaren (evaluatie heeft plaatsgevonden in maart 2012) kunnen we bepalen waar we staan.

- Scouting Leonardus is qua ledenaantal een groeiende groep. Met een ledenaantal van 228 (1-3-2012) t.o.v. 205 (01-05-2009), hebben we een krimp om kunnen zetten in een groei. Alle speltakken zijn zich bewust van de noodzaak van het behoud van leden en het aannemen/ werven van nieuwe leden. Als leden vertrekken wordt nadrukkelijk gevraagd (zover dat mogelijk is) waarom ze vertrekken en met die informatie kunnen we kijken of we deze reden kunnen beïnvloeden.
- De betrokkenheid van ouders t.o.v. 2009 is nog steeds niet zichtbaar verbeterd. Hier zullen we na moeten denken over het inzetten van "nieuwe" media om ouders beter te kunnen bereiken en betrokkenheid te vergroten.
- Het programma aanbod heeft ons inziens een positieve impuls gekregen. Het zal altijd zo blijven dat bepaalde programma's jaarlijks blijven terugkomen. De aandacht die aan vernieuwende/ bijzondere programma's gegeven wordt tijdens de leidingvergadering, draagt hier zeker aan bij.
- Het beheer van onze blokhut en materialen is nu in handen van een groep mensen en zijn de taken daar beter verdeeld, waardoor we minder risico lopen dat bij wegvallen van bepaalde personen het beheer stil zou komen te vallen. Wel zullen we nog steeds vanuit het bestuur een contactpersoon aanstellen welke het aanspreekpunt is voor deze groep.
- Op dit moment is het aantal en de leeftijdsopbouw van Kaderleden verbeterd ten opzichte van 2009, op wellicht een enkele uitzondering na. Speltakken zijn zelf proactief bezig om nieuwe kaderleden te werven en bestuur stelt zich facilitair op door inzichtelijk maken van potentie bij de seniorenleden. Ook zien we een kleine instroom van kaderleden die geen scoutingverleden hebben.
- Financieel gezien zijn we kerngezond en moeten we het beleid van afgelopen jaren zeker doorzetten. We zijn gestart met het opleiden van een tweede penningmeester die naast de huidige penningmeester ook operationele zaken invult en zijn opgedane kennis kan beproeven binnen de regio waar hij inmiddels ook penningmeester is geworden.
- Ten opzichte van deelname van de kaderleden aan regio-activiteiten of vergaderingen, zien we weinig verandering ten opzicht van 2009. Hoewel het regiobestuur duidelijk een verbeterd is, kunnen we het kader (vooralsnog) niet echt warm krijgen hiervoor.
- Er is weinig animo voor voorgestelde trainingen als EHBO, Brandpreventie etc. Als bestuur kunnen we minimaal blijven inventariseren hoeveel personen binnen de speltakken kundig zijn op het gebied van EHBO en hier gericht op blijven sturen.
- Maatschappelijke ontwikkelingen spelen ook binnen onze kadergroep. Mensen hebben het druk en we moeten er als bestuur ook rekening mee houden dat mensen beperkt belastbaar zijn. Hier blijft gelden dat we mensen vanuit het enthousiasme moeten betrekken, meer dan vanuit verwachtingen.
- Als scoutinggroep moeten we er ons bewust van blijven dat als we iets willen bereiken, we dit op teamniveau moeten inzetten en minder gericht op de individuele personen.

Missie & Visie en doelstellingen

Scouting Leonardus is aangesloten bij Scouting Nederland. Dientengevolge onderstreept Scouting Leonardus ook het belang van de hele vereniging van Scouting Nederland en volgt de vereniging in haar missie en doelstelling:

MISSIE SCOUTING NEDERLAND

Scouting Nederland is de grootste jeugd- en jongerenorganisatie van Nederland. Scouting zorgt voor een leuke en spannende vrijetijdsbesteding. De vereniging biedt ieder kind een veilige en leerzame speelomgeving en biedt uitdagende activiteiten voor jongeren."

DOELSTELLING SCOUTING NEDERLAND

"Het bevorderen van het Scoutingprogramma in Nederland, om daarmee een plezierige beleving van de vrije tijd te bieden aan meisjes en jongens, waardoor een bijdrage wordt geleverd aan de vorming van de persoonlijkheid

VISIE SCOUTING LEONARDUS

De visie die we in 2009 hebben opgesteld hebben we geëvalueerd en zijn ervan overtuigd dat deze visie nog steeds geldend is en dat we deze visie ook voor de komende beleidsperiode zullen gaan gebruiken.

Het kader en de leden zijn het hoogst gemene goed wat we hebben binnen onze vereniging en we moeten ons ook continu blijven inspannen om ons te blijven onderscheiden van andere verenigingen waardoor zij juist kiezen voor Scouting Leonardus.

Scouting Leonardus is één van de grootste groepen binnen onze regio met een gezond financieel beleid en een goede huisvesting. Beide worden gezien als basis om op een succesvolle manier het spel van Scouting te kunnen blijven spelen.

Scouting Leonardus is vernieuwend in haar programma's, neemt actief deel aan regionale activiteiten en neemt haar maatschappelijke verantwoordelijkheid door zich pro actief richting de maatschappij op te stellen.

DOELSTELLING SCOUTING LEONARDUS

Zo'n visie kan pas kracht bij worden gezet als je deze vertaalt in een doelstelling welke aansluit bij de visie. Allereerst benoem je dan de algemene doelstelling die hieronder beschreven staat.

"Het bevorderen van het Scoutingprogramma in de gemeente Helmond, om daarmee een plezierige beleving van de vrije tijd te bieden aan meisjes en jongens, waardoor een bijdrage wordt geleverd aan de vorming van de persoonlijkheid. De basis hiervoor wordt gelegd in een gezonde financiële situatie, goede huisvesting en competente kaderleden.

Doelstellingen per beleidsaspect 2012-2015

Vervolgens hebben we getracht deze algemene doelstelling te vertalen naar verschillende doelstellingen per beleidsaspect, mede van uit de eerder genoemde evaluatie, de visie en de input vanuit de lightscan die ingevuld is door kaderleden van verschillende speltakken hebben we per beleidsaspect doelstellingen geformuleerd. Om deze doelstellingen te bereiken zijn er in een separaat document acties gedefinieerd (zie Actieplan Beleid 2012-2015). Je ziet dus dat top down de zaken steeds concreter worden.

1. Leden

- a. Ledenaantal
 1. We definiëren jaarlijks een maximale groepsgrootte per speltak in overleg met speltakken
 2. We definiëren jaarlijks een maximale wachtlijstgrootte en een maximale tijd waarop aspirantleden op de wachtlijst staan in overleg met de speltakken
 3. We definiëren een “groei-krimp”percentage waarbinnen we willen opereren
- b. Er is een actuele registratie van de vertrekredenen van leden (om dan wellicht hierop te kunnen anticiperen) en deze bespreken we in de leidingvergadering
- c. Er is een actuele registratie van senioren met betrekking tot behoefte tot toetreding bij het kader, via een jaarlijkse inventarisatie en deze bespreken we in de leidingvergadering.
- d. We hebben van alle leden (ouders) het emailadres. Deze emailadressen worden bij inschrijving vastgelegd.
Jaarlijks worden deze geverifieerd middels een “stamkaart”
- e. We stellen een plan op inzake de mogelijkheden tot gebruik van nieuwe sociale media om ouders nog beter te bereiken.
- f. Er is een actueel inzicht in de potenties van de wijken in Helmond met betrekking tot mogelijke leden en dit wordt jaarlijks besproken.
- g. We proberen het voordeel van begeleiding van overvliegende leden gedurende de overvliegperiode inzichtelijk te maken en zodoende uiteindelijk minder vertrekkende leden tijdens de overvliegperiode te hebben.

2. Spelaanbod

- a. De kaderleden zijn bekend met het spelaanbod van Scouting Nederland en gebruiken dit in hun programma's (Steekwoorden Spelvisie, Activiteitengebieden, Progressiematrix). Via gespreksrondes brengen we dit onder de aandacht bij het kader.
- b. Gezamenlijke activiteiten worden minimaal 2 maal per jaar georganiseerd
- c. Scouting Leonardus doet mee aan de Scout-In in 2013
- d. We “vertalen” minimaal 1 (nieuw ontwikkeld) programma naar een programma voor meerdere speltakken (om zo aandacht voor synergie tussen speltakken bij (nieuwe) programma's te creëren). Denk hierbij bijvoorbeeld aan een bosspel dat voor Senioren dat vereenvoudigd zou kunnen worden zodat het ook toepasbaar is voor junioren. Via gespreksrondes brengen we dit onder de aandacht bij het kader.

3. Kaderleden

- a. De groepsbegeleiding maakt een plan over hoe nieuwe leiding te begeleiden:
 - Nieuwe leiding wordt geïntroduceerd binnen de groep
 - Evaluatie met groepsbegeleiding
 - Bekendheid met protocol omgang met ongewenst gedrag en gebruik sociale media
 - Competenties vaststellen
 - Competentie gericht trainen
- b. Nieuwe leiding krijgt van ons via de groepsbegeleiding de spelmap van hun speltak aangeboden nadat zij hun proeftijd positief hebben doorlopen.
- c. Er wordt een apart hoofdstuk "Gedragscode" voor leiding gemaakt bij de gezamenlijke afspraken (hetzij door herschikking van diverse onderwerpen binnen de gezamenlijke afspraken hetzij door zaken vast te leggen)
- d. Aan het einde van deze beleidsperiode hebben we een overzicht/ inzicht in mogelijke trainingen die aansluit bij de behoefte van de kaderleden van speltakken van kinderen met een beperking gecoördineerd door de groepsbegeleiding.

4. Accommodatie

- a. We nemen regels rondom opruimen op in de gedragscode en zullen er samen met NDLG groep op toezien dat spullen opgeruimd worden en gebruikte ruimtes netjes achtergelaten worden.
- b. Misstanden rondom opruimen worden besproken in de leidingvergadering.

5. Materiaal

- a. Aan het eind van deze beleidsperiode is er een voor alle kaderleden toegankelijk overzicht van materialen en waar deze te vinden zijn.
- b. Aan het eind van deze beleidsperiode zijn er duidelijke handleidingen voor duurdere materialen
- c. Materialen worden netjes opgeruimd na gebruik (zie ook 4a)

6. PR en Voorlichting

- a. Grotere activiteiten worden bekend gemaakt in pers en regio
- b. Maandelijks wordt de website geüpdate met informatie van de speltakken
- c. We stellen een plan op inzake de mogelijkheden tot gebruik van nieuwe sociale media om de buitenwereld nog beter te bereiken (zie ook 1e)

7. Financiën

- a. Grote uitgaven worden via Bestuur geaccordeerd
- b. Leiding heeft inzicht in financiën door jaarlijkse presentatie van het financieel jaarverslag.

8. Organisatie

- a. We blijven deelnemen aan Regiovergadering
- b. Regioactiviteiten worden gecommuniceerd via de leidingvergadering en via gespreksrondes door groepsbegeleiding en deelname door de speltakken wordt gepromoot
- c. We bedanken jaarlijks de mensen die iets voor Scouting Leonardus betekend hebben
- d. Doelstelling van Scouting Nederland wordt jaarlijks gepresenteerd aan de leiding en vanuit daar proberen we dan ook duidelijk te maken hoe onze activiteiten aansluiten bij de doelstelling van Scouting Nederland
- e. Alle functies binnen het bestuur zijn ingevuld (Voorzitter, Secretaris, Penningmeester, Groepsbegeleider, Vicevoorzitter)

9. ARBO

- a. Er is een actuele Risico Inventarisatie en Evaluatie