

Visiedocument

“Scouting Academy Rotterdam Rijnmond”



Visiedocument
Scouting Academy Rotterdam Rijnmond
2014-2019

SARR:
Elvira van Kinderen
Johan op 't Land

In opdracht van: Regiobesturen
Rond de Rotte & Maasdelta

Visiedocument

2014-2019

SARR

i.o.v. regio Rond de Rotte & Maasdelta



Visiedocument

Scouting Academy Rotterdam Rijnmond

2014-2019

SARR:

Elvira van Kinderen

Johan op 't Land

In opdracht van:

Regiobesturen

Rond de Rotte & Maasdelta

Inleiding

Voor u ligt het visiedocument 2014-2019 van de Scouting Academy Rotterdam Rijnmond (kort: SARR). Dit document is een beschrijving voor de verdere opbouw van Scouting Academy binnen de regio's Rond de Rotte en Maasdelta. Het doel is enerzijds dat alle partijen (regiobesturen) tot overeenstemming komen in een gedeelde visie op het beleid van persoonlijke ontwikkeling. Anderzijds heeft het een naslagfunctie zodat alle betrokkenen dit op keuze- of beslismomenten kunnen raadplegen.

In 2013-2014 hebben de besturen van de Regio's Rond de Rotte en Maasdelta elk beleidspunten geformuleerd met betrekking tot groei en ontwikkeling voor de komende jaren.

De overeenkomst in de beleidsplannen is dat de regio's zich inzetten voor:

- samenwerking en ontwikkeling (kaderleden, groepen en besturen);
- kwaliteit van spelactiviteiten;
- opzetten trainingsorganisatie.

Hoewel verschillend, zijn er raakvlakken in bovenstaande speerpunten. Eén daarvan is de deskundigheid vergroten. Scouting Academy (SA) speelt daarin een belangrijke rol, immers een deskundige kaderlid, groep of bestuur is in staat om een voorbeeldfunctie te geven aan kaderleden die op hun beurt het Scoutingspel op een kwalitatieve, inspirerende manier vorm moeten geven. Door kaderleden op te leiden kunnen zij het Scoutingspel goed spelen en stimuleren we hen om intern het gesprek over kwaliteit van het spel en relatie tot ontwikkelen van kaderleden aan te gaan (basisvisie van SA om kaderleden te motiveren om zich te ontwikkelen).

De ambitie van het Scouting Academy Team is dat je je taak als praktijkcoach of als trainer met plezier en enthousiasme kunt uitvoeren. Jezelf ontwikkelen is een belangrijk speerpunt voor Scouting Nederland en van onze regio's. Iedereen de kans te geven juist dat te doen is een uitdaging waar je niet alleen voor hoeft te staan maar die wordt gedragen door het team welke wij samen vormen en waar ieder zijn taak heeft.

Het document trapt af met een beschrijving van de situatie voordat het besluit werd genomen een nieuwe trainingsorganisatie op te tuigen om vervolgens de resultaten te tonen van de omgevingsanalyse. Onze visie op ontwikkeling wordt uiteengezet in hoofdstuk 3 zodat er in combinatie met de confrontatiematrix een duidelijke basis is ontstaan om heldere doelstellingen te formuleren voor de toekomst.

We sluiten af met de financiële toelichting en de uitgangspunten voor het jaarlijks te vormen werkdocument.

Met vriendelijke groet,

Scouting Academy Rotterdam Rijnmond

Elvira van Kinderen

Johan op 't Land



Inhoud

Inleiding.....	4
1. Oorsprong.....	6
1.1. Ontstaan van Scouting Academy	6
2. Analyse van Scouting Academy Rotterdam Rijnmond.....	7
2.1. Interne analyse.....	7
2.1.1. Analyse van de doelgroep.....	8
2.1.2. Sterktes.....	8
2.1.3. Zwaktes.....	9
2.2. Externe analyse	9
2.2.1. Kansen.....	9
2.2.2. Bedreigingen.....	10
2.3. SWOT-analyse.....	10
2.4. SWOT- confrontatiematrix.....	10
3. Visie op ontwikkeling.....	12
3.1. SARR visie op ontwikkeling.....	12
3.2. Een netwerk van deskundigheid en middelen	13
4. Doelstellingen.....	14
5. Financiën	15
6. Uitgangspunten Werkdocument	15



1. Oorsprong

De analyse beschreven in dit deel van het visiedocument betreft Scouting Academy Rotterdam Rijnmond. Omdat SARR voor een deel afhankelijk is van de keuzes die gemaakt worden door het Landelijke orgaan zal eerst kort worden ingegaan op het ontstaan van Scouting Academy.

1.1. Ontstaan van Scouting Academy

Deskundigheidsbevordering was tot 2010 geregeld in de teams trainingen van de regio's. Het ontwikkeltraject van een leidinggevende bestond vaak uit de Start- en programmatraining en eventueel een kamptraining. Hierbij leidde aanwezigheid op de training al tot bevoegdheid en werd bovendien niet gekeken naar de al aanwezige competenties van de cursist. Daarom is in project 2010 besloten tot de inzet van Scouting Academy. Dit is een compleet nieuw systeem van deskundigheidsbevordering, waarin de competenties van het individu centraal staan.

Scouting Academy is het systeem van persoonlijke ontwikkeling (of deskundigheidsbevordering) binnen Scouting Nederland. Het systeem is in 2011 geïntroduceerd en verving het systeem van Introductietraining, Start- en programmatraining en vervolgtrainingen. Verdiepingstrainingen zoals kampvaardigheidstrainingen en de teamleiderstraining, trainingen met betrekking tot scouts met een handicap en de Gilwelltraining blijven bestaan en dragen bij aan de Academy. Deze trainingen worden omgezet in modulaire trainingen waarin bepaalde competenties eigen gemaakt kunnen worden. Het programmateam Scouting Academy valt onder de directie van het LSC en heeft twee programmaleiders: een beroepskracht en een vrijwilliger. Onder de programmaleiding werken diverse teams aan de ontwikkeling van de Scouting Academy.

De uitdaging van Scouting Academy is dat de vaardigheden die als vrijwilliger binnen Scouting worden opgedaan, ook buiten Scouting hun waarde hebben. Door de huidige opzet worden vaardigheden vertaald naar competenties, de taal die het onderwijs en het bedrijfsleven ook spreekt. Het maken van deze vertaalslag in het kwalificatietraject is een belangrijke taak van coaches, begeleiders en trainers.



2. Analyse van Scouting Academy Rotterdam Rijnmond

Het doel van de analyse is dat sterke en zwakke punten van de organisatie in kaart te brengen en de ontwikkelingen binnen SARR te prioriteren. Voor welke uitdagingen staat het team en op welke manier pakken we deze uitdagingen de komende jaren op. Sterke en zwakke punten bevinden zich op allerlei niveaus in de organisatie. Door middel onderstaande ordening kan een richtlijn worden geformuleerd voor het identificeren van de belangrijkste (speer)punten op verschillende niveaus.

2.1. Interne analyse

Scouting Academy Rotterdam Rijnmond is ontstaan na het wegvallen van het Steunpunt Rotterdam. Steunpunt Rotterdam was tot juli 2014 het punt dat de Regio's Rond de Rotte en Maasdelta heeft ondersteund.

Door het wegvallen van financiële regelingen van gemeenten zijn alle Steunpunten in Nederland opgeheven of in fase van opheffing. In juni (2013) is in een gezamenlijke vergadering gesproken over een nieuwe opzet met de werktitel: Trainingsloket¹. In die tijd werd gesproken over de organisatie van het te vormen trainingsloket. Hierin zou plaatsnemen een vertegenwoordiger vanuit het bestuur, vanuit het trainingsteam, vanuit de praktijkcoaches en iemand die de coördinatie van facilitaire zaken doet (administratie, communicatie e.d.).

Taken van het trainingsloket zijn:

- Het bij elkaar brengen van vraag en aanbod op het gebied van trainingen en ontwikkelkansen.
- Het faciliteren van trainingen en workshops (administratie etc.).
- Vragen vanuit groepen beantwoorden.

De opzet zal van zodanige aard zijn dat de twee regio's gebruik kunnen maken van het loket en eventuele andere regio's hier ook gebruik van kunnen maken. De verdere ontwikkeling van bovenstaande stappen komt tot stilstand waarna in november 2013 de draad weer wordt opgepakt.

Beide regio's staan positief tegenover de plannen met betrekking tot samenwerking en gaan akkoord met het samenwerkingsconvenant. Dit convenant, welke de bestuurlijke verantwoordelijkheid vastlegt is in de maak (maart, 2014). De penvoering ligt bij 1 regio maar beide regio's maken het beleid.

De nieuwe organisatie krijgt de naam Scouting Academy Rotterdam Rijnmond (SARR) en wordt gevormd door mensen in diverse functies (rollen), tezamen; SAT.

Het ondersteuningsteam kent de volgende functies:

- Coördinator trainingen regio RdR
- Coördinator trainingen regio MD

¹ Organisatie trainingen Maasdelta en Rond de Rotte (uitwerking bevindingen 27 mei 2013 inzake trainingsloket



- Medewerker trainingsadministratie

Beide coördinatoren zijn toegevoegd aan het regiobestuur met als belangrijkste doelstellingen:

- Als brug functioneren, vanuit hun bestuursfunctie, tussen Scouting Academy Team en regiobesturen en op deze manier een constante stroom van informatie bieden die noodzakelijk is voor het behoud van communicatie en draagvlak voor de uitvoering;
- Als borging van gescheiden regiobelangen, omdat elk samenwerkend regiobestuur een afgevaardigde heeft die deze belangen kan inbrengen, beargumenteren en/of verdedigen;
- Door coördinatoren deel te laten zijn in de beide besturen is er autoriteit bij het nemen van lastige beslissingen.

Het Ondersteuningsteam is onderdeel van en stuurt het Scouting Academy Team (SAT) aan waarin de praktijkcoaches en trainers een plaats hebben. Het SAT organiseert trainingen en verzorgt de communicatie daar omheen.

2.1.1. Analyse van de doelgroep

Hier volgt een overzicht van de verschillende doelgroepen waar SAT mee te maken heeft en diensten voor verleend. De personen in deze doelgroepen kunnen op enigerlei wijze invloed uitoefenen op het werk van SAT met betrekking tot leren en ontwikkelen. De analyse zorgt ervoor dat er een duidelijk en veelzijdig (ontwikkeling)profiel zichtbaar is waar SAT met een relevant en actueel opleidingsaanbod antwoord kan geven op toekomstige opleidingsvragen en –behoeften.

Het gaat hier om een de beschrijving van doelgroep waar wij een directe dienstverlenende taak hebben.

Kaderleden

Zowel jongens als meisjes. Zijn veelal zelf lid geweest van een scoutinggroep en hebben de ambitie om leiding te geven aan een speltak. Zijn vaak zelf nog jong.

Praktijkbegeleiders

Zijn het aanspreekpunt voor vragen over ontwikkeling bij de groepen. Zij staan in de praktijk en adviseren en begeleiden het kader in hun ontwikkeling. De praktijkbegeleider neemt contact op met de Scouting Academy voor opleidingsvragen. Zij worden in hun functioneren (en eigen professionalisering gecoacht door de praktijkcoach.

Groepsbesturen

Besturen worden gevormd door personen die een bepaalde functie vervullen. Vaak zijn het leden met een actieve functie in de scouting groep. Voorzitter, penningmeester en secretaris zijn de basisfuncties. Daaromheen zijn vaak leden aan het bestuur toegevoegd die een bepaald onderdeel voor hun rekening nemen zoals; groepsontwikkeling, communicatie e.d.

2.1.2. Sterktes

De sterktes van de organisatie die de kracht beschrijven. Welke eigenschappen in de organisatie kunnen worden ingezet om de doelstellingen voor het komend seizoen te halen?

1. Sterk en gedifferentieerd team (kennis, vaardigheden en achtergrond)
2. Teamfocus gericht op ontwikkeling, verandering en vernieuwing



3. Veel Scouting ervaring
4. Kennis van de doelgroep en hun specifieke behoeften
5. Motivatie is hoog

2.1.3. Zwaktes

Welke zwaktes heeft de organisatie die belemmerend zijn in het behalen van de doelstellingen?

1. Beperkte capaciteit voor verankeren nieuw beleid
2. Hoe gaan we één regio/eenheid worden (in SOL)?
3. Kennis van alle modules is niet meer aanwezig
4. Nog geen structuur
5. Slechte/gebroke communicatie

2.2. Externe analyse

De omgeving van SARR blijft continue in ontwikkeling. Dit levert zowel kansen als bedreigingen op waarop SARR kan anticiperen en een sterke partner kan blijven. Door de omgevingsfactoren op te nemen in het visiedocument, blijft ook het team van SARR voorbereid op de steeds veranderende omgevingsfactoren.

Groepen

Maasdelta heeft 35 groepen. Rond de Rotte heeft 45 groepen. In deze groepen zitten mensen van verschillende sekse, leeftijd, culturele achtergrond, geloof en ras. Het ontwikkelingsniveau is zeer divers net als ervaring en opleidingsverleden. Diverse rollen en functies worden in de groepen vervuld al dan niet gekwalificeerd. De leiding van de diverse speltakken worden wekelijks geconfronteerd met kinderen die eenzelfde, zeer divers, profiel hebben. Om de groepen (besturen) te ondersteunen in deze complexe en dynamische omgeving is door SN het programma Groepsontwikkeling ingezet. Dit programma in project 2010 is opgezet voor behoud en groei van leden vanwege dalende ledenaantallen. Doel van groepsontwikkeling is in het kort om groepen inzicht te geven in hun sterke en zwakke punten, waarmee ze zich kunnen richten op verdere ontwikkeling. Hoewel SAT geen groepsontwikkeling organiseert heeft elke ontwikkeling (groei in aantallen en competentieniveau) invloed op de motivatie van groepen die kritisch naar hun eigen ontwikkeling kijken. Groei in aantallen deelnemers is te verwachten bij groepen die deelgenomen hebben aan groepsontwikkeling.

Een analyse van de omgeving van SARR levert de volgende kansen en bedreigingen op.

2.2.1. Kansen

1. Creëren groeiende belangstelling van nieuwe leden
2. Bevorderen zelfstandige groei gericht op betere kwaliteit binnen de groepen
3. Training (terug)leggen bij groepen door middel van kennisbevordering en bieden van handvatten
4. Ontplooiing op groeps-, regionaal- en landelijk niveau
5. Participatie samenleving (Men verlangt steeds meer van iedereen om vrijwilliger te worden en zo de betrokkenheid met de maatschappij te vergroten. Burgerparticipatie.)



6. Samenwerken met andere (onderwijs)instellingen en organisaties
7. Digitalisering van de maatschappij (meer manieren om je te ontwikkelen op je eigen tempo, tijd en locatie)

2.2.2. Bedreigingen

1. Samenstelling team (jong, beperkte capaciteit)
2. Groeipotentie zonder dat ankers altijd duidelijk zijn
3. Overbelasting trainers (o.a. door beperkte capaciteit)
4. Beperkingen in commitment en tijdsinvestering bij vrijwilligers
5. Verslechteren van imago
6. Verversing team en aanbod in kwalitatieve en kwantitatieve zin
7. Onvoldoende vaardigheden om zelfregulerend te zijn (oa. Ontbreken van kaders, aanspreken op verantwoordelijkheden)

2.3. SWOT-analyse

<p><u>Sterktes</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Sterk en gedifferentieerd team (kennis, vaardigheden en achtergrond) - Teamfocus gericht op ontwikkeling, verandering en vernieuwing - Kennis van de doelgroep en hun specifieke behoeften - Motivatie is hoog 	<p><u>Zwaktes</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Beperkte capaciteit voor verankering beleid - Hoe gaan we één regio worden in SOL - Kennis van modules is niet meer aanwezig - Nog geen structuur - Slechte/gebrekkige communicatie
<p><u>Kansen</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Creëren groeiende belangstelling van nieuwe leden - Bevorderen zelfstandige groei gericht op betere kwaliteit binnen de groepen - Training (terug)leggen bij groepen door middel van kennisbevordering en bieden van handvatten - Ontplooiing trainers (groeps-, regionaal- en landelijk niveau) - Participatie samenleving (men verlangt steeds meer van iedereen om vrijwilliger te worden en zo de betrokkenheid met de maatschappij te vergroten. Burgerparticipatie) - Samenwerken met andere (onderwijs)instellingen en organisaties - Digitalisering van de maatschappij (meer manieren om je te ontwikkelen op je eigen tempo, tijd en locatie) 	<p><u>Bedreigingen</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Samenstelling team (jong, beperkte capaciteit) - Groeipotentie zonder dat ankers altijd duidelijk zijn - Overbelasting trainers (o.a. door beperkte capaciteit) - Beperkingen in commitment en tijdsinvestering bij vrijwilligers - Verslechteren van imago - Verversing team en aanbod in kwalitatieve en kwantitatieve zin - Onvoldoende vaardigheden om zelfregulerend te zijn (o.a. ontbreken van kaders, aanspreken op verantwoordelijkheden)

2.4 SWOT- confrontatiematrix

<p><u>Sterktes - Kansen</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Focussen op digitalisering - Focussen op samenwerkingsverbanden - Stimuleren burgerparticipatie 	<p><u>Sterktes - Bedreigingen</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Ontwikkeling team - Ontwikkelen en implementeren kaders en daaruit voortkomende ankers
--	--



- Ontwikkeling en stimulering zelfregulatie, onderlinge samenwerking en gedeelde verantwoordelijkheden

Zwaktes - Kansen

- Uitgaan van eigen kracht en werken aan individuele- en teamontwikkelpunten
- Investeren in huidig team (o.a. delen kennis en inventarisatie kennisbehoeften)
- Uitbreiding capaciteit huidig team
- Bevorderen eenheid binnen de regio
- Ontwikkeling effectieve structuur (o.a. communicatie , inzetbaarheid en formatie)

Zwaktes – Bedreigingen

- Kwaliteit:
Verbeteren communicatie, verankeren beleid, stimuleren eenheid regio, kennisbevordering en overdracht
- Kwantiteit:
Vergroten capaciteit en diversiteit



3. Visie op ontwikkeling

Besturen Rond de Rotte en Maasdelta hebben een visie ten aanzien van trainen voor SARR geformuleerd.

Besturen van MD en RdR hebben gezamenlijk een aantal aspecten verwoord waarvan zij vinden dat iedere medewerker van de trainingsorganisatie zich daarin herkent.

- vooruitkijken en handelen
- samenwerken als trainers en praktijkcoaches en besturen
- eigen verantwoordelijkheid erkennen en dragen
- respect, betrokkenheid, vertrouwen
- kwalitatief goede leiding die de kwaliteit van het Scoutingspel bevordert
- voorbeeldgedrag richting groepsleiding en jeugd
- bewustzijn dat de trainingsorganisatie handelt onder verantwoordelijkheid van de regiobesturen
- trainers en praktijkcoaches verzorgen de inhoudelijke aspecten van de trainingen
- de regiobesturen faciliteren de trainingsorganisatie door onder andere het beschikbaar stellen van middelen

3.1. SARR visie op ontwikkeling

Zoals eerder al gezegd neemt persoonlijke ontwikkeling van iedere leidinggevende een belangrijke plaats in de kwaliteit van het Scoutingspel. De kwaliteit van de organisatie van het regio en groepsbestuur bepaalt de kwaliteit van het spel. Het trainen van de organisatie en van de kaderleden is de focus van de trainingsorganisatie. Deze focus laat zich in de volgende visieformulering vertalen.

Leren doe je doordat je in de praktijk geconfronteerd wordt met jezelf en je omgeving, op een natuurlijke manier.

Leren doe je door te ervaren. Tijdens het uitoefenen van je rol binnen Scouting doe je constant nieuwe indrukken op, je loopt tegen bepaalde zaken aan waarin je je bewust wordt van je eigen tekortkomingen. Je praat hierover met teamleden en met de aanwijzingen pas je je gedrag aan in de nieuwe situatie. Heel vaak gaat dat onbewust en ongestuurd, soms heb je het nodig om hier uitgebreider op in te gaan, je te verdiepen in het onderwerp. Je leest en praat erover en ongemerkt ben je aan het leren. Leren doe je dus door actief betrokken te zijn bij het vervullen van jouw rol in Scouting, in een vergadering, een voorbereiding van een spel of het uitvoeren van een activiteit.

Leren doe je niet alleen en elke situatie kan worden ingezet om je kennis te verrijken, je vaardigheid te vergroten en je houding aan te passen.

Het ontwikkeltraject vult de 'gap' tussen de huidige en gewenste kennis en/of vaardigheid. Samen stel je vast wat je kent en kunt en wat je wilt bereiken. Je praktijkbegeleider coacht je in je ontwikkeling en samen bepaal je de meest effectieve manier om hier invulling aan te geven. Leren kan dus binnen je eigen groep, maar ook op regionaal of landelijk niveau. Leren doe je niet alleen. Bij voorkeur zoek je in je omgeving naar personen die dezelfde fase doormaken of hebben doorgemaakt. Je leert van elkaar en door elkaar, je controleert of je eigen houding en gedrag overeenkomt met wat je ziet in je omgeving. Je zoekt naar een



voorbeeld en bent het voorbeeld. Je bent kritisch naar je eigen ontwikkeling en zoekt naar mogelijkheden om aan je ontwikkeling te werken. Trainen is een schakel in het totale leerproces van de deelnemer. Voordat je besluit een training te volgen is er al een heel voortraject geweest.

Je bewijst je kennis en vaardigheden in competenties en kwalificaties die aansluiting vinden in de wereld om je heen.

Je kwalificeert je voor een functie als je succesvol bent geweest in het laten zien van gedrag dat voor de functie nodig is. (kennis, inzicht, vaardigheden en houding). De ontwikkelde competenties kunnen inzetbaar zijn voor je werk of je loopbaanontwikkeling.

Overeenkomstige competenties en kwalificaties leveren voordeel voor Scouting en voor je carrière.

3.2. Een netwerk van deskundigheid en middelen

Het Scouting Academy Team (SAT) stroomlijnt ontwikkeling en brengt partijen bij elkaar. Het faciliteert (OT), begeleidt, kwalificeert (PCT) en traint (TT). Het OT informeert besturen en implementeert beleid (zie figuur 1).

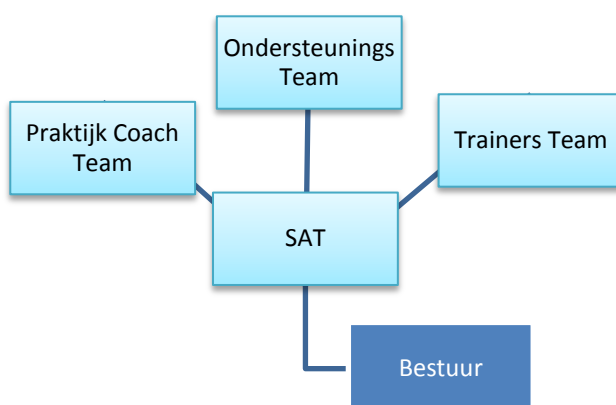
OT = Ondersteuning Team (coördinatoren en helpdesk)

PCT = Praktijk Coach Team

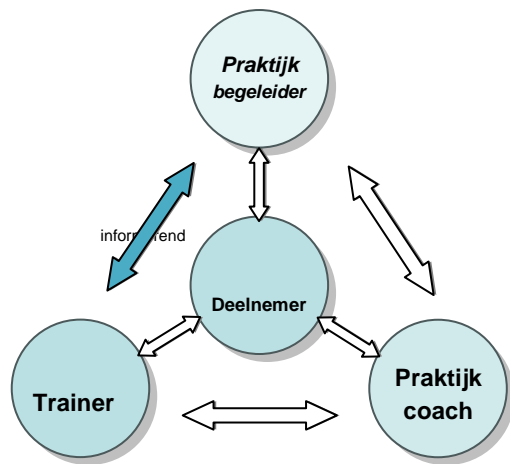
TT = Trainers Team

Alles wordt ingezet om de ontwikkeling van de deelnemer mogelijk te maken.

Praktijkcoaches, praktijkbegeleiders en trainers zetten zich samen in om continuïteit en kwaliteit van leren te garanderen (zie figuur 2). Constant kritisch zijn en kijken naar de interne deskundigheid en kansen creëren waarin persoonlijke en groepsontwikkeling mogelijk is. De praktijkcoach zet zich in om praktijkbegeleiders te coachen en te trainen en kwalificeert deelnemers. De praktijkbegeleider (PB) coacht kaderleden en geeft richting in haar ontwikkeltraject. Trainers worden ingezet om ontbrekende kennis en vaardigheden aan te bieden in een training en geven een beoordeling over de kwaliteit van deelname en zal op verzoek (en na toestemming deelnemer) algemene informatie verstrekken aan PB.



Figuur 1



Figuur 2

4. Doelstellingen

De doelstellingen om de missie en de visie van Scouting Academy te realiseren zijn hieronder geformuleerd. Het hoofddoel van SARR is: Het bij elkaar brengen van vraag en aanbod op het gebied van trainingen en ontwikkelkansen in de regio Rotterdam Rijnmond en alle betrokkenen te ondersteunen in dit proces. Om hier inhoud aan te geven maken we gebruik van leerpunten uit het verleden en de uitkomsten van de confrontatiematrix.

1. Kwaliteit en kwantiteit van het team en trainingen vergroten door:
 - Te investeren in het team. Aandacht geven aan individuele en teamontwikkelpunten;
 - Ontwikkeling en stimulering zelfregulatie, onderlinge samenwerking en gedeelde verantwoordelijkheden;
 - Het delen van kennis en kennisbehoeften inventariseren;
 - Deskundigheid bevorderen trainers en praktijkcoaches;
 - Focus op digitalisering (lesmateriaal en trainingsadministratie).
2. Kwaliteit van de trainingsorganisatie vergroten door:
 - Ontwikkelen en implementeren van kaders en daaruit voortkomende ankers;
 - Ontwikkelen effectieve structuur en verankeren beleid;
 - Stimuleren eenheid eigen regio;
 - Focus op samenwerkingsverbanden (coaches/trainers);
 - Uitbreiden van capaciteit en vergroten diversiteit huidige team;
 - Potentiele (nieuwe) trainers en praktijkcoaches helpen met inwerken, ontwikkelen en zorgdragen voor een goede coaching.
 - Begeleiden van praktijkbegeleiders bij het uitoefenen van hun functie in de scoutinggroepen;
 - Stimuleren burgerparticipatie;
 - Bevorderen van effectieve communicatie.



5. Financiën

Middelen

Alle activiteiten die het SAT team uitvoert worden bekostigd uit de opbrengsten uit trainingen.

Verantwoording

De eindverantwoording ligt bij de penningmeester van Rond de Rotte.

De aangewezen trainingscoördinator is verantwoordelijk voor het opstellen van de jaarlijkse begroting en realisatie van het boekjaar. De begroting wordt in september voorgelegd welke in november zal worden goedgekeurd in beide regioraden en zal worden geactiveerd in januari.

In januari zal de realisatie van het voorgaande boekjaar worden voorgelegd aan de penningmeester en in februari worden goedgekeurd in beide regioraden.

6. Uitgangspunten Werkdocument

Het doel van SARR is om met de functie van het werkdocument praktische afspraken te formuleren voor het Scouting Academy Team van de regio's. Afspraken rond de organisatie van het team, wie is verantwoordelijk waarvoor en afspraken over de organisatie van trainingen en welke rollen en taken daarin verdeeld zijn. In het werkdocument zijn concretere afspraken opgenomen wat we op welke termijn willen bereiken. Elk nieuw werkdocument wordt getoetst aan de uitgangspunten uit de SARR visie en wordt gevormd door conclusies te formuleren uit de terugblik en evaluatie uit het voorgaande werkdocument. De vorming is een verantwoordelijkheid van het Scouting Academy Team en biedt daarmee informatie aan voor regiobesturen. De regiobesturen hebben de volgende verantwoordelijkheden:

Beoordeling en goedkeuring visiedocument (elke 5 jaar).

Beoordeling en goedkeuring werkdocument (elke periode). Inclusief begroting en jaarverslag.

Jaarlijkse evaluatie SAT op basis van het werkdocument.

Signaleren van kansen en bedreigingen SAT.

In het werkdocument zullen de volgende hoofdstukken terugkeren:

1. Terugblik en evaluatie
 - 1.1. Cijfers en getallen
 - 1.2. Knelpunten
 - 1.3. Leerpunten
 - 1.4. Conclusie
2. De medewerkers
 - 2.1. Samenstelling
 - 2.2. Functieomschrijving en rolverdeling
 - 2.3. Teamontwikkeling
3. De uitdagingen
4. Organisatie van trainingen
 - 4.1. Vast aanbod
 - 4.2. Additioneel aanbod
 - 4.3. Regionaal aanbod
 - 4.4. Ontwikkeling van aanbod



- 5. Middelen
 - 5.1. Cursusmateriaal
 - 5.2. ICT
- 6. Communicatie
 - 6.1. Interne communicatie
 - 6.2. Externe communicatie
- 7. Financieel
 - 7.1. Begroting
 - 7.2. Budget
- 8. Voorwaarden