

Beleidsplan EOS/St. Hubertus 2012-2017



**Scouting
EOS/St. Hubertus
Terneuzen**

Versie december 2011
Groepsbestuur

Inhoudsopgave

1. Inleiding	3
1.1 Groepsvisie	3
1.2 Groepsmissie	4
1.3 Vertaling in beleidsplan	4
2. Groepsinformatie	5
2.1 Bestuursvorm	5
2.2 Speltakken	5
3. Beleidsplan financieel	6
3.1 Strategische doelstelling	6
3.2 Operationele doelstelling	6
4. Beleidsplan sociaal	7
4.1 Strategische doelstelling	7
4.2 Operationele doelstelling	7
5. Beleidsplan HRM	8
5.1 Strategische doelstelling	8
5.2 Operationele doelstelling	8
6. Beleidsplan materiaal	11
6.1 Strategische doelstelling	11
6.2 Operationele doelstellingen	11
7. Beleidsplan veiligheid	
Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.	
7.1 Strategische doelstelling	14
7.2 Operationele doelstellingen	15
8. Beleidsplan PR	16
8.1 PR: Positief en negatief	16
8.2 Strategische doelstelling: Waarom PR binnen Scouting?	16
8.3 Operationele doelstelling: De inhoud van onze PR	16
8.4 De relaties van onze groep	17
8.5 PR-Matrix	19

1. Inleiding

Scoutingvereniging EOS/St. Hubertus heeft ca. 130 jeugdleden en ca. 60 vrijwilligers en staat middenin de Terneuzense samenleving. Elke zaterdag hebben de verschillende speltakken¹ van onze groep hun bijeenkomsten in ons eigen clubgebouw 't Weitje, waar elke speltak zijn eigen ruimte heeft. De bijeenkomsten worden geleid door een groep vrijwilligers, de zogenaamde speltakleiding. De speltakleiding bereidt de bijeenkomsten voor en organiseert naast de gewone bijeenkomsten ook verschillende andere activiteiten, waaronder het jaarlijkse zomerkamp. Naast de speltakleiding beschikt onze vereniging ook over vrijwilligers die de vereniging op andere terreinen ondersteund. Zoals het beheer, onderhoud en schoonmaak van het clubgebouw, het ophalen van oud papier en het besturen van de vereniging. De vereniging wordt ondersteund door de Stichting EOS/St. Hubertus en de daaraan verbonden vrijwilligers. Onze Scoutingvereniging maakt onderdeel uit van Scouting Nederland. Als lid van Scouting Nederland onderschrijft onze vereniging de doelstelling van Scouting Nederland:

'Scouting Nederland wil het Spel van Verkennen in Nederland bevorderen op grondslag van de ideeën van Lord Baden Powell 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'.

1.1 Groepsvisie

De groepsvisie van de EOS/St. Hubertusgroep geeft aan: 'waar we als scoutingvereniging voor willen gaan'. De groepsvisie valt uiteen in 6 kernwoorden die te samen het woord SCOUTS vormen: Samen, Code, Outdoor, Uitdaging, Team en Spel.

- Samen houdt in dat wij als vereniging laagdrempelig willen zijn en openstaan voor iedereen ongeacht huidskleur, geloof of beperking. Daarnaast staat 'samen' voor de maatschappelijke betrokkenheid die wij met de gemeente Terneuzen hebben. Deze betrokkenheid komt onder andere tot uiting door het jaarlijks organiseren van een Scout-JVK (2-daags jeugdkamp) en een Kerstscoutiviteit voor de Terneuzense jeugd. Naast maatschappelijke betrokkenheid staat 'samen' ook voor de verbondenheid die wij als scouts zowel regionaal (Regio Zeeland), nationaal (Scouting Nederland) als internationaal (WOSM) voelen. Deze verbondenheid komt tot uiting in het meedoen/organiseren van regioactiviteiten en door actieve deelname aan nationale en internationale activiteiten (Jamborees).
- Code staat voor normen, waarden, respect, tradities en de scoutingidentiteit. Normen, waarden en respect vormen de basis voor de 'spelregels' binnen onze vereniging. Daarnaast proberen wij door middel van het scoutingspel onze jeugdleden besef over deze normen, waarden en respect mee te geven. De scoutingtradities vormen de basis voor onze eigen Scoutingidentiteit. Een identiteit die zorgt voor de verbondenheid met andere Scouts over de gehele wereld.
- Outdoor staat voor het buitenleven, (zomer)kampen en de natuur. De natuur is niet alleen de omgeving waarin we ons spel spelen, maar vormt ook een opvoedende waarde binnen het Scoutingspel.
- Uitdaging staat voor het steeds weer verleggen van je grenzen, zowel individueel als samen met anderen. 'Uitdaging' staat ook voor de persoonlijke ontwikkeling van onze jeugdleden en voor de ontwikkeling binnen de vereniging van jeugdlid tot speltakleiding of vrijwilliger.
- Team staat voor het werken in groepen (speltakken) en de toenemende zelfstandigheid van jeugdleden en afnemende begeleiding in de oudere speltakken. 'Team' staat ook voor het

¹ Bevers (kinderen 5-7 jr.), Kabouters (meisjes 7-10jr.), Welpen (jongens 7-10 jr.), Gipa's (meisjes 11-14 jr.), Verkenners (jongens 11-14 jr.), Sherpa's (meisjes 14-18 jr.) en Rowans (jongens 14-18 jr.).

samen naar buiten treden als vereniging door middel van groepsactiviteiten, zoals de Nationale Scoutingdag en een groepskamp (om de zoveel jaar).

- Spel staat voor het scoutingspel. Veelzijdigheid, kwaliteit en creativiteit zijn belangrijk evenals het werken met thema's (in speltakken en tijdens kampen).

1.2 Groepsmissie

De groepsmissie van de EOS/St. Hubertusgroep geeft aan: 'waar we als scoutingvereniging voor staan'.

Onze Scoutingvereniging biedt voor jong tot oud een plezierige vrijetijdsbesteding. Samenwerken, avontuur, uitdaging, respect voor elkaar en de leefomgeving en groeiende zelfstandigheid en ontwikkeling zijn hierbij centrale thema's. Onze vereniging biedt kinderen, ongeacht huidskleur, geloof of beperking een veilige en leerzame speelomgeving. De activiteiten zijn erop gericht dat, naarmate de kinderen ouder worden, de begeleiding afneemt en hun zelfstandigheid toeneemt. Wat resulteert in de doorstroming van jeuglid tot speltakleiding of vrijwilliger, dan wel het op een andere manier betrokken blijven bij de groep. Het streven is om alle verenigings- en stichtingsleden het gevoel te geven tot één groep te behoren, op basis van gelijkwaardigheid. Tevens wordt gestreefd om iedereen de mogelijkheid te bieden om een levenslange verbondenheid met de vereniging in stand te houden. Dus vanaf jeuglid tot leiding tot kaderfuncties, al naargelang men tijd wil of kan vrijmaken voor de scouting groep.

1.3 Vertaling in beleidsplan

De groepsvisie en de groepsmissie vormen de basis voor de volgende beleidsplannen:

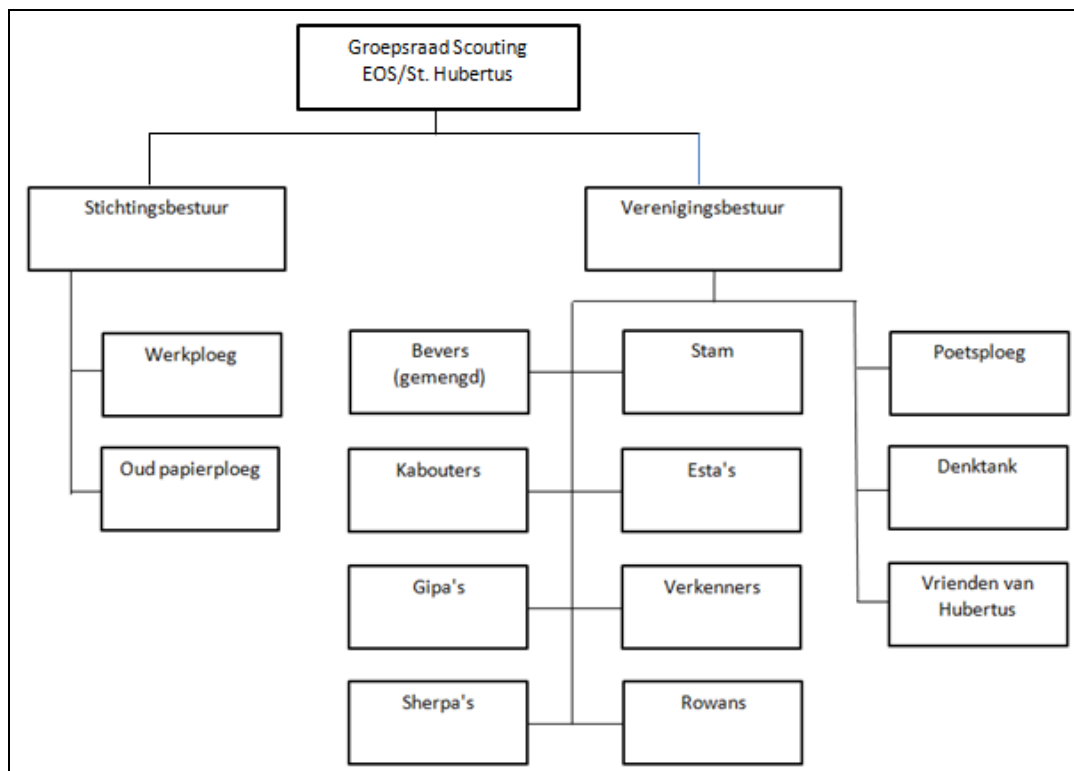
1. Financieel;
2. Sociaal;
3. Vrijwilligersbeleid;
4. Materiaal;
5. Veiligheid;
6. PR.

Elk beleidsplan wordt gemaakt voor een periode van 5 jaar. Daaruit wordt elke 3 jaar een werkplan gemaakt om de beleidsplannen in de praktijk te brengen. Door deze beleidsplannen en de daar uit voortvloeiende werkplannen kan de vereniging gericht werken aan haar toekomst.

2. Groepsinformatie

2.1 Bestuursvorm

Onderstaand het organigram van de vereniging (in relatie tot de stichting).



Figuur 2.01: Organogram EOS/ St. Hubertus

2.2 Speltakken

Elke speltak heeft een eigen thema, waarbij het thema het beste naar voren komt in een volle speltak. Per speltak is een streefcijfer van het aantal leden vastgesteld, in tabel 2.01 wordt per speltak het streefcijfer weergegeven.

Speltak	Streefaantal leden	Min. aantal leden	Leidingaantal
Beyers	20	10	4
Kabouters	24	15	5
Welpen	24	15	5
Gipa's	24	15	5
Verkenners	24	15	5
Sherpa's	15	6	4
Rowans	15	6	4

Tabel 2.01: Streefcijfers

Instroom van nieuwe leden gebeurt voornamelijk bij de jongste speltakken (t/m 11 jaar). Instroom van leden bij de oudere speltakken verloopt moeilijker. Actieve ledenwerving richt zich dan ook voornamelijk tot jongens en meisjes tot 11 jaar. Dit betekent niet dat ledenwerving van oudere jongens en meisjes niet gebeurt. De werving onder deze groep is meer incidenteel van aard, terwijl de werving van leden tot 11 jaar een structureel karakter heeft.

3. *Beleidsplan financieel*

Scouting EOS/St.-Hubertus is een Scoutinggroep die zich, mede via haar statuten, ten doel heeft gesteld om zowel sociaal als financieel laagdrempelig te zijn. Met deze doelstelling ingedachte wordt op behoudende wijze met de financiën omgegaan, waardoor de contributie (incl. kampgeld) laag kan blijven. Het spel van Scouting moet op een verantwoorde wijze kunnen worden gespeeld, waarbij een verantwoord financieel beleid een belangrijke voorwaarde is.

3.1 *Strategische doelstelling*

De vereniging zal een financieel beleid ontwikkelen en uitvoeren, waarin de sociale en maatschappelijke gerichtheid van de groep wordt bewerkstelligd en waarbij de totale kosten voor de leden zo laag, als redelijkerwijs mogelijk, worden gehouden. Met als randvoorwaarde een optimaal in stand houden van de huidige huisvesting (elke speltak een eigen ruimte, een gezamenlijke magazijn en een pionierhok) en beschikbare middelen, alsmede borging van de continuïteit van de vereniging.

3.2 *Operationele doelstelling*

- Er bestaan financiële richtlijnen in het huishoudelijke reglement van Scouting Nederland waar leden, leiding, bestuur en speltakken zich aan conformeren. Het bestuur vervult een actieve rol bij het actueel houden de richtlijnen binnen de vereniging.
- Het toetreden tot de vereniging is financieel laagdrempelig.
- Er is binnen het bestuur en de leiding actieve instructie met betrekking tot leden inzake verwijzing naar mogelijke gemeentelijke bijdragen.
- De ter beschikking staande middelen en gebouwen zullen door de stichting in een deugdelijke staat worden gehouden door een gericht onderhoud- en investeringsbeleid en door het up-to-date verzekert houden van de gebouwen.
- De stichting draagt zorg voor de nodige verzekering ten behoeve van haar leden en de middelen van de groep. Verzekeringen: verzekering jeugd- en kaderleden, bestuursaansprakelijkheidsverzekering en verzekering vervoer kampmaterialen.
- Wensen op het gebied van investeringen en middelen van individuele speltakken of onderdelen dienen ruim voorafgaand aan een kalenderjaar ter goedkeuring te worden voorgelegd aan het stichtingsbestuur.
- Met het vragen van aanvullende eigen bijdrages voor activiteiten zal kritisch worden omgegaan. Uitgangspunten hiervoor liggen vast in eerdergenoemde financiële richtlijnen.
- Er is een financieel beleid op speltak niveau dat past binnen het collectief financieel van de groep. De verantwoording hiervoor ligt binnen de speltakken. Het bestuur ziet toe op het nakomen van de afspraken en stelt de kaders vast, waaronder de bijdragen aan speltakken.
- Er zal geprobeerd worden om via sponsoring / subsidies extra financiële middelen binnen te halen.

4. *Beleidsplan sociaal*

Zoals in hoofdstuk drie al is aangegeven is Scouting EOS/St.-Hubertus een Scoutinggroep, die zich ten doel heeft gesteld om laagdrempelig te zijn. Onze vereniging biedt leden, ongeacht huidskleur, geloof of beperking een veilige en leerzame speelomgeving. De activiteiten zijn erop gericht dat, naarmate de kinderen ouder worden, de begeleiding afneemt en hun zelfstandigheid toeneemt. Wat resulteert in de doorstroming van jeugdlid tot speltakleiding of vrijwilliger, dan wel het op een andere manier betrokken blijven bij de groep.

4.1 *Strategische doelstelling*

Iedereen moet lid kunnen worden en blijven van de EOS/St.Hubertusgroep. Activiteiten worden samen ondernomen waarbij we het belangrijk vinden dat iedereen zich veilig en geborgen voelt en zichzelf kan zijn. Van 5 tot 18 jaar doorlopen de leden het proces via samen spelen en samen ondernemen naar verantwoordelijke activiteiten in de maatschappij. Op deze manier kan het competentiegevoel van kinderen worden vergroot.

4.2 *Operationele doelstelling*

- Het organiseren van activiteiten voor andere kinderen die (geen) lid zijn van scouting. Bij organiseren van activiteiten die geen lid van scouting kan gedacht worden aan organisatie van het Scout-JVK en Kids2Fun.
- In te zetten voor anderen. Hierbij kan worden gedacht aan een middag organiseren in een verzorgingstehuis. Daarnaast worden er verschillende vriendjes en vriendinnetjesdagen georganiseerd. Verder zijn er een aantal jaarlijks terugkerende activiteiten die met en voor anderen worden ondernomen. Hierbij valt te denken aan de Nationale Natuurwerkdag, assisteren bij de Truck-Roll en het leveren van verkeersregelaars bij evenementen zoals de Enecotour (wielervedstrijden).
- Maatschappelijke stage. Het is ook mogelijk om bij de EOS/St.Hubertusgroep een maatschappelijke stage te lopen.
- Voor elke speltak zijn er jaarlijks terugkerende uitwisselingen met andere scoutinggroepen. Deze jaarlijks terugkerende uitwisselingen uiten zich in activiteiten als Beverdoedag, DWEK-weekend, ZePaKa, SuReAc, RSE-weekend en de jaarlijkse volleybalwedstrijden.
- Samenwerken. Samenwerking wordt gestimuleerd door in de speltakken leden te laten samenwerken in teams.
- Elkaar respecteren en accepteren. Iedereen moet zich veilig en geborgen voelen en zichzelf kunnen zijn. Bij scouting is het niet noodzakelijk om steeds te moeten presteren. Om dit te kunnen bereiken worden er onder andere bijeenkomsten gewijd aan het voorkomen van pesten.
- Er wordt naar gestreefd de ouders van leden zoveel mogelijk te betrekken bij de groep. Om ouders bij de groep te betrekken zijn er verschillende mogelijkheden. Ouders kunnen zich aansluiten bij een poetsploeg, werkploeg of oud papierploeg. Daarnaast kunnen ouders assisteren bij activiteiten zoals voor vervoer zorgen voor activiteiten die niet op ons eigen terrein plaatsvinden. Om dit alles goed in kaart te brengen, heeft de groep de Vrienden van Hubertus opgericht.

5. Beleidsplan vrijwilligersbeleid

Scouting EOS/St.Hubertusgroep gaat zorgvuldig om met haar vrijwilligers. Ook voor hen staat een plezierige vrijetijdsbesteding op de eerste plaats. Iedere vrijwilliger draagt bij aan het Scoutingprogramma. De één door zelf jeugdleden het spel te laten beleven. De ander door te zorgen dat de leiding kan rekenen op goede huisvesting, goed materiaal en goede ondersteuning. De vrijwilligers ontlenen hun voldoening dus aan sterk uiteenlopende activiteiten. Waardering en een goed groepsgevoel, dat door iedereen herkend en ervaren wordt, voorkomt dat vrijwilligers afhaken. We kunnen vrijwilligers immers niet met geld motiveren. Door betrokkenheid bij ons avontuurlijke Scoutingspel blijven vrijwilligers gemotiveerd om samen alle klusjes op te knappen die voor ons voortbestaan onmisbaar zijn.

De groep heeft een platte organisatie waarbij verantwoordelijkheden zoveel mogelijk bij de uitvoerende liggen. De groep helpt iedere vrijwilliger om de gekozen uitdaging op een plezierige en zinvolle wijze vorm te geven. Dat gebeurt door wederzijds duidelijke afspraken te maken en een goede sfeer te bevorderen. Om onze Scoutinggroep vitaal te houden moeten we voortdurend werken aan verbetering en nieuwe ideeën. Dat vergt inzet en betrokkenheid van leidinggevend en van de groep. Juist die extra vonk leidt tot een beter resultaat en voldoening. We schuwen niet om eenieder aan te spreken op het nakomen van afspraken en mogelijkheden voor verbetering. Uiteindelijk halen we onze voldoening uit goede Scoutingprogramma's die op hun beurt ook weer leiden tot waardering en ontplooiing van onze vrijwilligers.

5.1 Strategische doelstelling

We willen een goed en verantwoord Scoutsprogramma presenteren. Een goede kwaliteit van het spel wordt gekenmerkt door dynamiek en ontwikkeling. Bij Scouting blijf je groeien in alle opzichten. We komen dus steeds met nieuwe ideeën en uitdagingen. Daarbij staan we met beide benen in de maatschappij. Alleen zo brengen we jongeren en ouderen de meerwaarde van Scouting bij en houden we onze groep aantrekkelijk. Wij zorgen dat leidinggevend worden opgeleid zodat zij op een deskundige manier het Scoutingspel aan onze jeugdleden kunnen aanbieden. Omdat onze groep lid is van Scouting Nederland wordt gebruik gemaakt van het landelijk spelaanbod en de materialen. Deze middelen ondersteunen ons bij het uitvoeren van een goed en veelzijdig Scoutingprogramma. Het voorbereiden en brengen van Scoutingprogramma's vergt veel organisatievermogen, inzicht en creativiteit. Belangrijke voorwaarden zijn leidingteams die goed bezet zijn met gemotiveerde leiding die goed kan samenwerken. De teams zijn zelf verantwoordelijk voor hun organisatie en programma's. Wij geven de teams zoveel mogelijk ruimte en initiatief. Wij volgen het functioneren van leiding en teams positief kritisch en geven gevraagd en ongevraagd ondersteuning. Als zaken zich niet verhouden tot onze verenigingsstatuten en Huishoudelijk reglement of als veiligheid, continuïteit of kwaliteit in het geding zijn zullen wij een oplossing zoeken en zo nodig maatregelen nemen. Onze vrijwilligers worden gewaardeerd en ondersteund echter Scouting kent te veel verantwoordelijkheden om vrijblijvend gebracht te worden; zo nodig spreken wij vrijwilligers daar op aan.

5.2 Operationele doelstelling

Inspelen op de veranderde vrijwilliger

Verwacht wordt dat wij in toenemende mate te maken hebben met vrijwilligers die zich richten op een specifieke functie binnen een beperkt tijds kader. De breed inzetbare en als vanzelf aanwezige vrijwilliger wordt schaars. De vrijwilligers hebben behoefte aan een heldere organisatie, duidelijke taken en verantwoordelijkheden, begeleiding en waardering. Een goede sfeer en gelegenheid voor vriendschappelijk samenzijn bevordert de band met de groep.

Het beleids- en werkplan heeft mede tot doel te komen tot een meer efficiënte organisatie met zichtbare en haalbare doelen. Vrijwilligers ervaren uitdaging en succes door trots te zijn op geleverde teamprestaties en persoonlijke prestaties. Dat geldt zowel voor leidinggevendenden als voor andere vrijwilligers (werkploeg, oud papier, poetsploeg etc.) Voor training, middelen, ideeën e.d. wordt zoveel mogelijk gebruik gemaakt van de ondersteuning van regio en land. Onze groep probeert neergaande trends tijdig te signaleren en om te buigen. Hiertoe wordt constructief gebruik gemaakt van uitkomsten van onderzoek bij leden en ouders.

Uitrol van Scouting Academy

Door middel van een continu opleidings- en monitoringssysteem voor leiding, dat aangestuurd wordt door onze groep en de praktijkbegeleiders. Opleiden en samen zorgen dat de Scoutsprogramma's goed en aantrekkelijk blijven gaan hand in hand. Het als speltakteam behalen van kwalificaties is een voorwaarde maar wil niet zeggen dat kwaliteit blijvend is. Samen in de spiegel kijken en blijven werken aan competenties en vernieuwing houdt ons fris.

Toelichting Scouting Academy

Centraal voor leidinggevendenden bij Scouting staat competentiegericht leren. Bij Scouting wordt je opgeleid zodat je op een deskundige manier het Scoutingspel aan de jeugdleden kan aanbieden. Het opleiden gebeurt in de vorm van de Scouting Academy. Het systeem van de Scouting Academy geeft inzicht in hoe je als vrijwilliger gekwalificeerd leiding wordt.

Een vrijwilliger van buiten onze groep kan als leidinggevende worden aangesteld zodra voldaan is aan de startkwalificaties (Verklaring omtrent gedrag, onderschrijven doelstelling SN, onderschrijven gedragscode, kennis van de speltakprogramma's).

Een Scout die als Bever is begonnen en alle speltakken heeft doorlopen, heeft ongetwijfeld veel kennis en vaardigheden. Toch is dit niet genoeg om leiding te worden. De leidinggevende vaardigheden moeten verder worden ontwikkeld. Die zijn te behalen via Scouting Academy. Je bepaalt samen met een praktijkbegeleider door middel van een competentiescan welke vaardigheden je al hebt en welke je nog mist. Per competentie is er een methode om die te verwerven. Bijvoorbeeld door middel van e-learning (spelvisie), stage lopen, door middel van persoonlijke begeleiding (zoals bij het uitleggen van een spel) of door middel van het volgen van een regionale of landelijke training. Competenties kunnen ook elders bij een studie of in een beroep zijn opgedaan. Andersom zijn competenties zo opgezet dat ze ook buiten Scouting kunnen worden gebruikt. Alle functiegebonden competenties staan op een kwalificatiekaart. Uiteindelijk doel is dat je alle competenties beheerst. Als leiding ben je gekwalificeerd als je voor elke competentie op de kwalificatiekaart een vinkje hebt behaald. De praktijkbegeleider begeleidt het opleidingstraject individueel per leidinggevende en geeft feedback. De groepsbegeleider houdt zicht op kwaliteit en begeleiding als geheel.

Naast persoonlijke kwalificaties zijn er teamkwalificaties. Om verantwoord leiding te kunnen geven aan een speltakteam is er, afhankelijk van de groeps grootte, een minimum aantal leiders nodig waarvan er een aantal gekwalificeerd is. Daarnaast zijn ook per team leidinggevendenden met een logeer-/kampkwalificatie noodzakelijk. Per speltak zullen we een matrix opstellen met de minimale en wenselijke criteria van beschikbare niveau's die we aanhouden.

Vernieuwen van het huishoudelijk reglement, met een beschrijving van organisatie en bestuur, functieprofielen voor bestuursleden en leiding, doelstellingen en spelvisie van Scouting, de speltakken met het spelaanbod, de financiële richtlijnen, procedures voor gebouw- en materiaalbeheer, training en begeleiding, vrijwilligersbeleid, veiligheid en calamiteitenplannen.

Opstellen van een communicatieplan met teams en (aspirant)leidinggevendenden, bedoeld om de teams te motiveren en vrijwilligers te behouden. Doorgroei van Explorers naar leiding wordt gestimuleerd en begeleid. Nieuwe leiding wordt actief betrokken bij steeds meer zelfstandige en organisatorische

taken. Aan persoonlijke keuzes willen we tegemoet komen. Echter ook moet rekening worden gehouden met continuïteit en bezetting van de teams. Het goed functioneren van een speltakteam is, naast onderlinge samenwerking, afhankelijk van de competenties waar de teamleden gezamenlijk over beschikken. Dat vrijwilligers hun talenten ontwikkelen en benutten is een belangrijk onderdeel van Scouting.

6. *Beleidsplan materiaal*

Centraal bij Scouting staat het 'Spel van Verkennen' met jeugd en jongeren. Een niet onbelangrijk middel bij het uitvoeren van dat spel is het gebruik van veilig spe(e)l- en kampeermateriaal. De leiding is meestal druk bezig om programma's voor te bereiden en die goed uit de verf te laten komen. Dat wil natuurlijk niet zeggen, dat zij niet verantwoordelijk zijn voor het groeps materiaal. Leiding en materiaalbeheerder zullen zich samen moeten inspannen voor een goed materiaalbeheer. Hierbij gaat duurzaamheid vaak samen met veilig gebruik, een lange levensduur en minder milieubelasting. Van aanschaf tot afvalstadium verdient alle materiaal onze planmatige zorg.

6.1 *Strategische doelstelling*

Goed en degelijk groeps materiaal, dat op tijd aanwezig is, is nodig om veelzijdige en creatieve programma's van Scouting goed neer te kunnen zetten. Denk bij de genoemde groeps materialen aan kookmateriaal, tenten of pionierhout. Het is belangrijk dat er voldoende voorraad en keus is, dat het in goede staat verkeert en veilig gebruikt kan worden. Hiervoor moet de leiding van elke speltak terug kunnen vallen op de materiaalbeheerder. Een materiaalbeheerder die, in samenwerking met de leiding en het verenigings- en stichtingsbestuur, actief is ten dienste van de organisatie en het programma van de Scoutinggroep.

6.2 *Operationele doelstellingen*

Het doel van materiaalbeheer kun je omschrijven als: 'op een efficiënte en duurzame manier ervoor zorgen dat elke speltak tijdig over voldoende en degelijk materiaal kan beschikken om het spel van Scouting goed te spelen'. Om deze doelstelling te bereiken zal de door het bestuur gekozen materiaalbeheerder het beheer voeren over het groeps materiaal in het groeps magazijn, archief, gashok en pionierhok. Het materiaalbeheer kan eventueel met meerdere personen uitgevoerd worden, een goede taakverdeling is dan noodzakelijk. De volgende paragrafen beschrijven kort de taken van de materiaalbeheerder.

Inventariseren van materialen en het systematische opslag

In overleg met het bestuur zal worden afgesproken welk systeem er gebruikt zal worden voor de inventarisatie van materialen. Met behulp van de inventarislijst kan elk jaar ook gekeken worden of het verzekerde bedrag nog klopt. Te denken valt aan onderstaande systemen: Per categorie (functie, activiteit, gebruikersgroep, intensiteit gebruik); Naar locatie en/of opslagmiddel; Naar ouderdom.

Aanschaf van nieuw materiaal

De materiaalbeheerder zorgt ervoor, dat de juiste artikelen van de juiste kwaliteit en prijs tegen de juiste condities ter beschikking komen. De vraag naar nieuwe materialen kan op twee manieren geïnitieerd worden:

- *Aanschaf op initiatief van de gebruiker (meestal zal dit de leiding van de speltakken zijn).* Het is handig als binnen elke speltak een persoon hiervoor verantwoordelijk is. Afhankelijk van het programma of de activiteitsgebieden waar de speltakken op dat moment mee bezig zijn, is er behoefte aan nieuw / vernieuwend materiaal.
- *Aanschaf op initiatief van de beheerder.* Het gaat hier dan voornamelijk om materialen die steeds verbruikt worden of die tijdig vervangen moeten worden. Er is sprake van een strategische voorraad waarvan de grootte mede afhangt van het gebruik. Ook kan het gaan om strategische uitbreiding waardoor materialen die voorheen werden gehuurd nu worden aangeschaft door de groep.

Ontwikkelen en uitvoeren van een uitleensysteem

Er dienen een aantal keuzes gemaakt te worden met betrekking tot het uitlenen van groepsmateriaal, zoals:

- Wie heeft voorrang bij het lenen van materiaal? Aanvraag per e-mail vergroot de kans op beschikbaarheid. De prioriteit in is hieronder van hoog naar laag opgesomd:
 1. kamp op locatie anders dan scoutinggebouw;
 2. bijeenkomsten;
 3. privégebruik (groepsvrijwilligers).
- Mogen andere Scoutinggroepen, andere verenigingen en organisaties lenen / huren? Aanvragen voor materiaalhuur / gebruik gaan altijd via de materiaalbeheerder, tenten worden niet uitgeleend (m.u.v. oude witte tent). Doelstelling is om het huren van materiaal niet populair te maken, een drempel is hier gewenst;

Wie	Wat	Hoe / voorwaarde
Doormangroep	Hout / touwen / kookmaterialen + gas / zeilen / banken & tafels	Kosteloos lenen, mits verzekerd
Ander e scoutinggroepen	Hout / touwen / kookmaterialen / zeilen / banken & tafels	Kostenpost lenen, mits verzekerd met borg*
Ander e verenigingen	Kookmaterialen / zeilen / banken & tafels	Huren tegen vergoeding**, mits verzekerd en met borg
Organisaties / bedrijven	Kookmaterialen / zeilen / banken & tafels	Huren tegen vergoeding**, mits verzekerd en met borg

* Borg is afhankelijk van de hoeveelheid materialen en is een veelvoud van €50,-

** Vergoeding is op basis van vaste tarieven die opgesteld worden door het groepsbestuur.

- Welke voorwaarden/regels zijn van toepassing bij het uitlenen? Materialen worden gereserveerd via e-mail naar de materiaalbeheerder. Na terugkoppeling / akkoord van laatstgenoemde worden verdere afspraken gemaakt. Materialen worden teruggebracht in dezelfde staat of beter. Eventuele schades of defecten worden direct gemeld via e-mail;
- Wie is de vervanger van de uitlener bij diens afwezigheid? De materiaalbeheerder zoekt zelf vervanger en maakt dit kenbaar aan de kaderleden.

Schademelding

Ook bij zorgvuldig gebruik kan materiaal kapot gaan. Het is dan van belang, ervoor to zorgen dat de leiding dit meldt aan de materiaalbeheerder. Dit gebeurt bij voorkeur telefonisch of via e-mail, kapotte spullen dienen altijd gemarkeerd te worden met de daarvoor bestemde felgekleurde kaartjes. Hier kan op geschreven worden wat er precies kapot of defect is en hoe dit is veroorzaakt.

Inspectie, onderhoud en reparatie van materiaal

De levensduur kan flink verlengd worden door deskundige aanschaf, goed gebruik, goede bewaarcondities, goed en preventief onderhoud en een deskundige reparatie. Belangrijk is, dat er zorgvuldig met het materiaal wordt omgegaan, zodat het langer meegaat. Het is belangrijk, dat de gebruikers weten hoe ze met het materiaal dienen om te gaan. Bovendien zal de leiding de kinderen moeten leren zorgvuldig en veilig met het materiaal om te gaan. Inspectie, onderhoud & reparatie zal veelal worden uitgevoerd door de werkploeg. Verder is het wenselijk om 2 keer per jaar een werkdag te plannen om samen met de medeleiding systematisch aandacht te besteden aan onderhoud & reparatie van gebouw en materialen. Er zal een schema worden opgezet waarin voor elk materiaal de methode en frequentie van inspectie en onderhoud in kaart wordt gebracht. Op basis hiervan worden werkplannen voor lange en korte termijn opgesteld. Alle onderhoudswerkzaamheden die 1 of meer keren per jaar gebeuren zijn 'korte termijnplannen', bijvoorbeeld: Invetten van gereedschap, ijzerwerk; Vervangen van stelen van schoppen, bijlen

enzovoort. Alle onderhoudswerkzaamheden die minder dan 1 keer per jaar gebeuren zijn 'lange termijnplannen', bijvoorbeeld: Slijpen van bijlen en scharen, vervangen van scheerlijnen, herstellen, markeren van pionierhout enzovoort.

Toezicht op correct gebruik opslagruimtes en bijzondere materialen

De groepsmaterialen die onder toezicht staan van de materiaalbeheerder bevinden zich in de hieronder beschreven ruimtes. Telkens is beschreven wat het sleutelbeleid is, ten aanzien van de toegang tot de betreffende ruimte:

- Gashok (vrij: meterkast);
- Pionierhok (vrij: meterkast);
- Groepsmagazijn (beperkt: teamleiders);
- Archief (zeer beperkt: sleutelkastje);
- Werkploegmagazijn (zeer beperkt: sleutelkastje).

Bijzondere materialen:

- Gasflessen dienen altijd te worden opgeslagen in de hiervoor bestemde ruimte. De maximaal vergunde opslag is 115 liter waterinhoud. Alleen onder toezicht van kaderleden mogen jeugdleden gasflessen transporteren en aansluiten.
- De geluidsinstallatie (indusief filmscherm) is zeer kostbaar en staat daarom opgeslagen in het archief. Deze installatie wordt niet uitgeleend aan derden en is niet bedoeld voor privégebruik. Indien een speltak of activiteitencommissie gebruik wil maken van de geluidsinstallatie zal te allen tijde toestemming moeten worden gevraagd aan de materiaalbeheerder. Gereedmaken van de installatie mag alleen gebeuren door een daarvoor aangewezen persoon (de materiaalbeheerder wijst aan).
- Boshutten worden niet uitgeleend aan derden en zijn niet bedoeld voor privégebruik.
- Pionierhout na gebruik altijd opbergen in het pionierhok. Indien er schroeven of spijkers in zitten, deze altijd verwijderen voor het hout is opgeslagen.

7. Beleidsplan veiligheid

Spelen en werken in een veilige omgeving is bij belangrijk bij Scouting. Binnen Scouting volgt de leiding trainingen om op een verantwoorde wijze leiding te kunnen geven aan de jeugdleden. Op groepsniveau beschikt onze groep over een RI&E (Risico-Inventarisatie en Evaluatie) in de vorm van een ingevulde checklist. Zoveel mogelijk algemene risico's op het gebied van gebouw, spel, spelmateriaal en gereedschap zijn in kaart gebracht. Hieruit worden werkplannen afgeleid om maatregelen te nemen. Denk aan onderhoud, afspraken in het verenigingsbestuur, oefenen van ontruiming bij brand. Op speltakniveau begint veiligheid met de voorbereiding. Gebruik het programmaschema dat je voor elke opkomst, kamp etc opstelt. Noteer per activiteit en deelactiviteit na of er risico's zijn. Vul vervolgens de maatregelen aan om de risico's weg te nemen (bijvoorbeeld een alternatieve activiteit) of te verminderen tot voldoende laag. Denk aan uiteenlopende maatregelen als het vermijden van drukke wegen bij het fietsen, voorkomen van voedselvergiftiging of de ondergrond van een speelveld. Scouting Nederland geeft per thema veiligheidsbladen uit. Ook het werk van de niet leidinggevend (werkploeg, poetsploeg, papierploeg etc) moet veilig gebeuren. Vereniging, stichting en betrokken vrijwilligers geven daar samen invulling aan. Denk aan persoonlijke beschermingsmiddelen en gebruik van veilig gereedschap. Sociale veiligheid heeft betrekking op de manier waarop we met elkaar omgaan. Ongewenst gedrag van leiding tegenover jeugdleden of van jeugdleden onderling is soms lastig te bespreken. Ieder lid of ouder kan terecht bij één van onze vertrouwenspersonen Als er sprake is van seksueel misbruik, lichamelijk of psychisch geweld moet dat gemeld worden volgens het protocol van Scouting Nederland. Scouting Nederland heeft voor leiding een VOG (Verklaring omtrent gedrag) verplicht gesteld.

De vereniging is verantwoordelijk voor een goede organisatie van de zorg voor veiligheid, gezondheid en welzijn met betrekking tot het Scoutingspel, de gebouwen en de materialen. Regelmatig geven van voorlichting, open staan voor advies en maatregelen nemen in geval van afwijkingen of incidenten hoort daar bij. Dat is nog niet voldoende. Onze leiding en vrijwilligers maar ook de jeugdleden moeten de afspraken nakomen en steeds zelf attent zijn op gevaarlijke omstandigheden.

7.1 Strategische doelstelling

De Arbo-wetgeving voor pure vrijwilligersorganisaties is al sinds 1 januari 2007 versoepeld. Daarmee is veel werk komen te vervallen. Zo zijn we niet meer verplicht een RI&E op te stellen en bedrijfshulpverlening te organiseren. Dat neemt niet weg dat de eenvoudige RI&E checklist die wij hanteren een handig hulpmiddel blijft. We moeten immers zorgen voor een veilige omgeving en veilige omstandigheden en er alles aan doen om ongelukken te voorkomen. Deze zorgplicht is opgenomen in het Burgerlijk Wetboek. Verder blijven we verantwoordelijk voor het welzijn van leden tijdens activiteiten van de groep club. We hebben een zorgplicht ten opzichte van de leden, de vrijwilligers en bezoekers. Gebouwen moeten veilig toegankelijk zijn en veilig verlaten kunnen worden. Arbeidsplaatsen (ook voor vrijwilligers) worden 'zodanig ontworpen, gebouwd, uitgerust, in bedrijf gesteld, gebruikt en onderhouden, dat gevaar voor de veiligheid en de gezondheid van de vrijwilligers zoveel mogelijk is voorkomen. Voorts worden zij zindelijk, zoveel mogelijk vrij van stof en voor zover de veiligheid van de arbeidsplaats dat vereist, ordelijk gehouden.

Er moeten maatregelen getroffen zijn zodat in geval van direct gevaar voor veiligheid en gezondheid van de vrijwillige medewerker, deze zich zo snel mogelijk via de kortste weg in veiligheid kan stellen. Vluchtwegen en nooduitgangen moeten dus vrij zijn van obstakels. Er moeten maatregelen getroffen worden op het gebied van eerste hulp bij ongelukken, brandbestrijding en evacuatie van aanwezige personen. Het gaat daarbij om beschermen bij gevaar en hulp bieden bij direct gevaar. Het dragen of gebruiken van beschermingsmiddelen is verplicht in die situaties waarin dit ook verplicht is voor werknemers. Voor Scouting kun je hierbij denken aan het werken op hoogte. Valgevaar moet voorkomen worden door goedgekeurde ladders, vangnetten, veiligheidsgordels of vanglijnen te

gebruiken. Bij grote fysieke belasting zoals zwaar tillen of werken in een ongunstige houding is de organisatie verplicht hulpmiddelen aan te schaffen die de risico's op lichamelijke klachten verminderen. (bijvoorbeeld tillift, steekwagen.) Speciale aandacht moet er zijn voor vrijwilligers jonger dan 18 jaar en voor zwangere vrijwilligers. Van jongeren kan niet verwacht worden dat zij alle gevaren kunnen inschatten. Door hun leeftijd en beperktere ervaring lopen zij extra risico. Werk waaraan specifieke gevaren verbonden zijn mag alleen verricht worden onder deskundige toezicht. Als dat niet mogelijk is mag het werk niet door de jeugdige worden verricht.

7.2 Operationele doelstellingen

Operationele doelstellingen:

- Actualiseren van onze Risico-Inventarisatie en Evaluatie (RIE) waarmee we de algemene risico's op het gebied van veiligheid, gezondheid en welzijn opnieuw in kaart brengen;
- Uit de RIE volgt welke de belangrijkste risico's zijn. Op basis hiervan wordt een plan van aanpak tot verbetering opgesteld. Daarin staat welke voorzorgsmaatregelen worden genomen en in welke volgorde. Dat kunnen bijvoorbeeld organisatorische maatregelen zijn, instructies, voorlichting, aanschaf van materiaal enz;
- Verminderen van de specifieke risico's bij het uitoefenen van spelactiviteiten door introductie en gebruik van veiligheidsbladen. Bijvoorbeeld bij kamperen, bij pionieren, bij vervoer van kinderen. Deels kan gebruik worden gemaakt van veiligheidsbladen die Scouting Nederland uitgeeft. De veiligheidsbladen zijn een hulpmiddel voor leiding bij de programmavoorbereiding zodat steeds kan worden aangetoond dat met veiligheid rekening is gehouden;
- Incidenten en gevaarlijke omstandigheden horen gemeld te worden. Door attent te blijven op veiligheid en tijdig maatregelen te nemen kunnen ernstiger ongevallen worden voorkomen. We stimuleren het gebruik van onze meldingsformulieren en zorgen dat analyses en acties op incidenten en afwijkingen steeds worden teruggekoppeld.

8. Beleidsplan PR

Public Relations (PR) is een geheel van activiteiten waarmee je een “relatie” wilt opbouwen met je doelgroep. Een relatie is een binding. Er zijn verschillende doelgroepen (zie hieronder) waarop we ons willen richten, met verschillende daarvoor bedoelde activiteiten: een communicatieplan per doelgroep. PR is meer dan “publiciteit” alleen: niet alleen het verspreiden van informatie of in de krant komen (naar onze doelgroepen), maar juist ook het onderhouden van deze relatie. De PR die we bij Scouting willen bereiken is bedoeld om een relatie op lange termijn goed te onderhouden.

8.1 PR: Positief en negatief

Positieve PR is altijd meegenomen, al is het herhaling. Al moet je wel blijven uitkijken dat we onze eigen visie naar buiten kunnen brengen en niet alleen gebruikt worden als “die brave padvindsters”. Verwacht op korte termijn niet teveel van PR. Een goede relatie opbouwen kost tijd en blijft tijd kosten! Het rendement is heel moeilijk in beeld te krijgen, maar niet te onderschatten.

Negatieve PR is fataal. Slechte berichten en activiteiten blijven héél lang hangen, en worden maar heel langzaam verdreven door positieve PR. Een aandachtspunt van PR is dan ook het voorkomen van negatieve PR! Bedenk dat als jij als leiding met je speltak naar buiten treedt het niet gaat over Pietje of Klaas: Scouting (EOS/St.Hubertus) treedt naar buiten, en zal daarop ook aangesproken worden.

8.2 Strategische doelstelling: Waarom PR binnen Scouting?

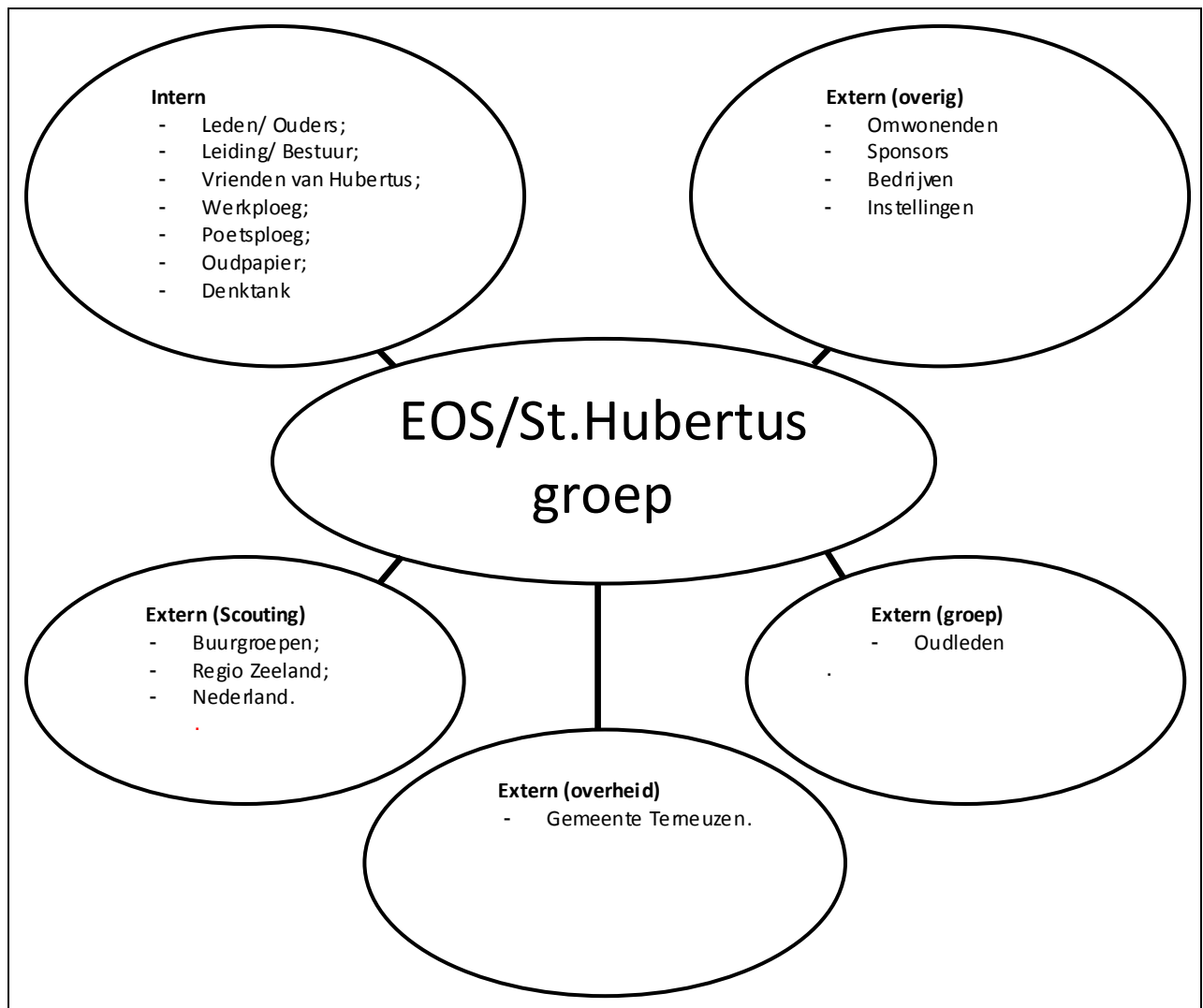
De PR activiteiten verschillen per doelgroep omdat je daarmee iets anders wilt bereiken. Bv. de relatie met onze oud-leden zal op een heel ander niveau liggen als dat met buitenstaanders waar we leiding van willen krijgen en waar we willen laten zien wat scouting allemaal doet. Als we groot willen blijven (of zelfs willen groeien) dan zal het nodig zijn om ons regelmatig te profileren: wie zijn we, wat doen we, voor wie doen we het en waarom. Voor het plaatselijk/gemeentelijk niveau zal dit steeds belangrijker worden om je bestaansrecht op te eisen/bewijzen. Voor onze eigen leden – de interne PR: daar willen we dat onze leden en leiding en vrijwilligers geïnformeerd en betrokken zijn bij hun eigen club. Laten zien/voelen dat we bijzonder zijn: en dat iemand blij is dat hij daarbij zit en wil blijven.

8.3 Operationele doelstelling: De inhoud van onze PR

Scouting zal zich nadrukkelijk zichtbaar moeten (blijven) maken tussen het enorme aanbod op de jeugd- en jongerenmarkt. Het bewust worden van PR en relaties en doelgroepen is de eerste stap. Daarna moet er een rode lijn uitgezet worden die in alles meegenomen wordt. De inhoud van de PR is het beeld dat wij willen dat er bestaat van onze groep. We moeten laten zien waar we voor staan. Wij gaan als PR-groep op een eenvoudige/simpele manier de al bestaande communicatie-kanalen gebruiken of hergebruiken om onze PR te doen. Een voorbeeld hiervan is de Flodder: hierin staat een pagina met groepsinformatie -> goede communicatie voor onze interne doelgroep. We zetten hierin ook krantestukjes zodat bij al onze lezers bekend is dat we in de krant hebben gestaan. Deze Flodder sturen we op naar de Gemeente Terneuzen, Scouting Nederland en nog een aantal anderen zodat we op een eenvoudige manier onze PR doen. Ander operationeel doel is om goede contacten te onderhouden met relaties waarmee we een goede verstandhouding hebben en willen houden. Zoals ouders of scoutinggroepen.

8.4 De relaties van onze groep

De relaties van onze groep zijn aangegeven in onderstaande figuur.



Figuur 8.01: relaties groep.

Doelen voor de relaties

Wij zien de volgende aandachtspunten voor de aangegeven doelgroepen.

Doelgroep	Doel	Prioriteit
Leden + ouders	1- Goed informeren 2- Betrokkenheid houden/vergroten	1 1
Leiding + bestuur	1- Goed informeren 2- Open en eerlijke communicatie 3- Betrokkenheid houden/vergroten 4- Sterk houden van onderlinge band 5- Waardering	1 1 1 1 1
Vrienden van Hubertus	1- Goed geïnformeerd zijn 2- Betrokkenheid houden/vergroten 3- Sterk houden van onderlinge band 4- Waardering	1 1 1 1
Oudleden	1- Goed informeren 2- Betrokkenheid houden/vergroten	2 2
Gemeente Terneuzen	1- Goed informeren	2
Scouting: buurgroepen, regio, Nederland	1- Goed informeren	2
Buitenstaanders: - Omwonenden - Sponsors / Bedrijven / Instellingen	1- Goed informeren	2

Tabel 8.01: overzicht prioriteiten.

Wat hebben we nodig om dit te doen?

Mensen

- Die de hoofdlijnen van het beleidsplan willen uitwerken
- (ex)-Leiding/vrijwilligers die kunnen inspringen om assistentie te verlenen

Materialen (en dus budget)

- Persberichten
- Groeps-informatie & folders
- Website die up to date is
- Aansprekende posters / filmpjes? / ...
- PR-kisten die up-to-date zijn + de nodige extra handige materialen hebben
- PR-uitdeel-materiaal: balonnen / vlaggetjes / pennen / ...

Contacten (up-to-date en bruikbaar)

- Krant / Televisie / Radio
- Website
- Social media

8.5 PR-Matrix

Onderstaand samenvattend een uitwerking van de PR-matrix zoals die voor de EOS/St. Hubertusgroep geldt.

PR-matrix		Leden + Ouders	Leiding + bestuur	Vriende van Hubertus	Oudleden	Gemeente Terneuzen	Scouting	Buitenstaanders
1	Website	X	X	X	X	X	X	X
2	Algemene media	X	X	X	X	X	X	X
3	Nieuwjaarsreceptie	X	X	X	X	X	X	X
4	Open Dag / Scout-It-Out	X	X	X	X	X	X	X
5	Reunie	X	X	X	X	X	X	X
6	Uitstraling gebouw	X	X	X	X	X		X
7	Sociale media (Facebook)	X	X	X	X			X
8	Flodder	X	X	X		X	X	X
9	Verjaardagskaarten	X	X					
10	Ouderbezoeken	X	X					
11	OKW / groepsactiviteiten	X	X					
12	Externe activiteiten: JVK / kerstscoutiviteit					X		X
13	Groepsbriefjes	X						
14	Algemene Ledervergadering	X	X					
15	Vrijwilligersavondje	X		X				
16	Leidingavondje	X	X					

Tabel 8.02: PR-Matrix.