

**Behoud en werving van vrijwilligers**  
**Een Scoutinggroep waar je graag vrijwilliger bent!**



**Scouting**

# Inhoudsopgave

<b>Inhoudsopgave</b>	<b>2</b>
<b>1 Inleiding</b>	<b>3</b>
<b>2 Nieuwe ontwikkelingen rondom vrijwilligersinzet</b>	<b>4</b>
2.1 Een aantal trends in de samenleving die invloed hebben op Scouting(groepen)	4
2.2 Wat feiten uit onderzoek binnen Scouting op een rij	5
<b>3 Vrijwilligersbeleid</b>	<b>6</b>
3.1 Wat motiveert de vrijwilligers en betrokken mensen in en rond jouw groep?	7
3.2 Hoe staat de groep ervoor?	7
3.3 Samenwerkingsklimaat in de groep	8
3.4 Groepsbegeleider	8
<b>4 Behoud komt voor werving!</b>	<b>9</b>
4.1 Bestuurlijke organisatie	9
4.2 Waardering	9
4.3 Explorers en roverscouts	10
4.4 Begeleiding en deskundigheidsontwikkeling	10
4.5 Bouw en onderhoud netwerken	10
<b>5 Werving</b>	<b>12</b>
5.1 Iedereen is ambassadeur!	12
5.2 Investeer in positieve zichtbaarheid van je eigen groep	12
5.3 (Nieuwe) media en publiciteit	13
5.4 Quick win wervingstips	13
<b>6 Checklist vrijwilligersbeleid</b>	<b>14</b>
<b>7 Links en verdere informatie</b>	<b>15</b>

# 1 Inleiding

Geen Scouting zonder vrijwilligers, maar helaas.....vrijwilligers kun je niet per blik “kopen”! En de vrijwilliger, die gemiddeld 10 uur per week inzetbaar is voor de groep, wordt steeds moeilijker te vinden. In veel groepen is er een grote behoefte aan meer “handjes” en uren inzet dan er zijn. Verspreiding van folders of een oproep in de krant leveren nauwelijks iets op. Hoe lukt het dan wel?

Vrijwilligerswerk is aan verandering onderhevig. De samenleving verandert. Dit heeft gevolgen voor de beschikbaarheid van jongeren en de wijze waarop mensen in hun vrije tijd zich in willen zetten voor anderen. Dat wil niet zegen dat ze dit niet meer willen doen! Nederland hoort bij de drie landen ter wereld met het hoogste percentage mensen dat vrijwilligerswerk doen. Ook jongeren zijn hiertoe bereid. Dat betekent soms wel dat je als groep de werving en het behoud van vrijwilligers anders moet gaan organiseren en aanpakken dan je tot nu toe hebt gedaan. Het betekent meeveranderen met de tijd. Ook binnen Scouting zijn er voldoende voorbeelden van groepen die hierin voorop lopen.

Je vergroot het succes van werving en behoud van vrijwilligers door eerst na te denken en vervolgens te gaan doen. Binnen Scouting noemen we dat ook wel vinden (werving), binden & boeien (behoud). Voor de ene groep zal dit betekenen dat je al veel goed doet en in deze brochure aanvullende suggesties vindt. Voor een andere groep zal het meer werk vragen en een paar jaar kosten om stap voor stap uit te komen bij een weer bloeiende groep. Uiteindelijk komt het neer op een reeks van kleine dingen die in iedere groep mogelijk zijn. Ook in de jouwe!

Misschien veel werk, dus waarom zou je dit doen?

- Jouw Scoutinggroep is het waard! Uiteindelijk hangt het continuïteit van je groep ervan af.
- De jeugdleden zijn het waard! Je gunt alle kinderen toch dat heerlijke spel van Scouting?
- Meer mensen maakt dat je meer klussen kunt verdelen en tot meer resultaten kunt komen.
- Het motiveert om te doen waar je goed in bent of om nieuwe vaardigheden te leren.
- Scouting wordt er leuker van!

Als je er bewust werk van wilt maken om van jouw Scoutinggroep een organisatie te maken waar je graag als vrijwilliger bij betrokken bent, dan heb je waarschijnlijk veel aan de informatie en tips in deze brochure. Goed vrijwilligersbeleid is teamwork! Maar iedere verandering begint bij 1 of 2 personen die het initiatief nemen. In deze brochure bieden we je de informatie die beschikbaar is uit onderzoek zowel binnen als buiten Scouting. Ook veel tips die met gezond verstand uit de praktijk van Scoutinggroepen komen. Doe er je voordeel mee.

Veel plezier met kijken wat er in jouw groep al goed geregeld is en met welke ideeën je aan het werk wilt. En als je het echt niet meer weet, dan kun je bij de regio of het Landelijk servicecentrum te rade gaan. Ook hier kom je support en/of veel nieuwe ideeën tegen!

## 2 Nieuwe ontwikkelingen rondom vrijwilligersinzet

Welke ontwikkelingen zie je om je heen die invloed hebben op vrijwilligers. Die ontwikkelingen kunnen je ook helpen om vrijwilligers te vinden en te binden en te boeien (te houden dus!).

### 2.1 Een aantal trends in de samenleving die invloed hebben op Scouting(groepen)

- **De komst van internet en social media**  
Mensen kunnen steeds makkelijk met elkaar communiceren. Steeds meer mensen maken ook gebruik van sociale media en laten zich hierdoor beïnvloeden.  
*Gebruik van social media in je groep maakt je ook digitaal zichtbaar!*
- **Vergrijzing en krimp**  
Door de toegenomen levensverwachting en het afgenomen geboortecijfer, hebben we te maken met een 'dubbele vergrijzing'. In 2030 zal meer dan één op de drie inwoners van Nederland boven de 55 jaar zijn. In 2005 was dit één op de vier. In diverse gebieden loopt het aantal gezinnen met kinderen terug.  
*Oudere mensen kunnen veel voor je groep doen, bedenk hoe je die kunt vinden, binden en boeien.*
- **Tijdsbesteding bij jongeren**  
**Steeds meer jongeren volgen een steeds hogere (beroeps-)opleiding. Vaak in een andere stad. Naast reizen of verhuizen hebben studenten ook te maken met veranderingen in de studiefinanciering en meer behoefte aan geld waardoor bijbaantjes tijd vragen.**  
*Maar toch willen ze ook plezier maken: voor ieder uur inzet in je groep moet je ook 1 uur plezier kunnen aanbieden.*
- **Trends bij vrijwilligers**  
**Aan potentiële vrijwilligers wordt vanuit steeds meer kanten getrokken. Stageadressen, sportverenigingen, goede doelen of vrijwilligerscentrales concurreren met Scouting. Vrijwilligers willen 'er toe doen'.**  
***Wat maak jouw groep zo bijzonder dat anderen daaraan bij willen dragen en hoe laat je dat naar buiten zien?***
- **Risicobeheersing**  
De wetgeving stelt steeds meer eisen. Daarnaast wordt geconstateerd dat mensen ook minder gewend zijn om tegenslagen te incasseren.  
*Wat doet jouw groep aan begeleiden van (nieuwe- en huidige) kaderleden, is jullie clubhuis veilig?*
- **Zingeving in lokale omgeving**  
Er is een toenemende trend te zien waarin mensen zich inzetten op het gebied van leefbaarheid van de lokale samenleving. Of rondom de multiculturele samenleving.  
*Wat kan jouw groep voor je omgeving doen zonder dat daar iets tegenover staat, behalve dat je zichtbaar wordt als een bij de samenleving betrokken vereniging?*
- **Decentralisatie**  
Besluitvorming komt op steeds meer thema's bij de gemeentelijke overheid te liggen. Ook het beschikbare budget.  
*Heeft je groep contact met de gemeente en wat kan de gemeente voor je groep doen?*
- **Eigen kracht**  
Sinds de verzorgingsstaat van de jaren 70 is er inmiddels in Nederland veel veranderd. Er wordt een steeds groter beroep door de overheid op de zelfredzaamheid van mensen gedaan.  
*Wat kan jouw groep doen aan die zelfredzaamheid van mensen en/of kinderen?*
- **Kritischer**  
Mensen worden door de toenemende privatisering van diensten en producten steeds kritischer.  
*Waarom is jouw groep die groep waar mensen enthousiast over zijn en vrijwilliger van willen worden?*

- **Flexibiliteit**

Mensen hebben een drukke agenda. Men wil zich best inzetten als vrijwilliger, maar niet meer zonder einddatum of niet meer elke week. Er is nog meer leuks/belangrijks/zinvols te doen.

*Hoe gaat jouw groep met die wens om flexibiliteit om?*

## **2.2 Wat feiten uit onderzoek binnen Scouting op een rij**

- In 70% van de Scoutinggroepen is behoefte aan meer kaderleden en/of bestuursleden.
- 80% van alle kaderleden en bestuursleden is als jeugdlid in dezelfde groep begonnen.
- Alle vrijwilligers die daarnaast geworven worden, zijn bekenden van leden van de groep.
- De gemiddelde duur van het lidmaatschap van vrijwilligers binnen Scouting is drie jaar. Van iemand die van buiten komt 2 jaar.
- Groepen met een stabiel of groeiend aantal leden hebben een hoger percentage vrijwilligers die uit de eigen groep komen – groepen met een dalend aantal leden een hoger percentage vrijwilligers die van buiten komen.
- Grotere groepen lijken makkelijker leden vast te houden dan kleinere.
- Nog niet de helft van de groepen telt op dit moment een praktijkbegeleider voor Scouting Academy en de groepen waar een groepsbegeleider geregistreerd staat, zijn er steeds minder aan het worden.

# 3 Vrijwilligersbeleid

## Eerst denken, dan doen!

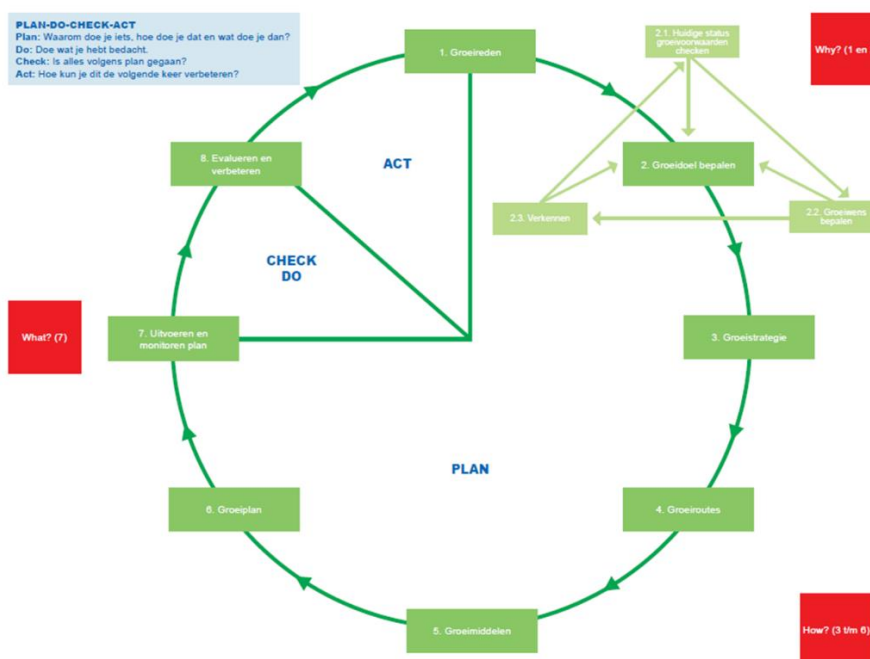
Scoutinggroepen zijn van oudsher gewend dat leden eerst jeugdlid zijn en daarna doorgroeien naar een functie als kaderlid. Dit is steeds minder vanzelfsprekend.

Grotere groepen lijken nog steeds makkelijker vrijwilligers uit de eigen groep te vinden, maar hebben ook minder moeite om vrijwilligers rondom de groep te werven. Voor het merendeel van de Scoutinggroepen ligt dit anders: zij hebben minder doorstroom van jeugdleden naar kaderleden en kunnen ook minder makkelijk externe vrijwilligers rondom de groep vinden. Hoe komt dat? Wat heb je blijkbaar anders te doen? Onthoud: als je altijd blijft doen wat je altijd hebt gedaan zal er niets veranderen, want dan krijg je wat je altijd hebt gehad. Als je groep geen problemen heeft met het vinden en binden & boeien van vrijwilligers heb je het blijkbaar altijd goed gedaan; maar ook dan is het handig eens te kijken WAT je dan zo GOED hebt gedaan. Zodat je het bewust goed kunt blijven doen. Het is belangrijk om behoud en werving vanuit een visie en planning aan te pakken. Wil je als groep ervoor zorgen dat er ook over 5 jaar nog kinderen lid kunnen worden van Scouting, dan is het belangrijk nu acties te ondernemen die er eerst voor zorgen dat je beschikbare vrijwilligers kunt vinden. Het groepsbestuur is er verantwoordelijk voor dat de groep beleid maakt zowel rond behoud als werving hiervan.

Voor het maken van een beleid of een plan zijn de volgende onderwerpen relevant:

1. Wat motiveert de vrijwilligers en betrokken mensen in en rond jouw groep?
2. Hoe staat de groep ervoor?
3. Samenwerkingsklimaat binnen de groep
4. Is er een groepsbegeleider die het beleid en plan kan uitvoeren?

Voor de aanpak kan je gebruik maken van de groeicirkel. De groeicirkel is een methodiek die de groep kan gebruiken om te groeien, zowel in jeugdleden als in vrijwilligers. Stap voor stap kom je met de groeicirkel tot een duurzaam plan voor het vinden van vrijwilligers. Mocht je daar hulp of inspiratie bij willen dan kan je je ook aansluiten bij het landelijke of regionale platform groei. Een andere groep of leden van het groeiteam kunnen je dan helpen om de juiste keuzes te maken.



### 3.1 Wat motiveert de vrijwilligers en betrokken mensen in en rond jouw groep?

Alle vrijwilligers in en rondom de groep hebben hun eigen motieven om zich voor de groep in te zetten. De meest voorkomende zijn:

- Mijn vrienden zitten er
- Mijn (klein)kinderen zitten er
- Ik vind het leuk iets voor de groep terug te doen, omdat ik er zelf een fijne tijd heb gehad
- Ik ben gevraagd en vind het leuk kinderen Scouting te bieden
- Ik leer er steeds nieuwe dingen
- Het is gewoon leuk!

Ondanks deze herkenbare motieven verwachten al deze vrijwilligers er ook iets voor terug. Als stelregel geldt: een uur vrijwilligersinzet vraagt een uur van waarde ervoor terug. Dit kan zijn een uur met een groep vrienden optrekken, een uur plezier of een uur de kans nieuwe dingen te leren. Het is van belang te weten wat de motivatie is van de vrijwilligers in je eigen groep en wat de groep kan doen om dit voor hen mogelijk te maken.

*Tip 1: Begin de groepsraad met een informeel rondje en vraag alle aanwezigen waarom ze zich inzetten voor de groep of Scouting. Wat het ze oplevert en wat er zou moeten gebeuren om het met meer plezier te doen.*

### 3.2 Hoe staat de groep ervoor?

Als het over de ledenontwikkeling van de groep gaat, dan is informatie over zowel ontwikkelingen in de groep zelf, als in de omgeving van de groep van belang.

#### Interne ontwikkelingen

In Scouts Online (SOL) kunnen bestuursleden of gegevensbeheerders bij de statistische gegevens van de groep of bij de management informatie (menu optie). Hier kun je zien hoe het met de ontwikkeling van jeugdleden en kaderleden in de groep gesteld is. Heeft je groep meegedaan of ga je meedoen met groepsontwikkeling dan kan je doormiddel van de Ligthscan extra informatie krijgen over je groep. Wat is goed je hierbij te realiseren?

- Een Scoutinggroep met 100 leden, waarvan maximaal 20 vrijwilligers en/of plusscouts, zou in staat zijn uit de eigen groep voldoende nieuwe kaderleden te werven.
- Roverscouts zijn jeugdleden. Is iemand naast zijn functie als speltakleiding ook roverscout, dan wordt dat niet zichtbaar in de grafieken van SOL.
- Groei en kwaliteit lijken samen op te trekken. Minder groei zegt niet dat wat individuele vrijwilligers in de groep doen niet goed is, maar de groep als organisatie zou zich af mogen vragen wat er binnen en buiten de groep gebeurt.

#### Externe ontwikkelingen

De ledenontwikkeling van een Scoutinggroep blijkt veel vaker door interne oorzaken te worden bepaald dan door externe. Toch komt dit laatste natuurlijk ook voor. In stap 2 van de groeicirkel vind je handvatten hoe voor jouw groep een beeld kunt krijgen van de externe ontwikkelingen. Eveneens kun je in SOL kaartjes vinden van de ledenpotentie in jouw wijk/dorp/buurt. Mocht je je aangesloten hebben bij het eerder genoemde platform groei dan heb je ook de mogelijkheid om via een Geografisch Informatie Systeem (GIS) aan extra informatie te komen. Check in ieder geval of van toepassing is:

- weinig of veel potentiële leden in de buurt
- in de toekomst andere samenstelling van de bevolking of bebouwing (bestemmingsplan)

*Tip 2: Suggestie: is er een stam of plusscoutskring? → goede manier om leden betrokken te houden..*

### 3.3 Samenwerkingsklimaat in de groep

Als je mag kiezen waar jij in je vrije tijd liever actief zou zijn, zou dit dan bij een Scoutinggroep zijn waar iedereen op elkaar moppert, er nooit iets kan en het dweilen met de kraan open is (behalve in je eigen team of bestuur misschien)? Of zou je dan lid willen zijn van een Scoutinggroep waar het gewaardeerd wordt wat je doet, waar ook de andere vrijwilligers enthousiast zijn en er samen geweldige plannen gerealiseerd worden?

Succesvolle groepen scoren allemaal hoog op een goede onderlinge samenwerking. Dit blijkt uit:

- samenwerking tussen de speltakken: doorlopende leerlijn en overvliegen zijn goed geregeld.
- minimaal 1 keer per jaar een groepsweekend of spetterende groepsactiviteit die veel aandacht naar ouders en/of pers krijgt
- de relatie tussen bestuur en stafteams verloopt goed
- de interne communicatie is geregeld. Er zijn afspraken wie wat doet en wat er verwacht wordt.
- vergaderingen vinden zo kort en zinnig mogelijk plaats
- er worden informele ontmoetingen voor de vrijwilligers georganiseerd. Dit kan iedere vrijdagavond of zaterdag zijn, maar ook een aantal keer per jaar een gezellige BBQ, kaderweekend of borrel.
- Er is vertrouwen in elkaar en er is bekend hoe besluiten tot stand komen.
- Er is ruimte om met nieuwe voorstellen te komen. Het maakt niet uit WIE, maar WAT je zegt.
- Het maakt ook uit HOE je met elkaar omgaat. Heb je een probleem met iemand, dan neem je het met hem/haar zelf op. Vind je dat iets niet goed gaat, dan denk je na hoe het opgelost kan worden.
- Er is aandacht voor hoe het met mensen gaat. Een attentie bij verjaardagen, geslaagde examens of een kaartje bij het overlijden van familie of relaties.
- Er is veel waardering voor hetgeen goed gaat en het werk dat verzet wordt.

*Tip 3: Neem tijd voor een exitinterview met vertrekkende kaderleden om er achter te komen waarom mensen vertrekken*

### 3.4 Groepsbegeleider

Aan de uitvoering van het vrijwilligersbeleid wordt door iedereen een bijdrage geleverd, maar is de speciale taak van de groepsbegeleider(s). Dat zijn een of meer personen uit het groepsbestuur die zich hier verantwoordelijk voor voelen. Zij zorgen ervoor dat:

- er structureel nagedacht wordt over de werving van nieuwe vrijwilligers
- de intake met nieuwe vrijwilligers in orde is
- begeleiding van nieuwe en bestaande vrijwilligers plaatsvindt
- er jaarlijks voortgangsgesprekken zijn en wisseling van functie mogelijk is
- er een rooster van aftreden is, zodat er van tevoren wordt nagedacht over vacatures die gaan ontstaan en mensen gemotiveerd worden om ook eens iets anders te gaan doen (goed voor iedereen!)
- er mogelijkheden voor deskundigheidsontwikkeling en training zijn (in samenwerking met de praktijkbegeleider)
- er met mensen een afrondend gesprek plaatsvindt als ze willen stoppen. Liefst kijken hoe deze personen binnen of buiten de groep betrokken blijven bij Scouting.
- samenwerking binnen de groep gestimuleerd wordt.

Kortom: verantwoordelijk zijn voor het maken en uitvoeren van een plan; op het vinden, binden, boeien en groeien van vrijwilligers: het vrijwilligersbeleids- en werkplan

*Tip 4: Heb je geen groepsbegeleider in je groep, kijk dan of je er niet 1, maar 2 kunt vinden. Als duo is niet alleen leuker, maar kost ook minder tijd.*



## 4 Behoud komt voor werving!

Voor je tot werving overgaat is het zaak eerst goed te weten hoe je de huidige kaderleden behoudt en de hoe je de doorstroom binnen de groep kunt bevorderen!

Goed vrijwilligersbeleid gaat over vinden, binden, boeien en groeien van vrijwilligers. Als je mensen gaat vinden zonder eerst nagedacht te hebben hoe je gaat inwerken, hoe je hen aan je groep bindt, hoe je hun motivatie telkens kunt ontdekken en die kunt bedienen, als je tevoren niet hebt nagedacht over hoe jullie het samenwerken kunnen stimuleren en belonen... zou het zomaar kunnen zijn dat een zojuist gevonden vrijwilliger snel de groep weer verlaat. Een lange inspiratielijst voor binden&boeien is te vinden op dezelfde site waar je dit document hebt gevonden.

Groepen waar kaderleden gemiddeld langer blijven vertonen de volgende kenmerken op het gebied van binden en boeien:

### 4.1 Bestuurlijke organisatie

- Er is vrijwilligersbeleid
- Er zijn een of meer personen verantwoordelijk voor de werving van nieuwe mensen, de begeleiding en opleiding van vrijwilligers
- De groep heeft schriftelijke afspraken omtrent gewenst gedrag en werkt met de gedragscode.
- Er wordt bewust omgegaan met vergaderingen. Er wordt niet meer vergaderd dan nodig en er wordt slim nagedacht om zoveel mogelijk mensen bij het nemen van beslissingen te betrekken. Agenda en notulen van een groepsraad zijn bij alle kaderleden van de groep bekend.
- De speltakleiding wordt zoveel mogelijk ontzien voor andere klussen dan het voorbereiden en uitvoeren van programma's. Voor alle andere werkzaamheden wordt een beroep op andere vrijwilligers gedaan.
- Alle vrijwilligers in de groep zijn gelijkwaardig in het meedenken over vernieuwingen.
- Het bestuur geeft het goede voorbeeld.
- Er zijn declaratieregels voor gemaakte onkosten.
- Training en opleiding worden geheel vergoed.
- De accommodatie van de groep is opgeruimd en schoon.
- De groep biedt een uitdagend en kwalitatief goed Scoutingspel bij alle leeftijdsgroepen.

*Tip 5: Start een gesloten Facebookgroep of gesloten Linked-In groep voor de vrijwilligers in de groep om informatie of goede ideeën snel te kunnen delen.*

### 4.2 Waardering

- Er is sprake van positieve aandacht voor wat goed gaat. Dit levert meer op dan kritiek en commentaar op hetgeen niet goed gaat.
- De inzet van mensen wordt bij herhaling (en op allerlei manieren) gewaardeerd.
- Het bestuur is bijna iedere opkomstdag aanwezig en heeft belangstelling voor ouders en speltakken.
- Het bestuur weet aan ouders en anderen duidelijk te maken dat Scouting leuk, maar ook vrijwilligerswerk is.
- Op de site van Scouting Nederland vind je vele suggesties voor waardering op de inspiratielijst binden & boeien. Er is ook een format te vinden voor het vastleggen van je eigen attentiebeleid.

*Tip 6: Kies ieder jaar iets nieuws om waardering zichtbaar te maken zodat het geen sleur wordt.*

### 4.3 Explorers en roverscouts

- Explorers en roverscouts worden gestimuleerd activiteiten met of voor de jongere speltakken te doen. Hierdoor maken ze kennis met aspecten van het leidinggeven en organiseren. Het zorgt ook voor verbinding binnen de groep.
- Explorers en roverscouts hebben ook eigen spectaculaire activiteiten.
- De groep gaat bewust om met verantwoordelijkheden die ze jonge vrijwilligers geeft.

*Tip 7: Denk als groep na over de kansen die het nieuwe Roverscoutprogramma biedt. Niet als vervanging voor hetgeen je nu hebt, maar om hier nieuw mee te beginnen met de explorers die overvliegen.*

*Tip 8: Wat is er mogelijk om leden van buiten de groep te werven? Denk ook aan bijvoorbeeld stoere en uitdagende activiteiten, een weekendexpeditie of een zomerkamp waar vrienden/vriendinnen welkom zijn.*

*Tip 9: Een kwalificatie als je 18 bent, wil niet zeggen dat je niet al eerder aan je competenties voor leidinggevende kunt werken.*

### 4.4 Begeleiding en deskundigheidsontwikkeling

- De groep heeft duidelijke afspraken over de gewenste deskundigheid
- Alle vrijwilligers en teams worden begeleid. Op verschillende manieren door de teamleider, groepsbegeleider en praktijkbegeleider.
- Bij een waterscoutinggroep zijn er voldoende jeugdleden en vrijwilligers met een MBL om met de boten verantwoord het water op te gaan. Hoe zorg je ervoor dat er voldoende leden van je groep een CWO of MBL halen?
- Er wordt gekeken naar teamcompetenties: zorg dat een team (persoonlijke) competenties heeft waarin mensen elkaar aanvullen.
- Er is een inwerkprogramma voor nieuwe vrijwilligers: dat is voor externe nieuwe leiding of bestuursleden anders dan voor intern gevonden nieuwe leiding/bestuursleden. Ze hebben het wel allebei nodig!

*Tip 10: Organiseer een avond voor de speltakleiding die minder dan een half jaar lid zijn (of juist degenen die het jaar ervoor gestopt zijn!) en vraag hun ervaringen en tips voor de groep.*

*Tip 11: Organiseer een avond in de groep (of binnen de regio) om iedereen te trainen in het krijgen en geven van feedback aan elkaar.*

*Tip 12: Een bestuur zou opnieuw naar de verdeling van haar taken kunnen kijken met behulp van de 'blokkendoos' (te vinden op [www.scoutingn.nl](http://www.scoutingn.nl)) Zo creëer je nieuwe kansen om bestuursleden te behouden voor de groep.*

### 4.5 Bouw en onderhoud netwerken

Traditioneel werken Scoutinggroepen met een (stichtings-)bestuur, speltakteams en een aantal vrijwilligers die zich voor vaste klussen inzetten. Van iedereen wordt dezelfde betrokkenheid en inzet verwacht, met uitzondering van de oud-leden.

Succesvolle groepen hebben moderne oplossingen gevonden. Zo zie je hier diverse hulptroepen van ouders, plusscouts en oud-leden die de groep en ook de speltakteams op allerlei manieren ondersteunen. De groep weet deze mensen te binden door wekelijkse of jaarlijkse bijeenkomsten en door een goede organisatie en coördinatie van al deze extra mensen.

- Tip 13. Geef als groepsbestuur en kaderleden aandacht aan de ouders van (nieuwe) jeugdleden. Zoek ze op, maak een praatje, laat ouders zien wie je bent.*
- Tip 14. Het helpt als je alle oud-kaderleden en ouders die zich voor de groep inzetten minimaal 1 keer per jaar uitnodigt voor een gezellige informele bijeenkomst. (Niets mis met hier ook lootjes voor de groep verkopen of ze tegelijkertijd benaderen voor gerichte inzet!)  
Let op: In de nieuwste versie van SOL kun je ook de adressen van oud-leden bijhouden.*
- Tip 15. Heeft jullie groep een informatiefolder, weten ze wie jullie zijn en hoe ze iets aan de groep kunnen bijdragen. Download een folder van Scouting Nederland webpagina "Laat je Uitdagen!" en maak daar je eigen folder van*
- Tip 16. Kijk wanneer iemand iets voor de groep wil doen naar zijn/haar mogelijkheden in plaats van in eerste instantie jullie behoeften als groep.*
- Tip 17. Heb je contact met bedrijven in je omgeving en wat doet jullie groep terug voor alle bedrijven, sponsoren de gemeente en andere samenwerkingspartners?*
- Tip 18. Zijn er eenvoudiger vrijwilligers te vinden als je een (nieuwe) speltak op een avond start?*
- Tip 19. Maak regelmatig een digitale nieuwsbrief per mail voor alle betrokkenen (vrienden, kader, oud-leden en ouders) die bij de groep betrokken zijn.*

## 5 Werving

Bij het ontbreken van voldoende vrijwilligers denken de meeste mensen eerst aan werving. Succesvolle werving vraagt een gezonde voedingsbodem voor nieuwe mensen. Eerst energie steken in een aantal randvoorwaarden tot behoud van vrijwilligers voorkomt frustraties.

### 5.1 Iedereen is ambassadeur!

Al jouw leden en hun ouders zijn ambassadeurs van de groep! Aangezien de meeste successen te halen zijn uit mond tot mondreclame en uit mensen die je zelf (of leden van de groep) kennen, heeft het zin om dit als vertrekpunt te nemen. Positieve werving maakt de meeste kans.

- Inventariseer gericht wie je (via via) allemaal kent. Denk aan de Facebook en LinkedIn netwerken.
- Organiseer ouderbijeenkomsten (of een ouder-kind weekend) om ze te laten ervaren hoe leuk hun kind het bij Scouting heeft en investeer in het leggen van contacten met ouders. Hier kun je ook Jubileumvieringen met de groep voor gebruiken.
- Organiseer activiteiten waar je ook niet scouts bij uitnodigt. Bijvoorbeeld alle oppas- ouders, grootouders of tieners die oppassen.
- Overweeg samenwerking met scholen voor stageplaatsen of Maatschappelijke Stages
- Maak een korte folder over jouw groep (zie ook [www.scouting.nl](http://www.scouting.nl) voor materiaal en voorbeelden), die je op allerlei plaatsen kunt ophangen. Bijvoorbeeld in de bibliotheek, huisartsenpost, scholen, vrijwilligerscentrale, etc
- Zorg dat nieuwe ouders of nieuwe vrijwilligers zich welkom voelen.

Bespreek met elkaar wat je eigenlijk over je groep en over Scouting kunt vertellen: vaak vinden we dat nog niet eens zo makkelijk en komen we niet veel verder dan: het is hartstikke leuk en we doen van alles! Het is de moeite waard dat eens samen te formuleren. Wellicht helpt de nieuwe positionering van Scouting Nederland erbij: Scouting staat voor uitdaging! Scouting biedt leuke en spannende activiteiten waarmee meiden en jongens worden uitgedaagd zich persoonlijk te ontwikkelen.

Voor de maatschappelijke positionering van vrijwilligers gebruiken we daarnaast óók de slogan:

#### **Vrijwilliger bij Scouting: Goed bezig!**

Scouting vervult een belangrijke maatschappelijke rol. Onze vrijwilligers begeleiden en ondersteunen jongens en meiden in hun persoonlijke ontwikkeling. Dat doen ze in diverse functies. Direct, bijvoorbeeld als leidinggevende bij een lokale groep, als spelleider bij een regioactiviteit of als survivalbegeleider op de HIT, en indirect als onder andere HRM'er, penningmeester of kok. Zinvol werk met en voor jeugd. Een vrijwilliger bij Scouting is dus goed bezig!

### 5.2 Investeer in positieve zichtbaarheid van je eigen groep

De naamsbekendheid van Scouting is groot in Nederland. De meeste mensen kennen de organisatie en hebben hier een mening over. Niet-scouts hebben vaak geen actueel beeld van hetgeen Scouting nu echt IS. Daar komen ze vooral achter als ze zelf een keer met Scouting actief kennis maken, door te zien wat een Scoutinggroep DOET.

Bijvoorbeeld doordat ze kennismaken met een Scoutinggroep door :

- Een partnership met de Buitenschoolse Opvang
- De actie voor een goed doel
- Leuke activiteiten op Koninginnedag
- Een gave uitdagende activiteit in de winkelstraat of de kabelbaan bij het water
- Het bieden van stageplaatsen

Denken in win-win is investeren in de toekomst. Anderen willen meer voor jullie groep doen, als je soms eerst iets voor hen betekent. Belangeloos je inzetten als groep voor niet alleen je eigen groep, maar voor alle kinderen in de buurt.

*Tip 20: Organiseer een ideeënmarathon met diverse externe organisaties om je in te zetten voor meer mogelijkheden voor kinderen met een beperking om lid te worden van een vereniging (niet perse Scouting!). Of om kinderen uit minder kansrijke gezinnen mee op kamp te nemen.*

*Tip 21: Doe mee aan activiteiten van de plaatselijke ondernemers en laat zien wat Scouting voor de ontwikkeling van kinderen en jongeren betekent.*

### **5.3 (Nieuwe) media en publiciteit**

- Het eerste wat nieuwe mensen doen die kennismaken met jullie groep is naar de website van de groep gaan. Dit is het visitekaartje voor jullie groep. Zie ook de ondersteuning met de wervingscampagne Laat je Uitdagen! die vanuit het Team communicatie op het LSC hierover geboden wordt.
- Scouting Nederland heeft een nieuwe wervingsfilm voor vrijwilligers die je aan je eigen site kunt toevoegen, maar ook kunt verspreiden via alle facebook accounts van de groep!
- Gratis positieve beeldvorming door stukjes kopij aan te leveren aan huis aan huis kranten, de locale radio of TV. Zijn er jongeren in jullie groep te porren als mediascout? Om externe woordvoerder voor jullie groep te zijn?
- Hebben jullie als groep de mogelijkheid iets te filmen? Via You Tube te plaatsen....
- Nodig de burgemeester en politici uit om een werkbezoek aan jullie groep te brengen. Niet vergeten de pers ook in te lichten!
- Gebruik deze media ook als je vrijwilligers van je groep een compliment wilt geven. Als je op Facebook laat weten dat je het waardeert dat iemand zich al vijf jaar inzet voor de groep (of langer), dat vrijwilligers trainingen met goed gevolg afsluiten of jullie een wachtlijst hebben omdat de activiteiten van Scouting zo populair zijn.

### **5.4 Quick win wervingstips**

*Tip 22: De werving van een senior (iemand die met pensioen is, maar wel tijd en ervaring beschikbaar heeft) voor een bestuurs- of andere niet speltakvacatures. Denk hierbij ook aan opa's en oma's.*

*Tip 23: Het laten uitvoeren van meer werk in de groep in teamverband. Leuker en met meer garantie op de uitvoering ervan.*

*Tip 24: Vraag zoveel mogelijk mensen om 3 namen op te schrijven van iemand die ze kennen en die misschien belangstelling heeft iets voor Scouting (jullie groep) te doen. Volg ieder van deze ideeën op.*

*Tip 25: Begin een uitzendbureau of pool voor de groep, waarin je alle plusscouts, ouders, oud-leden en andere geïnteresseerden vraagt zich in te schrijven. Alle voorkomende werkzaamheden kun je hier aanmelden.*

*Tip 26: Ga voor kwaliteit. Niet iedereen die zich aanmeldt hoeft geschikt te zijn voor een functie!*

## 6 Checklist vrijwilligersbeleid

### *Vrijwilligersbehoud*

- Is er een groepsbegeleider of iemand die zich in wil zetten als vrijwilligerscoördinator?
- Weten wat de huidige vrijwilligers motiveert (en kijken hoe je dit organiseert)
- Hoe ziet de groep er over drie jaar uit? Plannen voor nieuwe speltakken, gebouw, etc
- Wat gebeurt er buiten de groep? Een nieuwe woonwijk, vergrijzing of veranderingen in het gemeentelijk beleid bijvoorbeeld. (check GIS-kaartjes of Scoutsinkkaart)
- Voor welke activiteiten heb je het komend jaar vrijwilligers nodig? Welke taken kunnen er in deelprojecten worden uitgevoerd?
- Wat wil iedereen na het zomerkamp in de groep doen? Welke vrijwilligers willen iets anders?
- In hoeverre is de groep intern organisatorisch op orde? Zie hiervoor ook de kwaliteitsscan (Programma Groepsontwikkeling – bijlage bij de light-scan)
- Weet je wat de beroepen van ouders zijn en wie bereid is zich voor de groep in te zetten?
- Hoe staat het met gewenste deskundigheid, praktijkbegeleider Scouting Academy en begeleiding van (nieuwe) vrijwilligers?
- Is er een groep plusscouts en welke andere oud-leden of ouders zijn incidenteel inzetbaar?
- Kan de samenwerking en het prettig met elkaar omgaan nog worden verbeterd?
- Zijn er gezellige informele activiteiten?
- Is er aandacht voor waardering van de inzet van eenieder?

### *Vrijwilligers werving*

- Zijn de huidige leden enthousiast en trots op hun groep? Gedragen ze zich als ambassadeur?
- Hoe staat het met de externe zichtbaarheid van de groep?
- Heb je een overzicht van alle oud-kaderleden? Is er een gelegenheid ze te ontmoeten?
- Heb je een overzicht van alle externe relaties van jouw groep? Wat kun jij voor hen betekenen met de groep en welke mogelijkheden voor gelijkwaardige samenwerking zijn er?
- Zorg dat je maandelijks in de media bent met leuke en positieve berichten over de groep.
- Investeer in contacten met ouders en oud-leden van de groep.
- Maak een overzicht van korte en concrete werkzaamheden voor de groep.
- Maak een folder of poster over de groep die je kunt verspreiden.
- Check jullie website met behulp van de “Tips en trucs voor een goede website”
- Hoe uitnodigend is jullie accommodatie? Hoe komt dit op nieuwe vrijwilligers over?

## 7 Links en verdere informatie

**Waar kun je als groep / groepsbestuur nog meer informatie en inspiratie vinden over het vinden, binden, boeien en laten groeien van vrijwilligers?**

- Op de site van Scouting Nederland > vrijwilligers > werven, binden, waarderen en uitstroom (inspiratielijsten voor vinden, voor binden&boeien, formats voor het ontwikkelen van eigen beleid op div. onderdelen)
- Op de site van het Scoutingsteunpunt Limburg [www.scoutinglimburg.nl](http://www.scoutinglimburg.nl),
- Op de site van Movisie; een overkoepelende organisatie voor vrijwilligers

**Welke informatie is er handig voor nieuwe kaderleden in de groep?**

*Informatie over jullie groep:*

- Wie doet wat
- Jaarlijkse momenten en tradities
- Afspraken binnen de groep over gedrag, materiaalgebruik, etc.
- Aanvraag VOG voor alle vrijwilligersfuncties
- Informatie over de regio (activiteiten, trainingen, bijeenkomsten)
- Welke kosten worden vergoed en welke niet

*Informatie voor leiding*

Op de ledensite [www.scouting.nl](http://www.scouting.nl) – is veel informatie te vinden.

Help nieuwe kaderleden door ze uit te leggen hoe dit werkt. En zo nodig hoe ze een inlogaccount hiervoor aan kunnen vragen.

Op de website is bijvoorbeeld te vinden:

- ScoutsOnLine. Hier kan leiding eigen gegevens beheren, maar ook de gegevens van de jeugdleden uit hun speltak zien, insignes of CWO bijhouden en nog veel meer.
- Activiteitenbank
- Informatie over het spelaanbod, de ScoutingAcademy en andere Scouting onderwerpen
- Helpdesk waar je alle vragen over Scouting kunt stellen.
- In het menu onder “vrijwilligers” allerlei tips en trucs over in-, door- en uitstroom
- De groeicirkel en de mogelijkheid je aan te melden bij het platformgroei.

*Informatie over jullie regio*

- Regiowebsite
- Activiteiten, bijeenkomsten en trainingen die binnen de regio georganiseerd worden.

*Ondersteuningsproducten*

In de ScoutShop [www.Scouting.nl](http://www.Scouting.nl) – Menu-item ScoutShop zijn veel handige boeken en materialen voor scouts te koop.

- Bevergids en Beverkompas
- Welpengids en Welpenkompas
- Scoutsgids en Scoutskompas
- Explorergids en diverse andere spelboeken en – materialen

### **Andere sites met informatie**

- Movisie; kennisinstituut voor vrijwillige inzet – [www.movisie.nl](http://www.movisie.nl)
- “Pak de passie!” – Magazine over betrokkenheid 2.0, een uitgave van Movisie. Aanrader!
- [www.NOV.nl](http://www.NOV.nl) : voor meer informatie over een sociaal veilige omgeving: In veilige handen.

### **Inspirerend**

- “Back to basics” een filmpje op You Tube van de KNVB over veranderingen in het vrijwilligerswerk in verenigingen. In 10 minuten wordt de rode draad uit deze brochure prachtig in beeld gebracht.
- “How to start a movement” van Derk Sivers op You Tube. Wil je iets veranderen, begin en anderen gaan je volgen.
- Het wervingsfilmpje van Scouting Nederland voor vrijwilligers: Laat je uitdagen! Te vinden op de site van scouting Nederland en op Youtube