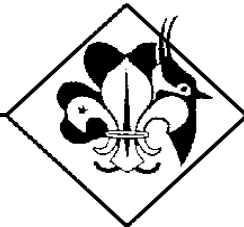


# **Met meer dan 100 leden naar meer dan 100 jaar Huysmangroep III**

Inhoudsopgave:

- 1 Inhoudsopgave
- 2 Inleiding
- 3 Proces beschrijving
- 4 Missie en Visie Huysmangroep III
- 5 De vragen en 3 i's
- 6 Doelen – Startpunten werkgroepen
- 7 Bijlage, verslag 25-1-2015



## **Inleiding**

### **Met meer dan 100 leden naar meer dan 100 jaar Huysmangroep III**

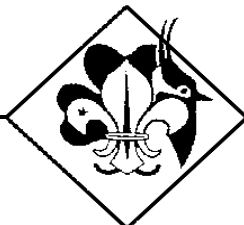
#### Werkplan Huysmangroep III 2015-2020

Voor u ligt het nieuwe werkplan van scouting Huysmangroep III. De ingezette lijn van het werkplan groepsbreed maken is ook hierin voortgezet. Na een stavenavond, een vervolg op een zondag middag is ook dit werkplan door de groepsraad vastgesteld. Dit keer is er gekozen om de termijn van 3 a 4 jaar te verlengen in verband met de viering van ons honderd jarig jubileum in 2019.

Het eerste werkplan dateert uit de periode 2002 – 2003, het was een soort noodscenario om in een aantal stappen - na een drukke periode van de nieuwbouw die een flinke wissel op de vrijwilligers van de groep had getrokken - als groep te overleven, daarna volgde het werkplan 2004-2006 en 2007 – 2009. Het eerste werkplan werd geschreven door het stichtingsbestuur, het tweede en derde werkplan door Groepsbestuur en Stichtingsbestuur samen. Het werkplan was dus vooral een bestuursplan, waarin de besturen hun (beleids)plannen voor de komende 3 jaren formuleerden. De basis voor een werkplan werd altijd gelegd in een bestuursweekend in de blokhut te Heino (tweede verblijf van de groep) zodat de bestuursleden meer tijd met elkaar door konden brengen om van gedachten te wisselen over de onderwerpen die in het volgende werkplan opgenomen zouden moeten worden. Ook werd in het jaarlijkse bestuursweekend het werkplan geëvalueerd en waar nodig bijgesteld. Het werkplan 2010 - 2013 is geschreven door de groepsraad (overlegorgaan van alle leiders, meerderjarige jeugdleden en andere vrijwilligers) zelf.

Ook voor het werkplan 2015-2020 is gekozen voor een proces waarin nadrukkelijk de groep werd uitgenodigd bezit te zijn met hoe de Huysmangroep er in 2020 uit zou moeten zien. Dit is thema geweest van een stavenavond in 2014, en aan de hand van de daar gemaakte flap-over vellen zijn later de vragen en de 3 i's opgesteld die beantwoord moesten gaan worden op 25-1-15. Uitgangspunt bij iedere stap in het schrijven van het werkplan zijn de missie en visie van de Huysmangroep. Hierin wordt immers perfect verwoord hoe we als groep willen zijn.

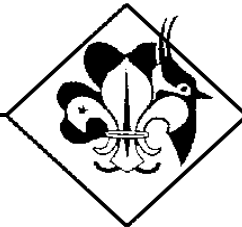
Bij doelen/startpunten, staan de doelen verwoord die gesteld zijn naar aanleiding van de gegeven antwoorden op de vragen van de 3 i's. Hiermee hopen we stappen dichterbij het beeld te komen wat de gezamenlijke staven hebben geschetst met in gedachte de missie en visie van de Huysmangroep III



Naar aanleiding van dit vastgestelde document zullen reeds in het seizoen 2014-2015 de eerste werkgroepen worden samengesteld om aan het werk te gaan met het werkplan. Het verenigingsbestuur zal hier een eerste aanzet in nemen, door een aantal werkgroepen thema's mee te geven doe een doel of startpunt gaan uitwerken, en implementeren om zo de gewenste stap te zetten. In iedere werkgroep zal in ieder geval 1 bestuurslid plaatsnemen. Verder zal in de groepsraad een uitnodiging worden gedaan voor werkgroepen. Daarna zullen gericht mensen gevraagd worden om de werkgroepen compleet te maken.

Met vriendelijke groet,

Bram Overweg Voorzitter Vereniging Huysmangroep III  
Boyd Gerrits Voorzitter Beheerstichting Huysmangroep III



## Proces

2009

**Missie en Visie Huysmangroep III**



**Stavenavond 2014**

**Brainstorm sessie, Hoe ziet de groep er in de toekomst uit?  
Op flap-over vellen zijn door staven/groepsleden dromen wensen en richting  
voor de toekomst van de Huysmangroep III geschetst**



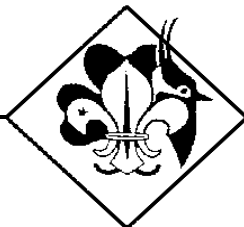
**Eind 2014**

**Aan de hand van stavenavond wordt format de 3 i's uitgewerkt en vanuit de  
groepsraad een groep mensen bijeen gebracht om aan de hand hiervan  
middels vragen en antwoorden vanuit een bepaalde zienswijze inhoud te  
geven aan het werkplan.**



**25-1-2015**

**groep Huysmanners komt bijeen om aan de hand van deze dromen/flap-over  
vellen vragen te beantwoorden die zouden vertaald gaan worden naar de  
doelen van het werkplan. , Deze 9 vragen moesten worden beantwoord vanuit  
de 3 I's (isme, innovatie en Identiteit/imago). In de bijlage staat een verslag van  
de gestelde vragen en de gegeven antwoorden.**



**Voorjaar 2015**

Tijdens de groepsraad van zaterdag 7 februari 2015 wordt het werkplan gepresenteerd. Definitieve vaststelling volgt in groepsraad van 21-3-2015.  
Besturen bespreken op vrijdag 13 maart het werkplan  
In bestuursvergaderingen wordt werkplan verder geconcretiseerd



**Mei/Juni 2015**

**Start werkgroepen A**



**Seizoen 2015-2016**

**Start werkgroepen B**



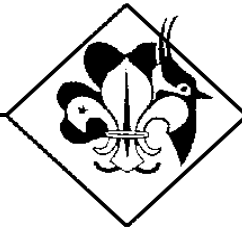
**Seizoenen 2016-2017-2018-2019**

**Afronden en uitwerken alle doelen en startpunten uit werkplan**



**Seizoen 2019-2020**

**Starten en maken nieuw werkplan**



## Missie en Visie Huysmangroep III

### “Tegelijk met het vuur de vriendschap ontsteken”

(Voorzitter Meijerink over Hopman Carel Huysman, 1946, briefwisseling met de DC)

M  
I  
S  
S  
I  
E

Bij de Huysmangroep III beleven kinderen en jongeren samen uitdagende (outdoor) activiteiten. Iedere week zijn zij op leeftijdsniveau en in teamverband actief en creatief bezig met als hoogtepunt het zomerkamp. Op een speelse manier leren zij getrapt verantwoordelijkheid nemen en goed samenwerken onder begeleiding van onze enthousiaste jeugleid(st)ers. Dit levert hen lange vriendschappen, een groot improvisatievermogen en veel gezelligheid op. Onze oranje-blauwe das (en hart) verbindt leden en oud-leden voor het leven.

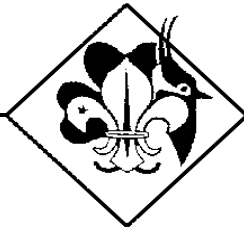


### “Met kracht een band smeden tussen jongeren uit de maatschappij ongeacht rang en stand”

(In memoriam Hopman Carel Huysman, 1954, Kraaiennest)

De Huysmangroep III is een gezonde groep die openstaat voor iedereen ongeacht zijn of haar achtergrond. Zij biedt een veilige en leerzame omgeving aan haar jeugdleden en begeleiding. Zij is actief en treedt graag naar buiten met groepsoverstijgende activiteiten. Zij is professioneel georganiseerd zonder te verzakelijken. Kwaliteit, traditie en vernieuwing staan hoog in ons oranje-blauwe vaandel.

V  
I  
S  
I  
E



## De vragen en 3 i's

Het werkplan is geschreven aan de hand van drie pijlers, bij iedere pijler worden er negen deelvragen beantwoord. De antwoorden van deze in totaal 27 vragen geven antwoord op de hoofdvraag van dit werkplan. De deelvragen dienen ook als deeldoelen. Alle doelen tezamen maken het werkplan compleet. Aan de deeldoelen worden data gekoppeld wanneer het streven is om dit onderdeel paraat en geborgd te hebben. Door het groepsbestuur wordt toezicht gehouden op het verloop hiervan.

### **3 pijlers.**

**Identiteit-imago:** <https://www.youtube.com/watch?v=Fw6OWTyDC5k>

Waar staan we voor, wat vinden we belangrijk en wat hebben we nodig om dat te bereiken

**Innovatie:** <https://www.youtube.com/watch?v=Zd58kDW3Bas>

Gebruikmakend van nieuwe middelen in spel, nieuwe zienswijzen en andere toepassingen

**Isme:** <https://www.youtube.com/watch?v=REkKC6m7pt4> (kijken tot 6.27min)

Hoe gaan we om met de wereld om ons heen en wat is er voor nodig om dat te bereiken

### **Deeldoelen en Deelvragen**

*Een heldere en eenvoudige communicatie naar binnen en naar buiten.*

- Hoe communiceren we en waarover? Zowel intern als extern.

*De Huysmangroep III een gezicht geven in de omgeving van Zwolle.*

- Hoe kunnen we ons positief inzetten voor onze omgeving? Wat zouden we ervoor terug kunnen krijgen? (Ofwel met welk doel willen we ons inzetten voor onze omgeving?)

*De Huysmangroep III gaat op eigen wijze mee met haar tijd en tijdsgeest.*

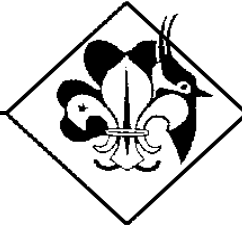
- Hoe gaat de groep om met moderne technologie en welke invloed heeft dit op het spel?

*De Huysmangroep III heeft duidelijke tradities en waarden die als dusdanig te herkennen zijn.*

- Welke ruimte geven we aan tradities binnen ons spel en verenigingsleven? Hoe borgen we de tradities en hoe plannen we ze in?

*De Huysmangroep III investeert in en continueert haar stafteams.*

- Wat verwachten we van de staven en hoe zorgen we ervoor dat de stafteams gevuld blijven.



*De Huysmangroep III investeert in en continueert haar besturen.*

- Wat verwachten we van de bestuursleden en hoe zorgen we ervoor dat er nieuwe bestuursleden toetreden?

*De Huysmangroep III is te herkennen aan haar gedragingen ten opzichte van natuur en milieu.*

- Hoe gaat de groep om met haar leefomgeving? Is er in het spel aandacht voor Natuur & Milieu? Op welke wijze gaan wij hier vorm aan geven? Als speltak of als groep?

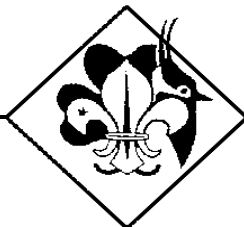
*De leden van de Huysmangroep III zijn bekend met de scout vaardigheden en kunnen verschillende vaardigheden tonen.*

- Welke positie nemen de doorlopende leerlijn (scout vaardigheden) in binnen jullie pijler? Wat dragen de vaardigheden bij? Waaruit blijkt dat?

*De speltakken binnen de Huysmangroep III hebben een realistisch beeld van hun financiële positie en kunnen daarnaar handelen.*

- Hoe hoort er om gegaan te worden met financiële voorspoed? Op welke wijze kan het spelaanbod, kamplocatie 's en materiaal voor het spel verbeterd worden dankzij een financiële meevaller?





## Doelen – Startpunten werkgroepen

Tijdspad:

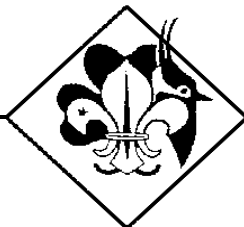
A = start werkgroep in seizoen 2014-2015

B = start werkgroep in seizoen 2015-2016

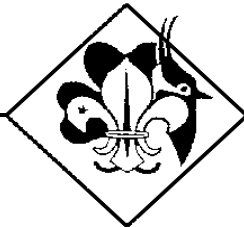
C = start werkgroep nader te bepalen / anders in te vullen

### Doelen

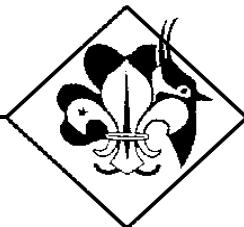
deelvraag	werkdoel	tijdspad
1.1	<p>De Huysmangroep III heeft een communicatieplan, waarin staat welke communicatiemiddelen er zijn, en hoe en door wie dit inzet wordt om de duidelijk omschreven doelgroepen te bedienen.</p> <p>Uitgangspunten voor dit plan zijn:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• In brieven vermelden we ook waarom we dingen doen zoals we ze doen</li> <li>• Er volgt altijd een reactie wanneer (ouders) een aan of opmerking geplaatst wordt</li> <li>• Bestaande communicatiemiddelen worden (indien gewenst) beter aan elkaar verbonden.</li> <li>• Uitdragen dat we een actieve groep zijn</li> <li>• Behoud 1 huys-stijl</li> <li>• Kwaliteit communicatie met ouders vanuit speltak</li> </ul>	A
1.2	<p>Er wordt een Communicatie-team opgezet. Dit team begeleidt de uitvoering van het communicatieplan (zowel in ondersteuning als in uitvoering). Het verenigingsbestuurslid PR-Communicatie geeft leiding aan dit team, waarin verder zowel staven als NDLG-ers plaats mogen hebben. Jaarlijks wordt dit team in de groepsraad geëvalueerd.</p>	A
2.1	<p>Bestaande teams geven vorm en inhoud aan het Huysman-gezicht in/om de kievit en daarbuiten en geven jaarlijks hierop terugkoppeling in groepsraad. Voorbeelden hiervan kunnen zijn:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Halve Marathon/BFO met Huysman-das</li> <li>- Tuinteam, mbt aankleding ruimte rondom kievit</li> <li>- Communicatieteam mbt inzet pers / huysfotograaf</li> </ul>	B



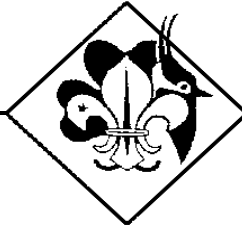
2.2	<p>Jaarlijks organiseert de Huysmangroep III minimaal 1 activiteit waarbij de verbinding met zijn omgeving blijkt.</p> <p>Ideeën hiervoor zijn:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Opendag los van startdag</li> <li>- Natuurwerkdag icm gemeente/natuurclub</li> <li>- Burendag (oranje-fonds) icm VLG om relatie met burens (flats/woonwagens) te verbeteren</li> <li>- Activiteiten/workshops BSO</li> </ul>	<b>B</b>
3.1	<p>Moderne communicatie middelen worden duidelijk vermeld in het communicatieplan, daar wordt omschreven hoe dit wordt ingezet. Dit wordt jaarlijks geëvalueerd en indien gewenst vernieuwd.</p>	<b>A</b>
3.2	<p>losse functionarissen mbt tot nieuwe techniek (bv webmaster) en personen die incidentele acties uitvoeren (bv audiosysteem) worden opgenomen in een team of teams. Hierbij valt te denken aan team digitale omgeving of team elektrische apparatuur. Deze teams geven terugkoppeling in groepsraad. Bij deze teams ligt de taak nieuwe technieken/initiatieven te toetsen naar wenselijkheid en uitvoerbaarheid. Uitgangspunt hierbij is het versterken van het traditionele scouting spel, niet het vervangen hiervan.</p>	<b>B</b>
4.1	<p>Bij de sint-joris viering nodigen we ook familie uit om deel te nemen. Evaluatie vind plaats in de groepsraad.</p>	<b>B</b>
4.2	<p>We creëren ruimte voor het ontstaan van nieuwe tradities (bv dmv stavenavond/inzet bestuur-&gt;positieve feedback). En onderzoeken het waarom achter bestaande tradities. Hierover communiceren we ook naar deelnemers.</p>	<b>C</b>
4.3	<p>De Huysmangroep ondersteunt het behalen van insignes (doorlopende leerlijn/aanleren scouting vaardigheden) De kosten van 1 insigne per jaar worden opgenomen in de begroting van de groep en komen dus niet voor rekening van speltak/kind</p>	<b>A</b>
5.1	<p>De Huysmangroep III vergroot de betrokkenheid van jeugdleden bij haar activiteiten. Jeugdleden krijgen een actieve rol bij activiteiten van de groep, mogen niet alleen helpen met uitvoering</p>	<b>B</b>



	maar ook met organisatie en vormgeven	
5.2	<p>De Huysmangroep geeft vorm aan waarden van vrijwilligers, en communiceert hier helder over te denken valt aan:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ouder-participatie bij bedanken voor inzet</li> <li>- De verwen-factor in bestaande bedank momenten duidelijk vorm geven (BBQ/leidinguitje) uitgangspunt mag ook zijn teambuilding.</li> <li>- Ook inzet jeugdleden waarden</li> </ul>	<b>B</b>
5.3	De Huysmangroep III geeft vorm aan inspraak van jeugdleden. Groepsbegeleiding geeft hier samen met staven vorm aan.	<b>B</b>
5.4	De Huysmangroep geeft vorm en inhoud aan de door scouting Nederland aangeboden doorlopende leerlijn. Iedere groep bereid kind/persoon voor op volgende stap in scouting carrière. Van bevers naar bestuurslid	<b>A</b>
6.1	<p>De Huysmangroep III vergroot de zichtbaarheid van het bestuur. Dit door middel van:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- plaatsen vacature(s) op website</li> <li>- niet digitaal smoelenboek in de Kievit is een idee zijn om te onderzoeken.</li> <li>- activiteiten van bestuur duidelijker plek geven op website.</li> <li>- Zichtbaar aanwezig zijn op groepsactiviteiten</li> </ul>	<b>C</b>
6.2	De Huysmangroep geeft zijn netwerk een duidelijkere plek in inhoud. Gezocht wordt naar een mogelijkheid om lid te blijven van de Huysmangroep III waarbij je de keuze hebt ook lid te zijn van scouting Nederland. De voorwaarden aan dit lidmaatschap zijn Dat je op de hoogte gehouden wil worden en uitgenodigd wil worden op regelmatige basis (zowel voor leuke als nuttige zaken)	<b>A</b>
7.1	<p>De Huysmangroep III heeft een duidelijk beeld van welke mate van duurzaamheid passend is bij identiteit. Indien passend zijn ideeën:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Zonnepanelen</li> <li>- Gebruik regenwater</li> <li>- Warmtepomp</li> </ul> <p>Deze ideeën met als doel meer energie neutraal te worden als groep. Actie van Huysmeester en leden:</p>	<b>B</b>



	<ul style="list-style-type: none"><li>- Afvalscheiding</li><li>- recyclen</li></ul>	
7.2	Onder leiding van het tuinteam wordt werken in de natuur voor jeugdleden vorm gegeven (als activiteit of als participatie/betrokkenheid)	<b>B</b>
8.1	Zie punt 5.4	
9.1	Speltakken maken aan het begin van het nieuwe seizoen een jaarplan. Hierin worden duidelijk grote activiteiten en plannen vermeld met onderbouwing en een budget hieraan gekoppeld. Ondersteuning hierbij wordt geboden vanuit verenigingsbestuur. In de eerste groepsbestuursvergadering van het jaar worden deze plannen besproken en ook eventuele gevolgen voor (extra) budget afgestemd.	<b>A</b>
9.2	De penningmeesters van de Huysmangroep presenteren op regelmatige basis inzage in geldstromen en beschikbare budgetten in de groepsraad. Tevens geven ze hierbij duidelijk hun plannen aan "hoe om te gaan met financiële tegenspoed"	<b>B</b>



## Bijlage, verslag 25-1-2015

### *Deeldoelen en Deelvragen*

Rood is innovatie

Met zwart is isme

Paars is communicatie

### **Een heldere en eenvoudige communicatie naar binnen en naar buiten.**

- *Hoe communiceren we en waarover? Zowel intern als extern.*

*Binnen elke vorm van communicatie is het waarom erg belangrijk. Als het waarom duidelijk is zal er ook meer begrip zijn. Het doel staat binnen de communicatie centraal.*

*Om te innoveren met de communicatie dient er een communicatieplan geschreven te worden waarbij uitgezocht wordt welk middel het beste past bij welke doelgroep. Daarbij aansluiten op de veranderende socialmedia.*

*actiepunten*

*Doelgoepbepalen*

*Communicatiemiddelen definiëren*

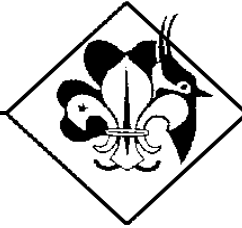
*Enquete onderdoelgroepen welke communicatiemiddel nodig is.*

*Huidige communicatie initiatieven evalueren en monitoren en aan elkaar verbinden.*

### Communiceren Extern:

- Wie zijn we?
- Wat doen we? Opkomsten en activiteiten op een heldere manier aan onze leden communiceren, maar ook naar buiten toe. Hierdoor krijg je indruk van de groep en dus invloed op imago van de groep.
- Vrijwilligerswerk > komt ten goede van ons imago dus daar willen we over communiceren.
- Uitdragen dat we een actieve groep zijn
- Maar ook persoonlijk communiceren, mensen kunnen zich dan identificeren met ons

Aanbieden kan diverser, meerdere kanalen gebruiken, wel met behoud van 1 huisstijl. Zorgt voor uniformiteit. Bestuur eindverantwoordelijk, meerdere personen kunnen dit realiseren door input te geven > Team Communicatie!



**De Huysmangroep III een gezicht geven in de omgeving van Zwolle.**

- *Hoe kunnen we ons positief inzetten voor onze omgeving? Wat zouden we ervoor terug kunnen krijgen? (Ofwel met welk doel willen we ons inzetten voor onze omgeving?)*

Jaarlijks organiseert de Huysmangroep samen met de VLG de burendag.  
Vorm. Vriendjes vriendinnetjes opkomst. Inzet leiding is richting opkomst inzet bestuur, oudervertegenwoordigers ndlg richting gasten.  
We hebben ons gefocust op de directe omgeving zonder inzet op geldelijke winst.

Huysmangroep meer een gezicht geven bij regionale en maatschappelijke activiteiten. Denk aan BFO of pretmarkt. Dit moet meer belicht worden dat de Huysmangroep hier achter zit. Meer de media betrekken, stukjes sturen naar de krant en vaker Huysfotograaf uitnodigen.

In eerste instantie denken wij aan de uitstraling van onze eigen omgeving (terrein, bereikbaarheid). Zorg dat dit netjes is. De activiteiten zoals bfo, marathon geven ons de mogelijkheid om ons gezicht te laten zien buiten ons clubgebouw. Wellicht een idee om met NL doet een activiteit op te zetten. Geef ons bij de gemeente een gezicht. Activiteiten/workshops aanbieden aan de BSO. Organiseren van een open dag zonder overvliegen. (startdag los van opendag)

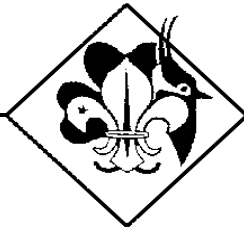
**De Huysmangroep III gaat op eigen wijze mee met haar tijd en tijdsgeest.**

- *Hoe gaat de groep om met moderne technologie en welke invloed heeft dit op het spel?*

We willen bestaande technologie verbeteren binnen de groep. Voor het scouting spel moeten moderne technieken kritisch bekeken worden of ze de identiteit van scouting niet aantasten. Nieuwe technieken voor de verbetering van de bedrijfsvoering worden omarmt.

Mee gaan met de tijd, maar wel met behoud van tradities. We willen bekend staat als een moderne groep. Door mee te gaan met de technologie blijft het spel aantrekkelijk. Het zorgt voor herkenning voor de kinderen, omdat ze buiten scouting om ook met moderne technieken omgaan.

Bewust zijn bij het gebruik van technologie. Het moet wel in het voordeel zijn om met elkaar verbonden te zijn. De gevaren van technologie bespreekbaar maken.



**De Huysmangroep III heeft duidelijke tradities en waarden die als dusdanig te herkennen zijn.**

- *Welke ruimte geven we aan tradities binnen ons spel en verenigingsleven? Hoe borgen we de tradities en hoe plannen we ze in?*

We moeten als groep de ruimte creëren waarin nieuwe tradities geboren worden en kunnen ontwikkelen.

Het organiseren van een stavenavond met als thema: ik zou willen organiseren.....

Daarbij is positieve feedback van belang.

Tradities moeten behouden blijven, ondanks dat we mee willen gaan met de tijd. Grondgedachtes bij tradities moeten misschien meer duidelijk worden. Waarom doen we ook alweer dit? Niet meer voor iedereen duidelijk denken we. Maar wees ook scherp. Pas op voor een negatief imago, tradities moeten goed uitgevoerd worden. Het ligt namelijk dicht bij de grens van slecht imago. Denk aan Huysmanfeesten. Dit is een traditie dat dicht bij de grens ligt.

Wij laten ons zien in ons uniform. Vieringen zoals St Joris kunnen we een open karakter geven door ook ouders toe te laten. Bij de marathon kunnen we onze dassen omdoen om herkenbaar te zijn. Insignes verdienen hoort bij het spel (traditie).

**De Huysmangroep III investeert in en continueert haar stafteams.**

- *Wat verwachten we van de staven en hoe zorgen we ervoor dat de stafteams gevuld blijven.*

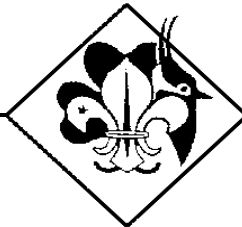
Zie het samentrekken met punt 6

We willen bekend staan als een groep dat haar vrijwilligers waardeert en dat we weten wat er allemaal speelt bij iedereen. De kracht van de Huysmangroep is dat we een eenheid zijn, zonder onderlinge strijd tussen speltakken. We verwachten van de teams dat dit zo blijft. Dit mag ook goed naar buiten bekend gemaakt wordt, zorgt misschien voor respect en positief imago.

Stafteams vullen door goed in te spelen op de jeugdleden, zij zijn de toekomst. En door meer in te spelen op waardering kan je ervoor zorgen dat bestaande stafleden blijven.

Leidinguitjes meer in verwenmodus!!! Doel van zo'n uitje is om teams sterker te maken, teambuilding als uitgangspunt.

We moeten blijven kijken naar de wil van de vrijwilligers, iedereen in zijn kracht. Laat jeugdleden meedenken met activiteiten van de groep. Zo wordt de stap kleiner om later leiding te worden. Geef jeugdleden verantwoordelijkheid.



**De Huysmangroep III investeert in en continueert haar besturen.**

- *Wat verwachten we van de bestuursleden en hoe zorgen we ervoor dat er nieuwe bestuursleden toetreden?*

We moeten als groep de door SN aangedragen doorlopende leerlijn op de voorgrond gaan stellen en dit doortrekken via stafleden naar bestuursleden, dit om kennis bevordering en kennisbehoud te borgen. Tevens is het noodzakelijk om de mensen beter voor te bereiden op toekomstige functies om koudwatervrees weg te nemen.

Er is ook een grote groep met oud stam/stafleden welke op de achtergrond zijn en eigenlijk niet door de vereniging bereikt kunnen worden met de standaard contact methoden. Hiervoor zou het goed zijn om een lidmaatschap aan te bieden wat sec niet meer behelst dan ik ben lid, wordt geïnformeerd en uitgenodigd voor...

Intern: Bestuur meer gezicht geven door: groepsfoto in de kievit, op website bestuurslid aan het woord laten, tijdens groepsraad vragen wat Huysmanners van het bestuur verwachten, uitjes van bestuur zichtbaar maken (dan denken mensen misschien goh, wat een leuk clubje).

Extern: richting ouders meer een gezicht geven door in gesprek te gaan, aanwezigheid op Huysmanactiviteiten, zoals St. Joris, Opendag etc.

Investeren d.m.v. netwerken, contacten met leden warm houden. Bestuur moet dicht bij de groep staan. Vacature pagina op de site.

**De Huysmangroep III is te herkennen aan haar gedragingen ten opzichte van natuur en milieu.**

- *Hoe gaat de groep om met haar leefomgeving? Is er in het spel aandacht voor Natuur & Milieu? Op welke wijze gaan wij hier vorm aan geven? Als speltak of als groep?*

De Huysmangroep dient beter om te gaan met het milieu.

De groep moet zijn warmte en energie op andere wijzen verkrijgen. Zonnepanelen, warmte pomp, zonneboiler etc. Dit brengt een groen imago naar buiten.

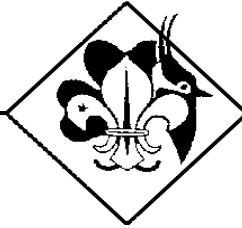
In 2020 heeft de groep een energienutrale voetafdruk.

De verwerking van de diverse afvalstromen dient te worden gecontroleerd er gereduceerd in grondstoffen en verkleining van het restafval.

Doestelling: nagaan of we duurzamer moeten gaan 'draaien'. Willen we bekend staan als een duurzame groep? Past dat bij de identiteit van onze leden? Zo ja, dan kunnen we hierin investeren. Zo nee, dan kan je een negatief imago opwekken omdat het misschien schijnheilig is.

We laten de omgeving achter zoals we aantreffen voordat wij er kwamen. De jeugdleden krijgen uitleg waarom we dingen doen.





**De leden van de Huysmangroep III zijn bekend met de scout vaardigheden en kunnen verschillende vaardigheden tonen.**

- *Welke positie nemen de doorlopende leerlijn (scout vaardigheden) in binnen jullie pijler? Wat dragen de vaardigheden bij? Waaruit blijkt dat?*

*Zie punt 6*

*We willen uitdragen dat we kinderen echt iets bijdragen aan hun persoonlijke en scouting ontwikkeling. We kunnen belichten dat welpen leren om te knopen, maar we kunnen ook belichten dat ze in deze leeftijdscategorie leren om samen te werken. Hoe? Door de doorlopende leerlijn bij de stafteams extra te benadrukken en op te frissen.*

Jeugdleden krijgen verantwoordelijkheid en kunnen insignes verdienen.

**De speltakken binnen de Huysmangroep III hebben een realistisch beeld van hun financiële positie en kunnen daarnaar handelen.**

- *Hoe hoort er om gegaan te worden met financiële voorspoed? Op welke wijze kan het spelaanbod, kamplocatie 's en materiaal voor het spel verbeterd worden dankzij een financiële meevaller?*

**Speltakken hebben en houden hun standaard budget. Speltakken presenteren voor aanvang nieuw seizoen hun jaarplanning met leerdoelen en activiteiten en een daaraan gekoppelde begroting. De eventuele meerkosten van het gepresenteerde plan worden duidelijk gemotiveerd en op basis hiervan neemt het verenigingsbestuur een beslissing over de toekenning.**

*Er moet begeleiding geboden worden. Hierdoor ontstaat er meer inzicht in de financiële mogelijkheden en wordt het beter benut. En hierdoor worden evt. problemen sneller gesignaleerd.*

Speltakken moeten hun contributie gebruiken.