

*****Begeleidende Brief bij het Voorstel*****

Geachte leden van het Landelijk Bestuur en de Landelijke Raad,

Allereerst willen wij het bestuur hartelijk danken voor de constructieve samenwerking tijdens het recente wervings- en selectieproces van bestuursleden binnen Scouting Nederland.

We hebben de leden van de raad hier veelvuldig over bericht zodat we dat niet weer een detail hoeven te doen en dankzij deze open communicatie en de gelijkwaardige betrokkenheid van alle partijen, lees bestuur, beroepskracht en raadsleden, hebben we een zeer goed proces kunnen doorlopen. Dit heeft ons niet alleen waardering gegeven voor de huidige situatie, maar ook enthousiasme om deze lijn voort te zetten.

Met dit in gedachten presenteren wij, als commissie van de landelijke raadsleden, ons voorstel voor het wervings- en selectieproces. Dit voorstel is bedoeld als een borging voor de toekomst en richt zich op het verbeteren van ons huidige proces, zodat we de kwaliteit en diversiteit van toekomstige kandidaten kunnen waarborgen. Wij benadrukken dat dit niets afdoet aan de huidige bestuurders, maar eerder onze ambitie als lerende organisatie weerspiegelt.

Wij hopen van harte dat u ons voorstel in overweging wilt nemen, zodat we samen kunnen werken aan een nog sterker Scouting Nederland.

Met vriendelijke groet,

De commissie

Voorstel Aanpassing Wervings- en Selectieproces Bestuur aan de Landelijke Raad van Scouting Nederland

Geachte leden van de Landelijke Bestuur en Raad,

Namens de commissie, van de landelijke raadsleden, die betrokken was bij de recente wervingsprocedure voor de functie van vice- en voorzitter, willen wij graag onze feedback en aanbevelingen delen over het wervings- en selectieproces van bestuursleden binnen Scouting Nederland. We erkennen dat de samenwerking met de landelijke raadsleden tijdens deze procedure een waardevolle eerste stap was, maar wij zijn van mening dat er nog verdere stappen gezet moeten worden om het proces te optimaliseren.

Huidige Situatie

De afgelopen procedure heeft ons inzicht gegeven in zowel de sterke punten als de aandachtspunten van ons huidige wervings- en selectieproces. Hoewel we waardevolle ervaringen hebben opgedaan, constateren we dat er behoefte is aan een meer gestructureerde en doordachte aanpak. Dit is essentieel om de kwaliteit en diversiteit van de kandidaten te waarborgen en om te voorkomen dat er klonengedrag of vooringenomenheid optreedt.

Argumentatie voor een Betere Selectieprocedure

Voor een landelijke vereniging als Scouting Nederland is het van groot belang om een robuuste selectieprocedure te hanteren. Dit is niet alleen cruciaal voor het aantrekken van bestuursleden op een hoog bestuursniveau, maar het heeft ook verstrekkende gevolgen voor de toekomst van onze vereniging. Een verbeterde selectieprocedure kan:

- Borging van kwaliteit van bestuurders verhogen:

Door een systematische aanpak kunnen we bestuursleden aantrekken die niet alleen de benodigde kennis van Scouting bezitten, maar ook vaardigheden in goed bestuur, netwerkbeheer en invloed uitoefenen op de samenleving. Dit is essentieel om Scouting Nederland in de toekomst succesvol en relevant te houden.

- Betere binding en beleving:

Een transparante en zorgvuldige selectieprocedure draagt bij aan een gevoel van betrokkenheid en erkenning onder potentiële, nu nog geheel onbekende, kandidaten. Dit vergroot de kans dat zij zich aan de vereniging willen verbinden en actief betrokken worden of blijven.

- Duurzaamheid van de vereniging:

De kennis en ervaring die nieuwe bestuursleden meebrengen zijn cruciaal voor de continuïteit en groei van Scouting Nederland. Door zorgvuldig te selecteren, kunnen we ervoor zorgen dat we beschikken over een diverse en competente groep bestuurders die in staat zijn om de uitdagingen van de toekomst aan te gaan.

Aanbevelingen

1. Breder samengestelde werkgroep:

Wij stellen voor een breder samengestelde werkgroep op te richten die specifiek gericht is op het wervings- en selectieproces van het landelijk bestuur. Het is belangrijk om hier meer tijd voor te nemen en niet onder tijdsdruk een voorstel door te duwen. Deze werkgroep kan in de zomer een definitief voorstel voorbereiden, zodat we de tijd nemen om alle facetten grondig te bespreken en te verbeteren. We geloven dat deze groep dus breder dan alleen de huidige bestuur en team van de landelijke raad moet zijn.

2. Structuur en anonimiteit:

We adviseren een beleid te ontwikkelen dat duidelijke en openbare structuur biedt en een procedure voor werving waarborgt die de anonimiteit van kandidaten kan (blijven) waarborgen. Dit zal potentiële kandidaten aanmoedigen zich aan te melden zonder angst voor vooroordelen of negatieve gevolgen in hun leven buiten Scouting.

3. Betrekken van het recruitmentteam:

Wij erkennen en adviseren gebruik te maken van de waarde van het bestaande recruitmentteam binnen Scouting Nederland. Het is van belang dat dit team samenwerkt met de werkgroep en de landelijke raad om hun expertise te benutten en het proces verder te verbeteren.

4. Actievere rol voor raadsleden zelf:

We willen ook raadsleden zelf aanmoedigen om een proactieve rol te spelen in het wervingsproces. In plaats van alleen te reageren op kandidaten, zouden we willen adviseren zelf actief op zoek te gaan naar potentiële bestuursleden en hen benaderen. Het IBC (Interne Begeleidings Commissie) kan hierin een belangrijke en actieve rol vervullen. Echter, het is cruciaal om het takenpakket van de IBC duidelijk te definiëren, zodat zij de juiste verantwoordelijkheden hebben en de kwaliteit van de voordrachten voor bestuursfuncties gewaarborgd blijft.

5. Delen van Vacatures:

Naast het specifiek zoeken naar nieuwe bestuursleden, moeten vacatures breed gedeeld worden binnen Scouting Nederland. Dit kan op verschillende manieren gebeuren, zodat mensen ook de mogelijkheid hebben zelf te reageren op openstaande functies.

Conclusie

Het wervings- en selectieproces van nieuwe bestuursleden is van cruciaal belang voor de toekomst van Scouting Nederland. Wij pleiten voor een doordachte en gestructureerde aanpak, waarbij we niet alleen de juiste kandidaten willen aantrekken, maar ook een inclusieve en veilige omgeving creëren voor alle betrokkenen. Wij hopen dat onze aanbevelingen worden overwogen en dat we gezamenlijk kunnen werken aaneen.

Met vriendelijke groet,

Daphne, Leonie, Lisa, Peter, Wiebrand en Martijn