

# BERE STERK INSPRAAK WERK

Achtergrond en analyse input  
groepsleidingscongres 2024

*Eerste versie, oktober 2024*

*Heb je vragen, wil je meer info of heb je een suggestie? Mail naar  
groepsleidingscongres@scoutsengidsenvlaanderen.be*

*Dit eindrapport kwam tot stand dankzij*

*Alexander Janssens, Dries Van Eyck,*

*Ellen Janssens, Els Tielemans, Fien Wallays,*

*Gitte Cattoir, Sanne Baeten*

*Dank aan de hele stuurgroep Groepsleidingscongres om zo'n inhoudelijk sterk  
congres uit te werken.*

# Een megascoutesk eindrapport!

## Achtergrond en analyse input groepsleidingscongres 2024

Hey!

Was jij op 20 april 2024 in Vilvoorde en ben je nog betoverd door het congres? Of ben je heel benieuwd naar welke vragen groepsleiding voorgeschoteld kreeg? En nog meer naar hun antwoorden? Dan ben je hier op de juiste plek!

Dit eindverslag geeft je een **inzicht in ons scoutsverhaal**. Je vindt hier analyses, antwoorden en vervolgvragen. De meeste resultaten vind je ook op gounniveau terug.

Een eindrapport, is dat is enkel voor *datalovers* en *scoutsfreaks*? Tuurlijk niet! Pedagogische projecten, vernieuwde visies, belangrijke bevragingen... ze kunnen allemaal verder bouwen op dit document. Of je dit leest met de bril van een gouv, beleidsvergadering, pedagogische ploeg... of gewoon als betrokken scout, **dit verhaal vertellen de groepen zelf!**

Druk erin en ontdek wat voor onze bijna 500 groepen **de kern van scouting** is. Wat al die duizenden leden leren als scout of gids, en op welke manier. En welke waarden zij willen doorgeven en rond welke thema's ze willen werken.

Eerst nemen we je mee in het verhaal van Beresterk Scoutwerk: de inhoud en opbouw van het congres en het voortraject. Vervolgens lees per onderdeel je hoe we groepsleiding bevraagd hebben, de resultaten verwerkt hebben en de analyse ervan.

- A. Waarden
- B. Thema's
- C. Scoutsmethodes
- D. Wat leren we onze leden?

Hieruit halen we enkele aanbevelingen voor Scouts en Gidsen Vlaanderen: om het inspraaktraject af te ronden, of om verder mee aan de slag te gaan. In bijlage vind je de achterliggende data en info.

Veel leesplezier!

Stuurgroep Groepsleidingscongres

# Inhoudstafel

Een megascoutesk eindrapport!	3
Inhoudstafel	4
Inleiding	6
Thema	6
Relevantie voor en expertise van groepsleiding	6
Relevantie voor Scouts en Gidsen Vlaanderen	7
Vragen over het scoutsverhaal	7
Inhoudelijke doelstellingen congres	8
We beleven bewust hetzelfde scoutsverhaal	8
Hoe hebben we input verzameld?	9
Voortraject	9
Groepsleidingscongres	10
Resultaten	13
A • Waarden	13
Inputverzameling en verwerking	13
Resultaten voortraject en clustering	14
Overzicht finale stemming	16
1. Engagement	19
2. Respect	20
3. Zelfontplooiing	22
4. Avontuurlijkheid	23
5. Samenhang	24
6. Verantwoordelijkheid	25
7. Ploegwerk	27
8. Vriendschap	28
9. Medebeheer	30
10. Behulpzaamheid	31
B • Thema's	33
Inputverzameling en -verwerking	33
Resultaten voortraject en clusters	33
Overzicht finale stemming	35
1. Tijd krijgen om jong te zijn	38
2. Mentaal welbevinden	39
3. Diversiteit en gelijkwaardigheid	40
4. Goed omgaan met elkaar	42
5. Een stem die gehoord mag worden	43
6. Verbondenheid en gemeenschap	44
7. Klimaat en milieu	45

8. Solidariteit en rechtvaardigheid	46
9. Zingeving en levensbeschouwing	47
10. Internationaal	48
11. Vlaanderen	49
<b>C • Scoutsmethodes</b>	<b>50</b>
Hoe gaf groepsleiding input?	50
Resultaten voortraject en clusters	50
Overeenkomt scoutsmethodes - waarden	50
Overzicht groepsleidingscongres	51
1. Spelen	52
2. Groepsleven	53
3. Voorbeeldfunctie	54
4. Rituelen	55
5. Ervaringsgericht leren	56
6. Persoonlijke ontwikkeling	57
7. Natuur	58
8. Reflectie	59
9. Patrouillewerking	59
10. Driejarenwerking	60
<b>D • Wat leren we onze leden?</b>	<b>62</b>
<b>Wat leren we hieruit?</b>	<b>64</b>
<b>Van vastellingen naar een actueel scoutsverhaal</b>	<b>64</b>
Waarden algemeen	64
Een korte analyse per waarde	64
Thema's algemeen	66
Wat valt op per thema	67
Scoutsmethodes	68
<b>Verder onderzoek</b>	<b>69</b>
In 2030 kent en gebruikt onze leiding de scoutsmethode	69
Wat leden leren en hoe we de wereld mooier maken	69
Thema's	69
Scoutsmethodes	69
<b>Aan de slag met dit rapport</b>	<b>70</b>
<b>Verklarende woordenlijst</b>	<b>72</b>
<b>Overzicht bijlagen</b>	<b>73</b>

# Inleiding

## Beresterk Scoutwerk, meer dan een congres!

In de voorbereidingen van het groepsleidingscongres besteedden we veel aandacht aan het thema en de doelstellingen van het congres. Zeven jaar na het laatste fysieke congres, wilde de stuurgroep er een **inhoudelijk sterk congres** van maken, zowel voor groepen als voor het verbond. Deze inleiding neemt je mee in hoe we op voorhand invulling gaven aan het thema, onze vooropgestelde doelen, op welke vragen we antwoorden zochten en hoe we dit deden.

### Thema

Het thema van het groepsleidingscongres 2024 was **Beresterk Scoutwerk**. We gingen met onze 502 groepen op zoek naar de kern van ons scoutsverhaal. Elk weekend wordt er stevig gescout en gegend: spelen, sjoeren, samenwerken ... Samen knoeien en groeien tot gelukkige mensen die bijdragen aan een rechtvaardige wereld. Dat is waar scouting om draait. Dat is waar we samen luidop van dromen.

Dit lezen we in de 'KOS', geen Grieks eiland, maar de **Kijk Op Scouting** waar we dit congres verder op inzoomden. Met het 'huidig scoutsverhaal' (inclusief waarden, thema's en speelvelden) verwijzen we in dit rapport naar de *Kijk op Scouting* van 2013.

Dat scoutsverhaal wilden we afstemmen op de groepen, vertrekkend vanuit de unieke beleving van elk lid en elke leiding. We bevroegen (groeps)leiding over wat ze belangrijk vinden om mee te geven aan hun leden, wat ze zelf geleerd hebben als lid en hoe dit de wereld mooier maakt.

Een doel van dit groepsleidingscongres was namelijk om groepen **bewuster aan scouting** te laten doen. Het scoutsverhaal scherpstellen hangt daarmee samen.

#### Relevantie voor en expertise van groepsleiding

Met dit groepsleidingscongres wilden we de expertise van onze groepen en groepsleiding aanspreken. We vroegen input over **hoe zij scouting beleven**. Hoe gaan zij hiermee aan de slag en hoe versterken zij hun eigen pedagogische aanpak? Groepsleiding kon aangeven waar zij bewust mee bezig zijn en welke waarden en thema's zij belangrijk vinden om aan hun leden aan te leren.

We wilden groepen en groepsleiding ook **prikkelen** door stil te staan bij hun tradities, gewoontes en de manier waarop zij aan scouting doen. Met uitwisseling, vorming en verhalen kregen ze op het congres inspiratie mee om bewust en scoutesk invulling te geven aan de activiteiten met leden.

#### Relevantie voor Scouts en Gidsen Vlaanderen

'Beresterk Scoutwerk' linkt aan verschillende sporen binnen onze Visie 2030.





**Beer** • De herwerking van Kijk Op Scouting en de verschillende tak- en *In}Leiding*-boekjes staat al een tijdje op de agenda. Het traject van het groepsleidingscongres verzamelt heel wat input van groepen om deze vernieuwing te voeden. Zo maken we een actueel sterk pedagogisch verhaal.



**Hert** • We versterken groepen om te streven naar kwaliteitsvolle leiding door hen te laten reflecteren over hun eigen werking. Groepsleiding kon tijdens het congres heel wat inspiratie opdoen om die werking bij te sturen of expliciet te verankeren.



**Bever** • Door van groepen te weten te komen hoe klaar ze zijn om met waarden en thema's aan de slag te gaan, kunnen we onze omkadering en ondersteuning beter afstemmen op hun noden.



**Zwaan** • Wanneer groepen reflecteren over hun werking zal dit impliciet ook impact hebben op het imago van groepen. Een mogelijke vervolgactie kan zijn dat we groepen ondersteunen om actief te communiceren over hun werking.

## Vragen over het scoutsverhaal

Als stuurgroep stelden we ons bij de start van de voorbereidingen enkele vragen rond het scoutsverhaal.

- Wat betekent het om goede (groeps)leiding te zijn, bewust of onbewust?
- In hoeverre overlappen het expliciete scoutsverhaal uit onze boekjes (bv. *Kijk op Scouting*, *In}Leiding*) en het impliciete scoutsverhaal dat zich afspeelt in de groepen?
- Hoe kunnen we samen bewust van dat impliciete verhaal nog meer een expliciet verhaal maken, het onbewuste bewust maken?
  - Hoe gebeurt dat via overdracht in de leidingsploegen en in de districten?
  - Welke 'handleiding' hebben groepen hiervoor nodig?
- Wat willen we meegeven aan onze leden? Waar leg je als scoutsgroep accenten op? Welke waarden vinden onze groepen belangrijk om uit te dragen?
- Waar zijn er overeenkomsten in het geschreven scoutsverhaal en waar moeten we het expliciete verhaal bijsturen (of groepen hun werking)?
- Wat kunnen wij als verbond doen om groepen te ondersteunen om met het scoutsverhaal aan de slag te gaan?

We verfijnden deze vragen en legden focuspunten vast. Daarbij kozen we om te vertrekken vanuit de kern: **onze leden**. We willen namelijk bijdragen aan de ontplooiing van kinderen en jongeren, als individu, in groep en in de samenleving.

Samen met die vragen legden we de inhoudelijke doelstellingen van het congres vast.

## Inhoudelijke doelstellingen congres

### We beleven bewust hetzelfde scoutsverhaal

Het thema van het groepsleidingscongres dient een groter doel voor onze beweging. Met "Beresterk Scoutwerk" wilden we het gedeelde scoutsverhaal vergroten. Zodat het verbond (Scouts en Gidsen Vlaanderen) en de groepen bewust hetzelfde scoutsverhaal beleven. Op die manier kan Scouts en Gidsen Vlaanderen haar pedagogisch verhaal updaten op basis van de praktijk van groepen



en kunnen omgekeerd groepen aan de slag met inspiratie en ondersteuning vanuit het verbond.

Hierbij willen we dat groepen zich laten inspireren en ondersteunen door Scouts en Gidsen Vlaanderen en dat Scouts en Gidsen Vlaanderen haar pedagogisch verhaal updatet naar de praktijk in groepen.

Het congres draagt voornamelijk bij aan **het spoor van de Beer**: een actueel sterk scoutsverhaal. Hiervoor zijn twee dingen nodig:

1. Leiding kent en gebruikt de scoutsmethode;
2. De fundamenten van het scoutsverhaal zijn op elkaar afgestemd groepen en Scouts en Gidsen Vlaanderen delen dezelfde waarde en methodes.

Om die eerste doelstelling te bereiken moeten groepen afgestemd op hun noden de nodige **ondersteuning** en **inspiratie** krijgen om met het scoutsverhaal aan de slag te gaan.

Het congres heeft al een deel van die uitdagingen in kaart gebracht. De manieren en kanalen die we daarvoor kunnen gebruiken hebben we echter niet verder uitgezocht, omdat dit niet de focus was van het congres. Dit zal nadien nog onderzocht moeten worden.

Het hele traject van het groepsleidingscongres gaf ons **een betere blik** op het scoutsverhaal van groepen. Tijdens het congres zelf konden groepen op hun beurt kennis maken met het scoutsverhaal van Scouts en Gidsen Vlaanderen. Tegelijkertijd bepaalde groepsleiding welke elementen zij belangrijk vinden om in ons gedeeld scoutsverhaal te schrijven.





## Hoe hebben we input verzameld?

Voorafgaand aan het groepsleidingscongres verzamelden we input via een **voortraject** dat bestond uit twee denkmomenten. Tijdens het **congres** zelf verzamelden we input via Open Spaces en via een stemming tijdens het slotplenum.

De overige dagdelen van het congres, zoals het eerste plenum, inspiratieplein en vorming stoomden de groepsleiding klaar voor de stemming.

### Voortraject

#### Denkmoment 1

##### A. Instructiebundel denkmoment 1.pdf

In het eerste denkmoment dacht de groepsraad in vijf stappen na over **het scoutsverhaal van hun groep**. Hoe vormt de scouts leden, leiding en de wereld rond hun groep? Op welke manier zorgt hun groep daarvoor? Door hier stil bij te staan, ontdekten ze de straffe impact die hun groep heeft. Dit deden ze aan de hand van vijf stappen.

Stap	Input
1. Wat heb je geleerd als leiding/lid?	Niet verwerkt (geen verplichte vraag)
2. Hoe heeft scout of gids zijn de wereld rond jou mooier gemaakt?	Niet verwerkt (geen verplichte vraag)
3. Wat heb je als leiding aan je leden geleerd?	<a href="#">D - Wat leren we onze leden?</a>
4. Wat zijn de belangrijkste waarden van jouw scoutsgroep?	<input checked="" type="checkbox"/> <b>E1. Thema's - resultaten den...</b>
5. Wat doen jullie nu al om die waarden over te dragen op jullie leden?	<a href="#">Overeenkomst scoutsmethodes - waarden</a>

De input van stappen een en twee hebben we niet verwerkt aangezien dit eerder een opwarmer was voor het serieuze denkwerk. De input van stappen drie (beperkt) en vijf hebben we na het groepsleidingscongres verwerkt en opgenomen in dit rapport.

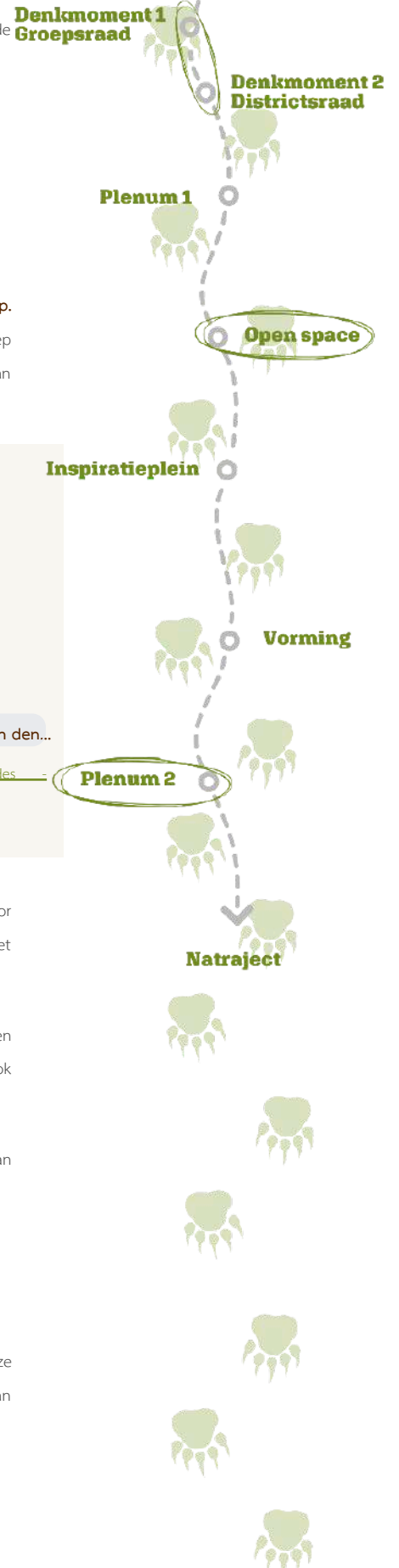
Stap vier resulteerde in een top zes **belangrijkste waarden** per groep. Deze zijn samengevoegd tot een top zes per gouw, waarmee districten aan de slag gingen in het tweede denkmoment. Hieruit kwam ook een lijst van tien waarden die werd meegenomen naar het groepsleidingscongres zelf.

In totaal deden 226 groepen het denkmoment op hun groepsraad. We hebben dus input van **46%** van onze groepen.

#### Denkmoment 2

##### B. Instructiebundel denkmoment 2.pdf

Het tweede denkmoment ging door op een [districtsraad](#). Groepsleiding wisselden onderling uit over hoe ze aan de slag gaan met de top zes waarden uit hun gouw. Daarnaast dachten ze na over thema's waarvan



we onze leden bewust moeten maken, om zo bij te dragen aan gelukkige mensen in een betere wereld. Ook dit deden ze in enkele stappen.

Stap	Input
1. Waarden scoren: hoeveel sterker kunnen groepen zijn in waarden doorgeven aan hun leden wanneer ze er bewust op inzetten?	Geen input
2. Aan de slag met waarden: uitwisselen hoe ze stappen vooruit kunnen zetten en good practices delen.	<a href="#">A • Waarden</a>
3. Thema-speeddate: uitwisseling over 30 thema's waar we onze leden bewust van kunnen maken om bij te dragen aan een betere wereld.	Geen input
4. Stemmen: elke groep kreeg tien stemmen om te verdelen over de thema's.	<a href="#">X E1. Thema's - resultaten ...</a>

Van stappen een en drie werd geen input verzameld, ze waren vooral bedoeld als uitwisseling. Stap twee resulteerde in good practices die opgenomen werden in dit rapport. Stap vier leverde uiteindelijk een lijst van 11 thema's op die verder onderzocht werden tijdens het groepsleidingscongres.

Bijna alle districten (52/55) hebben het tweede denkmoment met hun groepsleiding gedaan. Elk district gaf ook door hoeveel groepen er aanwezig waren. Daardoor weten we dat we ongeveer 352 of **73%** van alle groepen bereikten!

## Groepsleidingscongres

### Open Spaces

#### [C. Open space Groepsleidingscongres.pdf](#)

Tijdens de Open Spaces wilden we **een zicht krijgen op** het scoutsverhaal van groepen en groepsleiding **kennis laten maken met** het scoutsverhaal zoals beschreven in de *Kijk Op Scouting*. We zochten een antwoord op volgende vragen: 'Wat zijn onze gedeelde waarden?', 'Welke thema's vinden we als scouts en gidsen belangrijk?', 'Hoe 'leren' we die aan?'. **Via gesprekstafels wisselde groepsleiding uit** onder begeleiding van structuurvrijwilligers rond de selectie van waarden, thema's en scoutsmethodes die volgden uit de denkmomenten. Al deze input werd verzameld en in dit rapport verwerkt.

### Plenum 2

In het tweede plenair moment, het slotplenum, kreeg elke vertegenwoordigde groep de kans om zich finaal uit te spreken over de waarden, thema's en scoutsmethodes die aan bod kwamen. Elk van de termen werd per sectie nog eens uitgebreid toegelicht, waarna volgende stemvragen aan bod kwamen.

<b>A • Waarden</b>
1. Welke waarden moeten centraal staan binnen Scouts en Gidsen Vlaanderen?
2. Hoe klaar is jouw groep om jullie leden deze waarden aan te leren?
<b>B • Thema's</b>

<sup>1</sup> Om de opmerkelijke lezer voor te zijn: in de Open Space werden per ongeluk net iets andere benamingen gebruikt voor de sommige thema's en waarden dan in de stemming. Dit is gecorrigeerd in de verwerking.

1. Met welke thema's moeten wij als Scouts en Gidsen Vlaanderen actief aan de slag gaan?
2. Hoe klaar is jouw groep om deze thema's actief een plek te geven in jullie werking?

**C • Scoutsmethodes**

Hoe bewust is jouw groep bezig met de volgende scoutsmethodes?

Op het plenum waren 168 groepen aanwezig die hun stem konden uitbrengen. Het plenum liep helaas wat uit en sommige groepsleiding moest eerder vertrekken. Daardoor verminderd het aantal vertegenwoordigde groepen naar 159 bij de thema's en 140 bij de scoutsmethodes. Dit komt neer op een representatie van 28%-33% van onze groepen.

# Resultaten



# Resultaten

## Duik dieper in het scoutsverhaal van groepen

### A • Waarden

#### Inputverzameling en verwerking

In de eerste fase van het voortraject toetsten we af in welke mate onze **basispijlers** nog overeenstemmen met de realiteit van groepen. We vermoedden dat deze term in wel wat groepen gekend en gebruikt wordt – bijvoorbeeld als kader voor totemisaties. Met de term ‘waarden’ hoopten we de leidingsploegen zo weinig mogelijk te beïnvloeden. Leiding begon op de **groepsraad** met een lijst van 50 waarden, breed gekozen en met de basispijlers erbij. Stapsgewijs vielen er waarden af tot een **top zes** overbleef. Voor elk van die waarden omschreef elke groep wat zij eronder verstaan en wat zij nu al doen om die waarde over te dragen.

Hoewel groepen hun top zes **gerangschikt** hadden, is met die rangschikking uiteindelijk geen rekening gehouden in de verwerking. We gaven geen gewicht aan de plaats van de top zes, omdat we vooral op zoek waren naar de welke waarden groepen naar voor schoven en welke niet. De zes waarden die elke groep doorgaf kregen elk een stem. De ranking voor het tweede denkmoment werd op basis van die stemmen gemaakt per gouw en voor het hele verbond samen.

Nadien maakten we op basis van algemene definities van waarden een **clustering**.<sup>2</sup> Enkele waarden die op basis van de gegeven definities heel dicht bij elkaar lagen, zijn samengevoegd. We legden de *cut-off* op acht (geclusterde) waarden om niet met te veel waarden naar het congres te gaan. Er was ook een groter verschil in populariteit met nummer negen in de rangschikking. Drie van de vijf basispijlers zaten al in die acht, de overige twee (ploegwerk en medebeheer) zijn extra meegenomen.

Elke **districtsraad** kreeg een lijst van de top zes van hun gouw. De groepsleiding brainstormde over hoe ze meer met die zes waarden aan de slag zouden kunnen gaan in hun groep. Deze best practices zijn na het congres op een **kwalitatieve manier** verwerkt door de input te coderen en er vervolgens patronen in te zoeken.

In het eerste denkmoment stelden we een gelijkaardige vraag: ‘Wat doen groepen nu al?’. Uit deze input ontwikkelden we de ‘**scoutsmethodes**’, zie [C • Scoutsmethodes](#). Door gebruik te maken van een *AI-expert system* en een *simple word search* zochten we de overeenkomst tussen die scoutsmethodes en de hoe groepen met elke waarde aan de slag gaan. Naast een *heatmap*, is verder geen diepere analyse gedaan.

Tijdens het **groepsleidingscongres** bespraken groepen alle waarden in de Open Space. Ze wisselden uit en bepaalden met hun groepje welke waarden ze het belangrijkste vonden. Op deze manier werden ze geïnspireerd en leerden ze andere aspecten kennen. Deze input is **beschrijvend** verwerkt bij elke waarde. Tijdens plenum 2 verdeelde elke groep 100 stemmen over de waarden waarvan zij vinden dat ze centraal moeten staan binnen scouting. Er werd gevraagd om dit per tien stemmen te doen, maar niet overal leek het systeem te werken. Groepsleiding gaf vervolgens een score van een (niet klaar) tot zes (helemaal klaar) op de vraag hoe klaar hun groep is om deze waarden aan te leren aan hun leden. Dit is een indicatie voor hun **ondersteuningsnood**. De resultaten van deze twee stemmingen zijn kwantitatief verwerkt.

#### Resultaten voortraject en clustering

De groepen vonden de waarden **respect** en **vriendschap** duidelijk het belangrijkste. Ze werden allebei door zo’n 60% van de 226

---

<sup>2</sup> Een large language model (AI) schreef op basis van de algemene definities essays. Daaruit werden woordfrequentielijsten opgesteld, waarmee de overlap tussen waarden bepaald is.

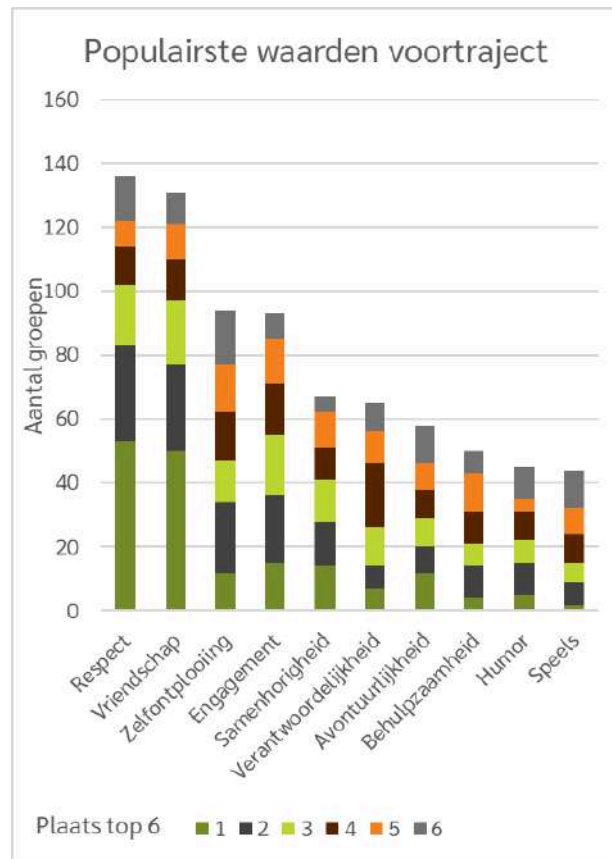
deelnemende groepen in de top zes gezet, waarvan ongeveer 23% op een.

**Zelfontplooiing** en **engagement** staan bijna gelijk op plaats drie en vier, waar engagement gemiddeld plaats 3,2 kreeg en zelfontplooiing plaats 3,5.

**Samenhangigheid** en **verantwoordelijkheid** werden bijna even vaak in de top zes gezet. Samenhangigheid werd wel vaker op plaats een, twee of drie gezet.

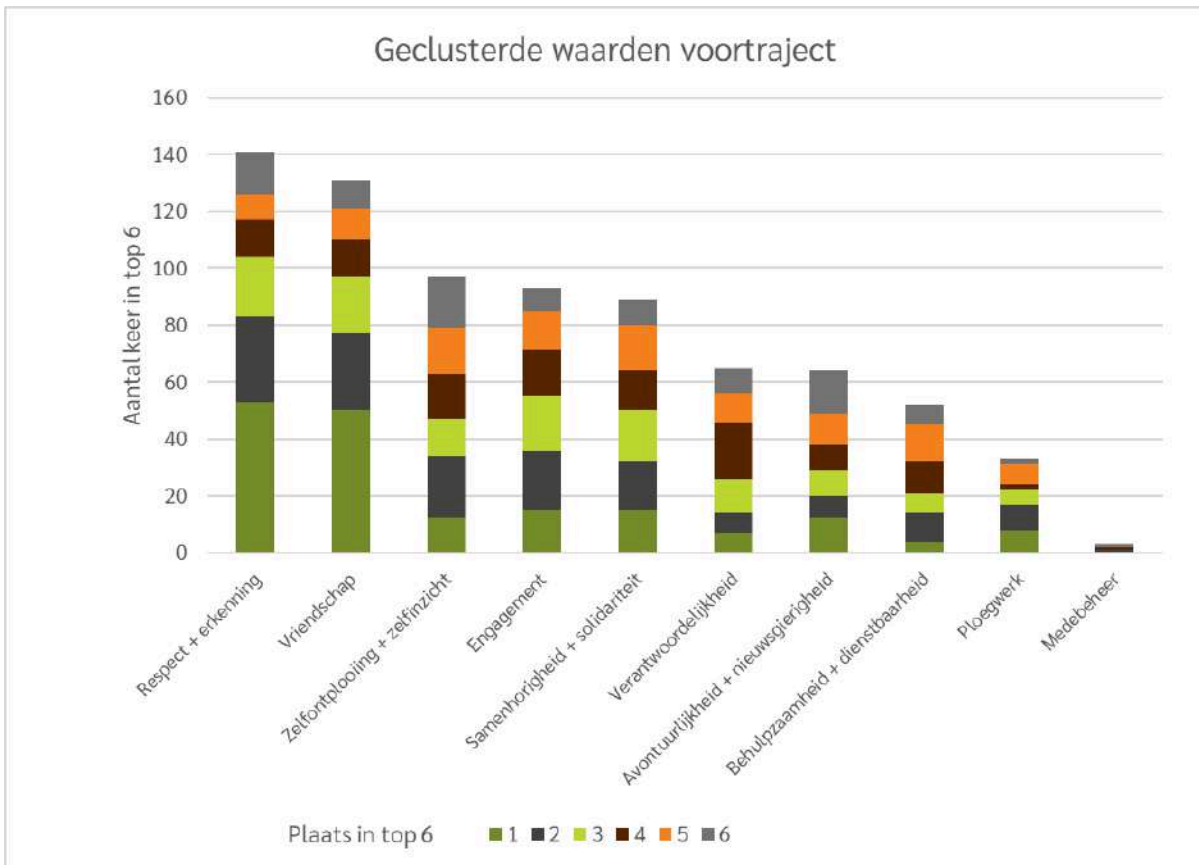
26% van de groepen zette **avontuurlijkheid** in hun top zes. Bij 5% zelfs op nummer een. **Behulpzaamheid** is iets minder populair (22% van de groepen).

**Humor** en **speels** sluiten de top tien af met net geen 20% van de groepen die deze waarden belangrijk vinden.

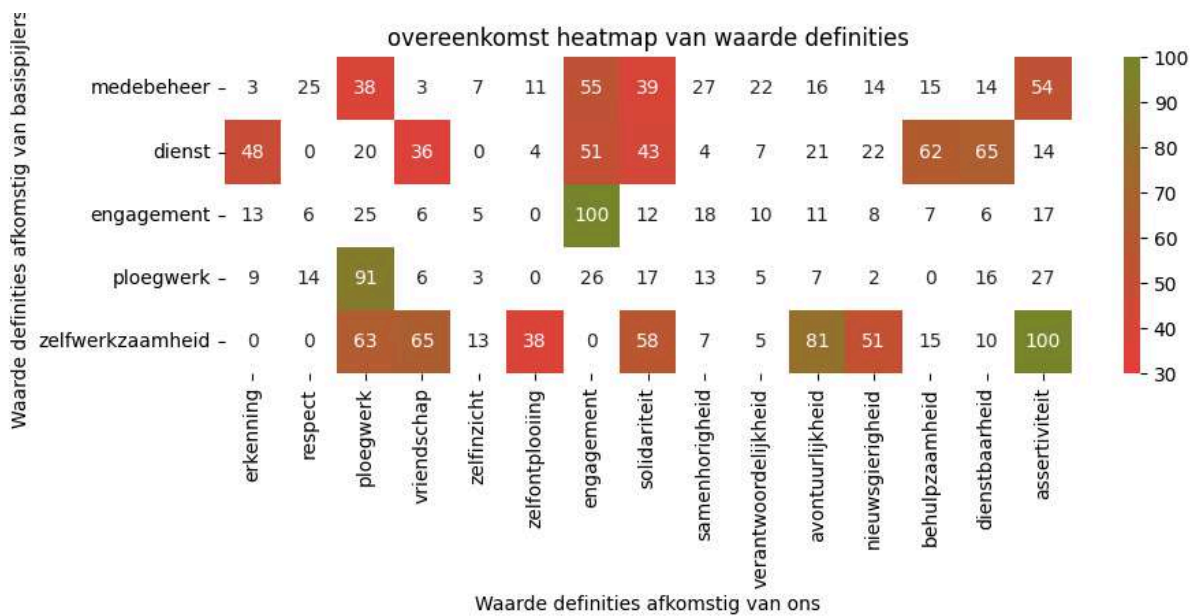


We zochten voor elke waarde een algemene definitie op. De waarden die de sterkste link hadden, **clusterden** we samen. Bij de waarden uit de top tien kwamen enkele kleinere waarden erbij. Dit had geen effect op de volgorde van de populairste waarden. De waarden die gelinkt werden, staan ter info bij elke waarde.

Om de groepsleiding niet te overladen, kozen we ervoor om met maximaal tien waarden naar het groepsleidingscongres te gaan. We namen de acht populairste geclusterde waarden, omdat er een kleine sprong was naar nummer negen en tien. In plaats daarvan zijn ploegwerk en medebeheer meegenomen. Dit zijn **basispijlers** in onze huidige scoutsmethode, en we vonden het belangrijk dat groepen zich ook hierover konden uitspreken.



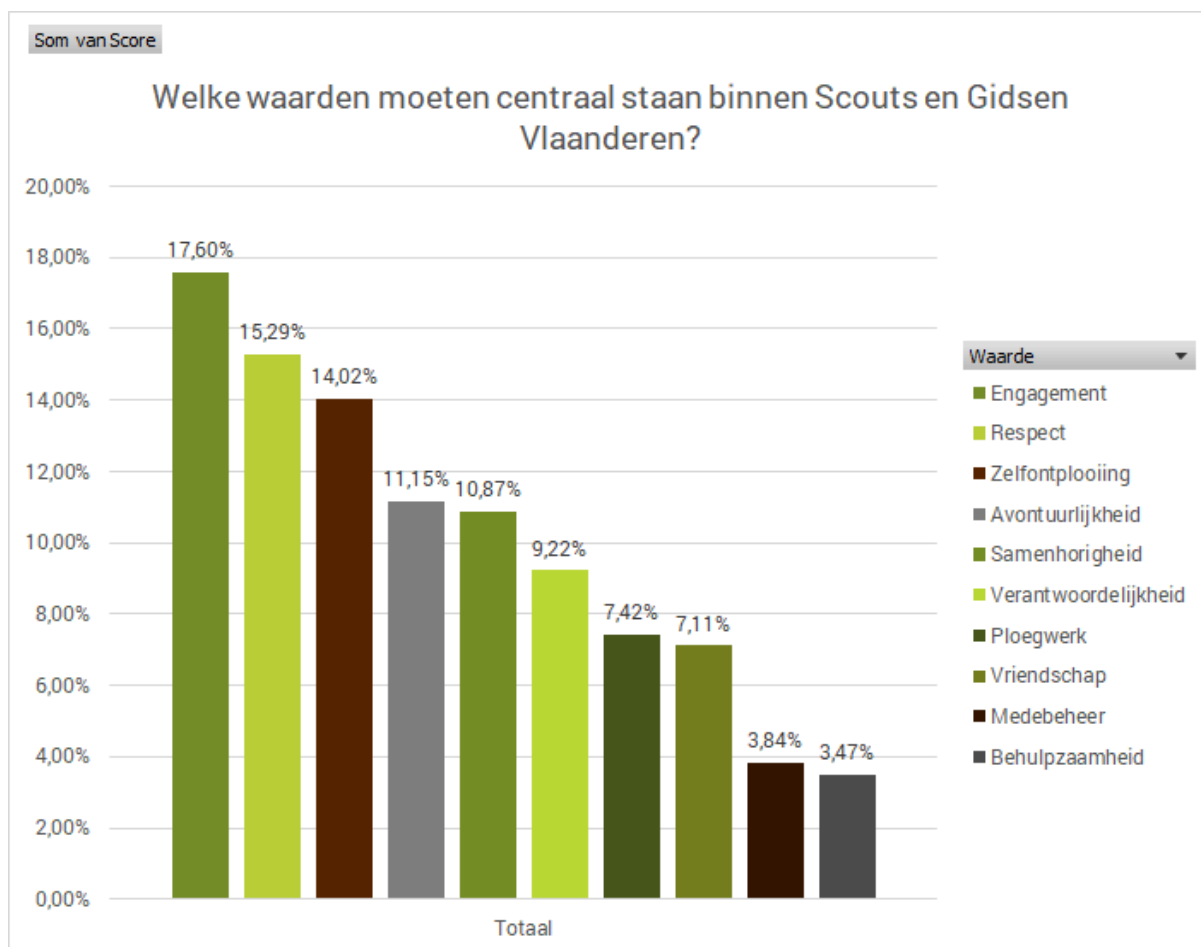
Onderstaande heatmap geeft de **overeenkomst** tussen de algemene definities van de waarden en die van de basispijlers. De basispijler engagement zit een-op-een in de waarde engagement. **Dienst** overlapt het meest met de cluster behulpzaamheid-dienstbaarheid en hebben we daaronder laten vallen. **Zelfwerkzaamheid** komt het sterkste overeen met assertiviteit, maar die waarde is niet meegenomen naar het congres. Als tweede overlapt het met avontuurlijkheid-nieuwsgierigheid, waar zelfwerkzaamheid in werd opgenomen.



Nadien gaven we elke waarde een korte definitie op basis van de **omschrijving** die **groepen** er zelf aan gaven en de algemene definitie. Tijdens dat proces liepen we vast op het **verschil** tussen verantwoordelijkheid en engagement, hoewel deze in de clustering weinig overlap vertoonden. De

nuance legden we op: verantwoordelijkheid wordt van jou verwacht, een soort minimum. Engagement vertrekt vanuit een betrokkenheid, en is meer een keuze.

### Overzicht finale stemming



Verdeling totaal aantal stemmen over 10 waarden.

Waarde	Voortraject deel 1*		Open Space		Stemming GRLC	
	Ranking	% totaal stemmen	Ranking	Tafels waar waarde vaakst gekozen is	Ranking	% totaal stemmen
Engagement	4	6,86%	1	100%	1	17,60%
Respect	1	10,03%	2-3	92,3%	2	15,29%
Zelfontplooiing	3	6,93%	2-3	92,3%	3	14,02%
Avontuurlijkheid	7	4,28%	4	76,9%	4	11,15%
Samenhangigheid	5	4,94%	5	61,5%	5	10,87%
Verantwoordelijkheid	6	4,79%	6	46,1%	6	9,22%



Ploegwerk	11	2,43%	7	38,5%	7	7,42%
Vriendschap	2	9,66%	8	23,1%	8	7,11%
Medebeheer	45	0,22%	9-10	7,7%	9	3,84%
Behulpzaamheid	8	3,69%	9-10	7,7%	10	3,47%

Welke waarden moeten er centraal staan binnen scouting? Ranking van 10 waarden die op het congres aan bod kwamen. \*Tijdens het voortraject maakte elke groep een top zes uit 50 waarden.

In bovenstaande tabel zie je hoe elke waarde scoorde tijdens de verschillende inputmomenten. De Open Space was een **goede indicator** voor de uiteindelijke stemming, want die ranking komt volledig overeen. Verder is dit **geen betrouwbare kwantitatieve bron**. Van dertien van de vijftien waardentafels kregen we een verslag. We vroegen aan de verslagnemers om aan te geven welke waarden het vaakst geselecteerd waren bij hun drie of vier groepjes. Een tafel kan bijvoorbeeld twee van de drie groepjes hebben gehad die ploegwerk naar voren schoven en dan telt dit mee als 1/13.

Met het voortraject zijn dan weer enkele significante verschillen. **Engagement** stond eerst op de 4e plaats met een goede 3% verschil met respect op nummer een. In het slotplenum gaven maar liefst 88% van de groepen stemmen aan engagement. Met 17,6% van alle stemmen is er een aanzienlijk verschil met **respect**, dat dan op nummer twee staat. **Zelfontplooiing** kreeg net als respect van 83% van de groepen stemmen maar iets minder veel. Ook in het voortraject stond zelfontplooiing op de derde plaats.

De top drie torent uit boven de eerstvolgende waarde. 74% van de groepen gaf in totaal 11% van alle stemmen aan **avontuurlijkheid**. Deze waarde was duidelijk populairder dan in het voortraject. **Samenhangigheid** en **verantwoordelijkheid** blijven dan weer op vijf en zes en scoren redelijk gelijkaardig. Op plaats zeven staat **ploegwerk** dat in het voortraject nog uit de top tien viel.

**Vriendschap** kreeg maar net iets minder (0,3%) van het totale aantal stemmen dan ploegwerk. Toch geven 49,4% van de groepen stemmen aan deze waarde, ten opzichte van 53% aan ploegwerk. Er stemden dus 3,6% minder groepen op vriendschap, maar met gemiddeld een hogere score. Vriendschap stond in het voortraject op plaats twee. Toen zette nog 58% van de groepen deze waarde in hun top zes.

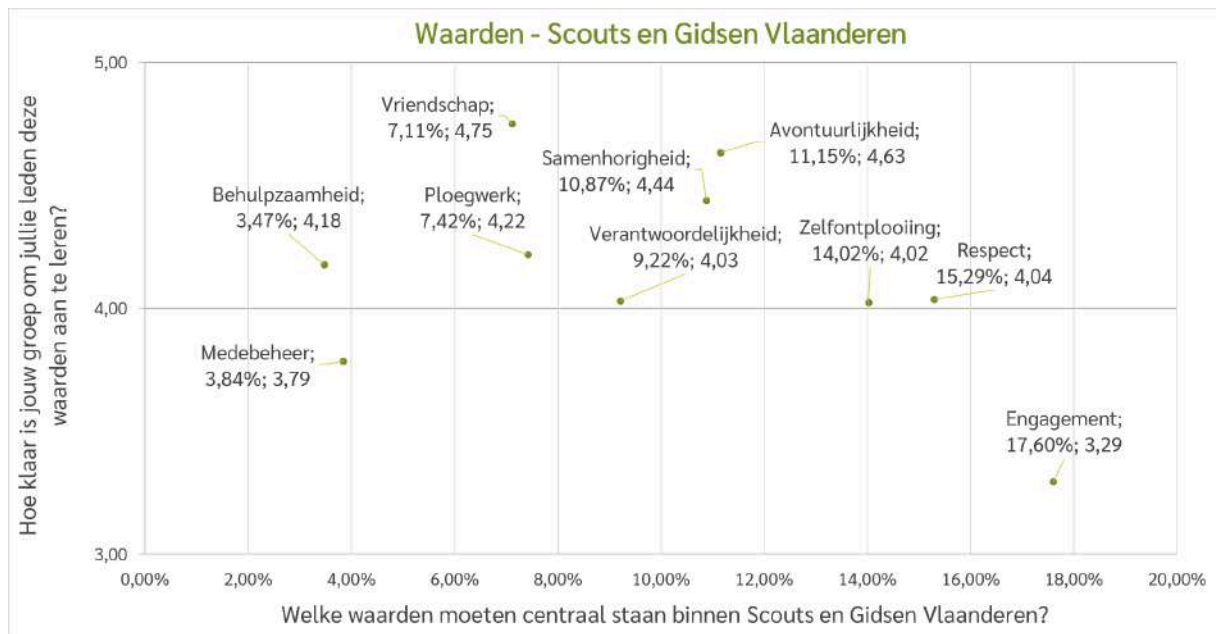
**Medebeheer** en **behulpzaamheid** zijn duidelijk de minst populaire waarden, al hechtten wel zo'n 30% van de groepen er enig belang aan. Beiden scoorden in het voortraject ook al laag. Zeker medebeheer kreeg bij maar weinig groepen weerklank. Nu waren er maar tien waarden om uit te kiezen in plaats van 50, dus is het ook logisch dat het nu meer stemmen krijgt. Ten opzichte van de thema's is het verschil tussen de best en minst goed scorende waarden veel minder groot.

Er zijn met andere woorden enkele grote verschuivingen tussen het voortraject en de finale stemming. Vriendschap zakt in belangrijkheid, terwijl engagement en avontuurlijkheid stijgen. Hiervoor kunnen verschillende oorzaken zijn:

1. De **vertegenwoordiging** op het groepsleidingscongres: 168 (of 33% van alle) groepen deden mee aan de finale stemming, terwijl aan het voortraject 45% van alle groepen deelnam. De kleinere vertegenwoordiging kan hier een invloed op hebben. De thema's lagen wel sterker in lijn met het voortraject dus het is moeilijk om dit hard te maken.
2. Op het groepsleidingscongres was natuurlijk bijna uitsluitend **groepsleiding** aanwezig en in het voortraject deed de hele **leidingsploeg** mee. Groepsleiding kan anders kijken naar bepaalde waarden, zoals bijvoorbeeld engagement. Motivatie en engagement van leiding is een vaak besproken onderwerp op districtsraden of vormingen voor groepsleiding.
3. De insteek van het congres was om groepsleiding te voeden zodat ze bewust hun stemming zouden uitbrengen tijdens plenum 2. Ze kregen nieuwe inzichten door uit te wisselen met andere groepsleiding en door de uitleg bij elke waarde. De verschillende **onderdelen van het congres** kunnen zo dus invloed hebben gehad op de gedachtegang van groepsleiding. Dit lezen we bijvoorbeeld in een Open Space-verslag waar een tafel eerst vriendschap selecteert, maar na een discussie voor samenhangigheid gaat.

De verschillen tussen hoe groepsleiding stemt, zijn vrij beperkt. De **standaarddeviatie** van alle waarden is gemiddeld 9,7 en is voor geen enkel thema groter dan 10,8. Anders gezegd: het gemiddelde verschil van een stem van groepsleiding tot het gemiddelde totaalresultaat is kleiner dan 10. Of kleiner dan het interval dat ze konden gebruiken om hun stem te geven. Er zijn ook **weinig 'extreme' stemmen**: maar vijftien keer gaf een groep 40 of meer stemmen aan een bepaalde waarde.

Hoe klaar is jouw groep?



Alle waarden werden door de groepen tussen drie en vijf gescoord op de schaal 'niet klaar' (1) tot 'helemaal klaar' (6). Algemeen voelen groepen zich dus **redelijk klaar** om hiermee aan de slag te gaan. Wel scoort engagement aanzienlijk lager, terwijl dit veruit de populairste waarde is. De andere waarde die wat lager scoort is medebeheer, een waarde die ook minder populair is. Wat hiervan de mogelijke oorzaak is, bespreken we bij elk van die waarden.

### 1. Engagement

<p>Een schitterend scoutsverhaal, daar schrijft elke scout of gids aan mee. Van woord tot daad. Betrokken en betrouwbaar zetten we ons in voor het grotere geheel. Een scoutsvlammetje dat blijft branden en anderen aansteekt. Ondernemen, oplossen en ondersteunen, in een vrije tijd die niet vrijblijvend is.</p>		<p><i>Bevat geen andere waarden</i></p> <p><i>Linkt met waarde toegewijd</i></p>
<p><b>Stemming congres</b></p> <p>Welke waarde moet centraal staan? plaats 1; 17,60%</p> <p>Hoe klaar is jouw groep? plaats 10; 3,29</p>	<p><b>Open Space</b></p> <p>aantal keer vaakst in het midden</p> <p>100%</p>	<p><b>Voortraject</b></p> <p>Plaats 4; 6,86%</p>

'In het midden' verwijst naar de oefening waarbij groepsleiding uit de tien waarden, de vijf belangrijkste in het midden moest leggen.

In het voortraject stond engagement nog op een 4e plaats, met 41% van de groepen die deze waarde opnam in hun top 6. Op het groepsleidingscongres zelf stond deze waarde met voorsprong op een 1e plaats. In alle verslagen van de Open Spaces werd deze waarde gezien als het gedeelde scoutsverhaal, en maar liefst **88%** van de groepen gaf minstens 10 punten aan engagement. Deze waarde heeft de grootste spreiding

in stemresultaten omdat er heel wat groepen 10, 20 en 30 punten aan gaven. Het is de waarde met het **grootste aantal uitschieters** met zelfs 40 en 70 punten.

Bijzonder daarbij is dat groepsleiding zich wel het **minst klaar voelt** om met deze waarde aan de slag te gaan. 61% geeft een score van 3 of minder op 6. Dit zou verschillende oorzaken kunnen hebben, zoals:

- Engagement vormt voor groepsleiding een **grote uitdaging**. Ze zijn er veel mee bezig, het vraagt veel van hun aandacht, waardoor ze het belangrijker vinden.
- Net omdat groepsleiding het zo'n belangrijke waarde vindt, willen ze er binnen hun groep meer aandacht aan geven. De **lat ligt hoger** en ze voelen zich minder klaar dan voor andere waarden.

De huidige **basispijler** engagement zit volledig vervat in de waarde engagement zoals voorgelegd tijdens het congres. Er is ook overlap met de basispijlers dienst en medebeheer. Engagement komt niet prominent tot uiting in bepaalde scoutsmethodes, er is enige samenhang met groepsleven.

#### Open Space

Engagement is de **drijvende kracht** van elke scout. Iedereen heeft hun eigen persoonlijk engagement, het is de basis van lid of leiding zijn. Engagement wijst ook op **verantwoordelijkheid**, er altijd zijn en staan. Inzetten op engagement versterkt het ploegwerk in de groep.

*“Hiervoor doe je het, omdat je het graag doet en je wil het doen, dit is de drijvende kracht van elke scout.”*

Groepsleiding worstelt met **verminderd engagement**. Ze noemen hier zelf oorzaken als versnipperde vrijetijdsbesteding en de coronacrisis. Scouts is hierbij soms een toef extraatje. Een verminderd engagement in de groep zorgt ervoor dat er **gemakkelijker problemen** in de groep sluipen. **Akabegroepen** hebben vaker leidingsploegen met oudere, vooral werkende, leiding die niet noodzakelijk doorstromen van scoutslid. Hierdoor is er soms minder samenhang, wat het engagement beïnvloedt.

Als oplossing geven ze een goede **groepsbinding** aan of een vaste oud-leidingwerking. Oud-leiding kan dan extra ondersteuning bieden aan de groep en ook dit wordt gezien als engagement. Ook inzetten met **leden** op engagement, zodat ze bewust kiezen voor de scouts, vindt groepsleiding belangrijk.

Hoe leren groepen deze waarde aan hun leden?

Door leden en leiding kleine verantwoordelijkheden te geven zoals werkgroepjes voor een eetfestijn of ze patrouilleleider maken, kan je hun engagement vergroten. Omdat ze zich **persoonlijk verbonden** voelen en omdat het resultaat nu deels van hen afhangt, zullen ze zich hier extra voor engageren.

Leden **inspraak geven** in activiteiten zorgt ervoor dat ze zich hier ook al extra voor willen engageren. Laat de givers zelf het thema van hun givercafe bepalen. Of jins maken tijdens het jaar eens zelfstandig een spel voor de kapoenen. Het is ook belangrijk dat **leden beseffen** dat zij door hun engagement een meerwaarde vormen voor hun groep en de scouts. Door er als leiding altijd **enthousiast** te staan en intrinsiek mee de waarde uit te dragen geef je dit ook onbewust mee aan je leden.

Vanaf het begin van het jaar inzetten op het **betrekken van nieuwe leden** en ook leiding in de groep, zorgt voor verbondenheid. Uitleg geven bij taken, eens met hen babbelen, gewoon zorgen dat ze mee zijn met de groep. Zo groeit de zin om te komen en engagement op te nemen. Ook nieuwe ouders kan je betrekken, dan weten zij ook meteen wat er van hen wordt verwacht als ouder.

‘Goede afspraken maken goede vrienden’, wordt wel eens gezegd. Zo is het ook op de scouts! Als er vanaf het begin duidelijk is welk engagement er wordt **verwacht** van leden of van leiding, kan dit al heel wat miscommunicatie over taken en werkdagen verhelpen.

Leden en leiding die vaak aanwezig zijn en taken op zich nemen kunnen **beloond** worden. Door hen intrinsiek (complimentje geven, bedanken) of extrinsiek (traktatie of een feestje) te belonen, voelen ze zich gewaardeerd. Aan de andere kant kan een straf (een extra taak of niet mogen meedoen aan een activiteit) soms duidelijk maken dat bij engagement binnen de scouts ook een verantwoordelijkheid hangt om er te staan voor je medeleden en -leiding. Al werkt straffen vaak ook averechts.

Extra engagement kan je **stimuleren** door een leuke extra twist of uitdaging te geven aan een taak of activiteit. Geef je werkdag een thema en kom verkleed. Organiseer een minifuif na de eetdag of maak een wedstrijd van de jaartaken en geef de winnaar een trofee op het einde van het jaar.

## 2. Respect

<p>Onvoorwaardelijk waarde zien, boordevol begrip. We erkennen iedereen, voor het volledige kleurenpalet van hun zijn, door verschillen heen. Respect zetten we om in actie door elkaar, materiaal en onze omgeving zorgzaam te behandelen. Het is staan voor je eigen woord en wanneer horen luisteren wordt.</p>		<p><i>Bevat waarde erkenning</i> <i>Linkt met waarden</i> <i>verdraagzaamheid en</i> <i>samenhorigheid</i></p>
<p><b>Stemming congres</b> Welke waarde moet centraal staan? plaats 2; 5,29% Hoe klaar is jouw groep? plaats 6; 4,04</p>	<p><b>Open Space</b> aantal keer vaakst in het midden 92,3%</p>	<p><b>Voortraject</b> Plaats 1; 10,03%</p>

In het voortraject stond respect duidelijk op de **eerste plaats**, maar liefst 60,18% van de groepen nam deze waarde op in hun top 6. Na het voortraject werd deze waarde geclusterd met **erkenning**. Tijdens de Open Space en de uiteindelijke stemming verschoof respect naar een tweede plaats. Wel gaf **82,7%** van de groepen stemmen aan deze waarde. Relatief veel groepen gaven 10, 20 of 30 punten aan **respect**. Groepen voelen zich **matig klaar** om met respect aan de slag te gaan. Er is dan wel een gemiddelde score van 4,04 op 6, toch zijn de meningen uiteenlopend.

*Respect* overlapt weinig met de huidige basispijlers. De waarde **erkenning** zit wel vervat in de basispijler dienst. In groepen komt respect het meest tot uiting via de scoutsmethode voorbeeldfunctie. Natuur is iets minder prominent aanwezig, maar ten opzichte van andere waarden komt dit wel sterk naar boven.

Open Space

*“Respect is het begin van  
alles en de basis van  
scouting.”*

Ook in de Open Spaces geeft groepsleiding aan dat respect zich op verschillende vlakken uit. Respect **voor elkaar, voor materiaal en de omgeving**. **Grenzen** afbakenen en opzoeken zonder deze te overschrijden is hiervan een uiting.

Groepsleiding zegt dat respect een **vanzelfsprekendheid** moet zijn. Hierdoor werd het minstens een keer niet als gemeenschappelijk scoutsverhaal benoemd. Toch botsen groepen op **hoe omgaan** wanneer er een gebrek is aan respect. Soms lijkt het alsof respect eerder een **nood** is dan een waarde om uit te dragen. Respect wordt ook als **basisvoorwaarde** gezien voor andere waarden: respect naar elkaar toe levert vriendschap op, respect voor elkaars mening en eigenheid leidt tot medebeheer. Groepen hebben het gevoel dat er weinig respect is vanuit de ouders en zijn op zoek naar **ondersteuning**.

Hoe leren groepen deze waarde aan hun leden?

Maak **goede afspraken** aan het begin van het jaar, bijvoorbeeld hoe je omgaat met elkaar en met het materiaal. Zorg dat dit voor iedereen duidelijk is. Als je goede afspraken hebt gemaakt in het begin weten de leden wat er gebeurt als ze respectloos zijn naar andere leden toe of de leiding. Door kordaat op te treden als je pestgedrag of respectloos gedrag ziet, toon je aan dat dit niet kan. Maar geef ook een **compliment** als je leden elkaar ziet helpen!

Heb respect voor het **materiaal**, zowel dat van jezelf als dat van anderen. Geef leden de verantwoordelijkheid om het lokaal opgeruimd te houden of zorg dat je gezamenlijk opruimt na de activiteit. Zorg ervoor dat iedereen zich goed voelt in de groep. Wees open naar je leden toe en zorg dat ze makkelijk bij jou terecht kunnen als ze met iets zitten.

Respect aanleren kan ook op een leuke, **luchtige manier**. Verwerk het in een spelletje of geef er een vorming over. Geef als leiding het **goede voorbeeld!** Wees zelf ook respectvol naar je medeleiding en de leden. Als leiding heb je een voorbeeldfunctie, zeker bij de jongere takken is dit belangrijk.

Luister steeds naar elkaar. Iedereen hun **mening** is belangrijk om gehoord te worden, ook die van de stillere leden in de groep. Luister naar feedback van je leden en toon dat je dit apprecieert en hier iets mee doet.

### 3. Zelfontplooiing

Scouting is groeien zonder groot worden. Al doende leren we wat in geen boek te lezen valt: wie ben ik, wat zijn mijn talenten? In een veilige experimenteer ruimte kweken we zelfvertrouwen, durven we initiatief te nemen. Af en toe vallen om dan weer verder te stuiten. Samen op verkenning naar zelfinzicht.		<i>Bevat ook waarde zelfinzicht</i> <i>Linkt met de waarde uitdaging</i>
<b>Stemming congres</b> Welke waarde moet centraal staan? plaats 3; 14,02% Hoe klaar is jouw groep? plaats 8; 4,02	<b>Open Space</b> aantal keer vaakst in het midden 92,3%	<b>Voortraject</b> Plaats 3; 6,93%

Zelfontplooiing werd geclusterd met de waarde **zelfinzicht**. Doorheen het hele traject scoort staat deze waarde consistent op een **3e plaats**. 41,6% van de groepen nam deze waarde tijdens het voortraject op in hun top 6. 82,7% van de groepen gaf punten aan deze waarde tijdens de stemming op het congres, evenveel als voor respect. In 12 van de 13 verslagen maakte zelfontplooiing deel uit van het gemeenschappelijke scoutsverhaal. Groepen geven wel aan dat ze zich **niet helemaal klaar** voelen om met deze waarde aan de slag te gaan. Er is dan wel een gemiddelde score van 4,02 op 6, maar deze waarde heeft de grootste standaardafwijking. 34% van de groepen geeft een score van 3 of lager.

Er is enigszins een overlap tussen zelfontplooiing en **zelfwerkzaamheid**. Persoonlijke ontwikkeling is de scouts methode die het meest gebruikt wordt om aan zelfontplooiing te doen. Opvallend is dat ervaringsgericht leren hier bijna niet vernoemd wordt.

Open Space

Zelfontplooiing uit zich in kunnen ontdekken wie je bent, jezelf kunnen zijn. De scouts is een plek waar je kan **groeien en fouten maken** mag. We gaan op een **veilige manier** op zoek naar grenzen en leren deze respecteren. Je ontdekt en ontwikkelt talenten.

*“De scouts is de  
leerschool van het  
leven.”*

Je wordt niet in een hokje geduwd, iedereen mag **zijn wie die is**. Groepsleiding ziet een link met **avontuurlijkheid**, waar je zelf leert ontdekken. Hier noemen ze **avontuurlijkheid** dan de oorzaak, waar het gevolg zelfontplooiing is. We **experimenteren** op een speelse manier; hierbij is het belangrijk om voldoende ruimte te creëren voor die zelfontplooiing.

Hoe leren groepen deze waarde aan hun leden?

Een **safe space** creëren waar iedereen zichzelf kan zijn en gehoord wordt, is heel belangrijk om aan zelfontplooiing te doen. Pas als je leden het vertrouwen hebben dat ze zichzelf kunnen zijn, zullen ze ook verder groeien in wie ze zijn.

Doorheen het jaar **reflectiemomenten** inbouwen, zoals een belofte of totemisatie, kan je leden aansporen om over zichzelf na te denken.

**Daag je leden** af en toe ook eens **uit!** Laat iemand die eerder op de achtergrond blijft ook eens de leidersrol opnemen, of laat de grapjas ervoor zorgen dat niemand achter blijft. Door hen uit hun comfortzone te halen, leren je leden veel bij over wat hun grenzen zijn en hoe ze deze kunnen aangeven.

Maar je kan ook inspelen op de **talenten** van leden. Geef hen een taak of verantwoordelijkheid die bij hen past en waar ze voldoening uit halen. Leden in hun sterkte plaatsen is goed om hen in zichzelf te laten geloven. Geef leden hierbij de ruimte om **initiatief** te nemen.

Leerkansen zitten vaak in spel en uitdaging, maar kunnen ook formeler door jins op **vorming** te sturen of door een **peter/meter/buddy**-systeem voor nieuwe leden of leiding. Door hen iemand te geven waar ze bij terecht kunnen om vragen te stellen, zullen ze sneller mee zijn met hoe het loopt in de groep.

#### 4. Avontuurlijkheid

<p>We kiezen voor het avontuur: grenzen verleggen, duiken in het onbekende. Scoutmoedig en nieuwsgierig durven we uit onze comfortzone te stappen. De juiste uitdaging versterkt banden, voedt zelfvertrouwen en geeft inzichten. Scouting is meer dan herinneringen voor het leven. Het is groeien, grens per grens.</p>		<p><i>Bevat waarde nieuwsgierigheid</i></p> <p><i>Linkt met de waarden open minded, dapperheid en uitdaging</i></p>
<p><b>Stemming congres</b></p> <p>Welke waarde moet centraal staan? plaats 4; 11,15%</p> <p>Hoe klaar is jouw groep? plaats 2; 4,63</p>	<p><b>Open Space</b></p> <p>aantal keer vaakst in het midden 76,9%</p>	<p><b>Voortraject</b></p> <p>Plaats 7; 4,28%</p>

Avontuurlijkheid werd geclusterd met de waarde **nieuwsgierigheid** na het voortraject. Deze waarde verschoof van een zevende plek naar een vierde plek op het congres. Een op vier groepen nam avontuurlijkheid op in hun top zes. Net geen drie op vier groepen gaf punten aan deze waarde op het congres. Groepen voelen zich **zeer klaar** om met deze waarde aan de slag te gaan. 80% van de groepen gaf een score van vier of meer op zes.

**Zelfwerkzaamheid** is de basispijler waar avontuurlijkheid het sterkst mee overeenkomt. Spelen is de scoutsmethode die het meest gebruikt wordt om avontuurlijkheid aan te leren. Natuur en ervaringsgericht leren zijn dat in iets mindere mate, maar steken er wel sterk bovenuit ten opzichte van andere waarden.

Open Space

*“Door avonturen, welke ook, verleg je grenzen en leer je bij.”*

Avontuurlijkheid is wat ons scout maakt, wat ons **onderscheidt** van anderen. We **ontdekken**, verleggen grenzen, gaan op avontuur, durven **meer risico** te nemen. Als scout treden we uit onze comfortzone, leren we onze **grenzen** kennen en groeien we onder begeleiding.

Soms komt de avontuurlijkheid **onder druk** te staan omdat er steeds meer en meer regels zijn, ook vanuit Scouts en Gidsen Vlaanderen. Ook de **bezorgdheid van ouders** zorgt ervoor dat deze waarde een uitdaging wordt. Toch is er op de scouts veel **meer mogelijk** dan thuis of op andere plaatsen in de maatschappij.

*“We moeten de nieuwsgierigheid van leden voeden.”*

Door avontuurlijkheid wordt er ook aan veel **andere waarden** gewerkt. Het maakt andere waarden leuk en is zeer tastbaar. **Technologie** kan deze avontuurlijkheid afremmen. Er ligt een kans om deze technologie in avontuurlijkheid te integreren.

Hoe leren groepen deze waarde aan hun leden?

**Scouts is avontuurlijkheid.** Ravotten in de bossen, sjourren, vuur maken. We deinzen nergens voor terug en gaan samen op avontuur. Koken op een kampvuur, een tafel sjourren, op tocht gaan met kaart en kompas ... allemaal voorbeelden van **technieken** die we aanleren op de scouts. Door **op kamp** te gaan, driedaagses of een nachtspel leren leden hun plan trekken en sterk in hun schoenen te staan.

Door af en toe eens een **twist** te geven aan je activiteit hou je het spannend en leuk voor je leden. Begin er al van kleins af aan mee! Avontuur is spannend maar mag **niet eng** zijn. Ga al eens met de kapoenen in het bos spelen en een kamp maken of slaap al eens met de kawellen in een tent voor het echte kamp.

**Natuur** is avontuur. Kampen maken in het bos of een stratego spelen. Laat de leden zo veel mogelijk kennis maken met de natuur. Niet alleen omdat dat leuk is, maar ook omdat ze zo een band krijgen met de natuur en hier dan mee zorg voor zullen dragen. Spoor de leden aan om meer op avontuur te gaan. Doe zelf **enthousiast** mee om te tonen dat het niet eng of gevaarlijk is maar net heel leuk kan zijn. Laat de leden **elkaar motiveren en steunen** om hun grenzen te verleggen.

## 5. Samenhang

<p>Samen is alles sterker en schoner. Scouting vormt een gemeenschap waarin we zorgen voor elkaar en waar iedereen zich thuis voelt. We zijn solidair, iedereen draagt het steentje bij dat die geven kan. Verbonden als groep, met oog voor iedereen die er deel van uitmaakt.</p>		<p><i>Bevat waarde: solidariteit</i></p> <p><i>Linkt met waarde vriendschap</i></p>
<p><b>Stemming congres</b> Welke waarde moet centraal staan? plaats 5; 10,87% Hoe klaar is jouw groep? plaats 3; 4,44</p>	<p><b>Open Space</b> aantal keer vaakst in het midden 61,5%</p>	<p><b>Voortraject</b> Plaats 5; 4,94%</p>

Samenhang werd geclusterd met **solidariteit**. Er is ook een link met **vriendschap**. Vanuit de data-analyse is er weinig overlap met de huidige basispijlers. Doorheen het hele traject van het congres stond samenhang consistent op een **5e plaats**. 29,7% van de groepen nam de waarde op in hun top 6. Groepen **voelen zich klaar** om met deze waarde aan de slag te gaan, want 79,9% van de groepen gaf een score van 4 of meer. In de verslagen van de Open Spaces lag de waarde vaak in het midden. Samenhang uit zich in de scoutsmethodes spelen, groepsleven en patrouillewerking.

Open Space

Door **verbondenheid** te voelen, zet je jezelf automatisch beter in. Samenhang uit zich **verder dan alleen in de eigen groep**. Groepen voelen ook verbinding met andere scoutsgroepen. Het dragen van het uniform of gedeelde tradities als totemisatie zorgen voor een samenhangsgevoel. Je wisselt uit met andere scoutsgroepen over hoe zij zaken aanpakken en deelt ervaringen.

Het is een waarde die voor groepsleiding **breder** gaat **dan vriendschap**. Je kan verbonden zijn met elkaar, zonder noodzakelijk beste vrienden te zijn. Samenhorigheid volgt voor groepsleiding uit **ploegwerk en medebeheer**. Een sterke groepsband zorgt ook voor vertrouwen bij leden, leiding en ouders.

*“In een patrouille zit je niet noodzakelijk met je beste vrienden, maar deze kunnen dat wel worden.”*

Bij **Open Kamp** wordt er extra ingezet op het samenhorigheidsgevoel tussen de leiding. Die leiding komt vaak uit verschillende groepen of achtergronden.

Hoe leren groepen deze waarde aan hun leden?

Door groepjes om de zoveel tijd eens door elkaar te halen, worden er **geen kliekjes** gevormd. Meng verschillende genders, oudere en jongere leden. Zorg dat iedereen eens met elkaar in de groep heeft gezeten. Een groot **groepsspel** spelen waarin alle takken gemengd worden of een rode draad spel doorheen het kamp waar ze moeten samenwerken zorgt voor samenhorigheid over de takken heen.

Begin het jaar met **groepsbindende activiteiten**. Een groot groepsspel, een teambuildingsactiviteit,.. Door samen tijd door te brengen en naar een gezamenlijk doel te werken, help je de banden tussen de leden en ook leiding te versterken. Deel uitmaken of meedoen aan bepaalde **tradities** kan helpen om je deel te laten voelen van de groep. Samen het avondlied zingen, samen op tocht met je scoutshemd aan,...

Maar ook samen dingen doen **buiten de scouts** helpt. Nog wat babbelen na de vergadering, een uitstap doen naar ergens,.. Hoe meer gedeelde interesse er zijn, hoe sterker de band ook wordt.

Zorg dat de ervaren leden **nieuwe leden** betrekken bij de spelletjes en ze uitleg krijgen. Zorgen dat er niet gepest wordt en iedereen geaccepteerd wordt voor wie die is, is super belangrijk voor een goede groeps sfeer en dus voor de samenhorigheid binnen de tak.

## 6. Verantwoordelijkheid

<p>Zijn waar je verwacht wordt en schouders eronder. We nemen actief ons deel op, want leven in groep is ook je plicht doen. Zorgeloos spelen, attent voor onze omgeving. Het is vertrouwen krijgen en dit zo goed mogelijk inlossen. Niet foutloos, wel met het eigenaarschap om de blutsen beter te maken.</p>		<p><i>Bevat geen andere waarden</i></p> <p><i>Linkt met waarde betrouwbaarheid</i></p>
<p><b>Stemming congres</b> Welke waarde moet centraal staan? plaats 6; 9,22% Hoe klaar is jouw groep? plaats 7; 4,03</p>	<p><b>Open Space</b> aantal keer vaakst in het midden 46,1%</p>	<p><b>Voortraject</b> Plaats 6; 4,79%</p>

Verantwoordelijkheid scoort in de ranking zeer consistent doorheen het hele traject van het groepsleidingscongres, met telkens een **6e plaats** in de resultaten. In het eerste denkmoment nam net geen 30% van de groepen deze waarde op in hun top 6. De waarde lag regelmatig in het midden tijdens de Open Spaces. In de uiteindelijke stemming gaf **65%** van de aanwezige groepen punten aan deze waarde. Verantwoordelijkheid **wint** dus wel wat **aan belang** in de eindstemming. Net als bij engagement kunnen er verschillende redenen voor zijn: de rol van groepsleiding ten opzichte van hun leidingsploeg, inspiratie uit het congres zelf en de kleinere vertegenwoordiging. Ook speelt de methodiek van het voortraject mee: toen kozen groepen uit 50 waarden in plaats van 10.



Over hoe klaar groepen zijn om met deze waarde aan de slag te gaan, zijn de **meningen eerder verdeeld**. De gemiddelde score is nog relatief hoog, maar ook 29% van de groepen geeft een score van 3 of lager aan. Verantwoordelijkheid wordt het vaakst aangeleerd via patrouillewerking. Het valt op dat in de data-analyse met AI er slechts zeer beperkte overlap is tussen verantwoordelijkheid en **engagement**, terwijl dit in de Open Spaces wel sterk naar voren komt. Voor groepsleiding sluiten deze waarden dus wel sterk aan bij elkaar. Er is een zeer lichte overlap tussen verantwoordelijkheid en de huidige basispijler **medebeheer**. Dit zien we terugkomen in de manieren waarop groepen deze waarde aanleren.

Open Space

*“Er mag steeds minder en minder, we worden steeds meer en meer gewezen op verantwoordelijkheid.”*

Verantwoordelijkheid is iets wat voortvloeit uit **engagement en respect**. Je geeft als leiding het goede voorbeeld, leden leren dit doorheen hun groei. Het zit ingebed in onze werking en spelen, we dragen zorg voor elkaar.

Verantwoordelijkheid is een waarde die sterk tot uiting komt bij **leden, leiding en groepsleiding**. Het kan in iets kleins zitten, maar is toch heel **betekenisvol**. Je geeft als leiding hierbij het **goede voorbeeld**. Groepsleiding geeft aan dat verantwoordelijkheid vaak iets is dat voortvloeit uit engagement. Je kan geëngageerd zijn, maar niet noodzakelijk verantwoordelijk. Terwijl verantwoordelijkheid vaak **niet zonder engagement** komt. Hier komt wel het aspect **verantwoordelijkheid nemen voor je fouten** bij, om hieruit dan te leren. Het is belangrijk om je verantwoordelijk te voelen om dit te kunnen opnemen.

Hoe leren groepen deze waarde aan hun leden?

Om leden verantwoordelijkheid aan te leren, moeten ze die ook **krijgen**. De afwas doen op kamp, maar ook patrouilleleider zijn of een volledige kasactie in elkaar steken. Begin met kleine taken, kleine verantwoordelijkheden. Die kunnen naarmate ze ouder worden ook groter worden. Geef je leden de kans om **zelfstandig** te zijn. Laat ze eerst wat **fouten maken** voor je zelf ingrijpt, misschien komen ze er wel zelf achter hoe het moet. Van fouten kan je veel leren!

Bij verantwoordelijkheden komen ook goede **afspraken** en **verwachtingen** kijken. Wat moet er gebeuren en is er een deadline? Zijn er bepaalde verwachtingen? Door dit goed af te spreken, weet iedereen wat ze moeten doen. Ook **evaluatie en bedanking** zijn hier belangrijk. Iedereen verdient wel een schouderklopje als ze een taak goed hebben volbracht.

Laat jongere en oudere leden samenwerken. **Patrouillewerking** is hier de manier bij uitstek voor. De oudere leden kunnen zo kennis en waarden doorgeven aan de jongere leden in de tak. Maar zorg ervoor dat iedereen de verantwoordelijkheid kan opnemen en dat er niet een paar leden alles op zich nemen.

**Inspraak** is een middel om verantwoordelijkheid aan te leren. Laat kapoenen zelf eens het spel kiezen dat je speelt tijdens een dood moment of laat givers zelf het thema van hun kamp bepalen. Doordat ze zelf mee dingen mogen bepalen, gaan ze ook enthousiaster zijn en nog eens extra hard hun best doen.

## 7. Ploegwerk

Dromen doen werken, dat kan alleen samen. We bouwen verder op vertrouwen: in de groep en in iedereen die er deel van uitmaakt. Schouder aan schouder, en ook leunen op die van elkaar. Samenwerken is soms net taken verdelen, blijven afstemmen en altijd elkaar waarderen voor de inzet

*Bevat geen andere waarden, huidige basispijler*

		<i>Linkt met waarden medebeheer, solidariteit en samenhang</i>
<b>Stemming congres</b> Welke waarde moet centraal staan? plaats 7; 7,42% Hoe klaar is jouw groep? plaats 4; 4,22	<b>Open Space</b> aantal keer vaakst in het midden 38,5%	<b>Voortraject</b> Plaats 11; 2,43%

Ploegwerk is een waarde die in het voortraject net **buiten de top tien** viel. 14,6% van de groepen gaf een stem aan deze waarde. Er is een duidelijk verschil met de waarden in de top tien, de tiende plaats kreeg van 19,5% van de groepen een stem. Op het congres zelf won de waarde een beetje aan belang. Ploegwerk werd tijdens de Open Spaces regelmatig genoemd als deel van het gemeenschappelijke scoutsverhaal en **53%** van de aanwezige groepen gaf punten aan deze waarde. Groepen voelen zich **behoorlijk klaar** om met deze waarde aan de slag te gaan, 76% gaf een score van 4 of hoger.

De waarde ploegwerk omvat uiteraard voor een heel groot deel de **huidige basispijler** ploegwerk, maar er is ook overlap met **zelfwerkzaamheid** en **medebeheer**. De meest gebruikte scoutsmethodes om ploegwerk uit te dragen, zijn patrouillewerking, spelen en groepsleven.

Open Space

*“Ploegwerk faciliteert leren, voor anderen zit het in ons DNA.”*

De **overlap** met andere waarden komt regelmatig naar voren in de Open Spaces. Het wordt wel benoemd als een **basis** binnen scouting, het is duidelijk en spreekt voor zich. Het gaat over **leren samenwerken** met elkaar, je bent nooit alleen bezig. In ‘ploegwerk’ leer je ook verantwoordelijkheid opnemen.

Groepsleiding benoemt ploegwerk als een waarde die ook gemakkelijk te vertalen is naar **leden**. Er was vrij weinig discussie over deze waarde. Wanneer de waarde in het midden werd gelegd, was iedereen het daar wel mee eens. Er is wel soms **verwarring** over wat deze waarde dan exact inhoudt en hoe deze zich onderscheidt van bijvoorbeeld medebeheer en samenhang.

Hoe leren groepen deze waarde aan hun leden?

Denk goed na voor je groepjes maakt! Zorg dat doorheen het jaar iedereen wel eens bij elkaar in het groepje heeft gezeten. Maar ook als je patrouilles maakt, maak je best een **goede mix** van jongere en oudere leden, genders, leden die al langer naar de scouts komen en nieuwe leden.

Geef de groepjes een taak, een **verantwoordelijkheid**. Door samen naar een gemeenschappelijk doel te werken of door een gemeenschappelijke taak, schep je een band en leer je samenwerken.

Organiseer **groepsbindende activiteiten**. Dit kan een teambuilding zijn of leden uitdagen om samen te werken. Ook een weekend waar ze lang bij elkaar zijn en leuke activiteiten doen, versterkt het groepsgevoel.

## 8. Vriendschap

Scouts en gidsen, vrienden voor het leven. Scouting is de plek waar onze paden kruisen en we samen dezelfde weg inslaan. Uit onze avonturen ontstaan hechte en echte banden, die verder gaan dan samen spelen. Vriendschap is samen onderweg zijn, door mooie en moeilijke momenten. Het is wat ons samenhoudt en sterker maakt.	<i>Bevat geen andere waarden</i>
--	----------------------------------

		<i>Linkt met waarden solidariteit, samenhorigheid en sociaal zijn</i>
<b>Stemming congres</b> Welke waarde moet centraal staan? plaats 8; 7,11% Hoe klaar is jouw groep? plaats 1; 4,75	<b>Open Space</b> aantal keer vaakst in het midden 23,1%	<b>Voortraject</b> Plaats 2; 9,66%

De resultaten van vriendschap zijn nogal bijzonder. In het voortraject stond deze nog op een **tweede plaats**, met 58% van de groepen die deze waarde opnam in hun top zes. Op het groepsleidingscongres zelf schoof de waarde naar een achtste plek waar net iets minder dan de helft van de groepen punten gaf. In slechts drie verslagen van de Open Spaces werd deze waarde benoemd als deel van het gemeenschappelijke scoutsverhaal. Groepsleiding geeft aan dat ze **samenhorigheid** een belangrijkere waarde vinden, waar vriendschap eerder een gevolg van kan zijn. Dit is een mogelijke verklaring in het verschuiven van stemmen.

Groepen voelen zich heel **klaar** om deze waarde aan hun leden te leren. Vriendschap krijgt hier de hoogste score van alle waarden. Vriendschap komt het vaakst tot uiting in spelen en groepsleven.

#### Open Space

De meningen over vriendschap zijn wat **verdeeld**. Groepen geven aan dat je door vriendschap heel veel kan bereiken in een groep. Het merendeel geeft echter aan dat uit de **samenhorigheid** in een groep hechte vriendschappen ontstaan.

Vriendschap komt van nature en kan je niet verplichten. Door samen op te groeien en samen veel mee te maken, ontstaat er een vriendschapsband. Deze wordt vaak als uniek beschouwd, anders dan vriendschappen op school of werk. Bij de scouts word je **vrienden voor het leven**.

*“Omdat we elkaar van jongs af aan kennen is het een natuurlijke progressie dat we een hechte vriendengroep worden.”*

Vriendschappen ontstaan door **gemeenschappelijke ervaringen**. Je creëert een gedeeld verhaal. Je gaat samen op kamp, leeft in groep en steunt elkaar. Je leert ook **samenwerken** en verbinden met mensen die (nog) niet je vrienden zijn. Deze samenhorigheid brengt mensen samen binnen scouting, daaruit vloeien dan vriendschappen.

Hoe leren groepen deze waarde aan hun leden?

*“Bij de scouts worden we vrienden door samen dingen te doen en er plezier uit te halen.”*

Inzetten op vriendschap, dat gaat vaak nog het beste wanneer we er bewust naar streven. **Groepsspelen** met samenwerking in plaats van competitie, teambuildingsactiviteiten, kennismakingsspelletjes ...

Heb er oog voor dat elk lid aansluiting vindt bij de andere leden. Dat doe je voornamelijk door telkens de **groepjes te verdelen** en te mengen bij spellen. Tijdens **losse momenten** zorg je ervoor dat leden niet te vaak de kans hebben om alleen te zitten. Voor leden die niet vaak betrokken worden, heb je als leiding extra aandacht.

Leiding geeft het **goede voorbeeld** en zorgt ervoor dat leden bij hen terecht kunnen. Spreek elkaar aan op minder fijn gedrag, zoals pestgedrag en veroordeel elkaar niet wanneer iemand eens iets doet wat we minder fijn vinden. Geef de kans om daaruit te leren.

Vriendschappen groeien ook **onbewust**, door samen tijd door te brengen op kamp of op weekend, door te spelen of door samen rond een kampvuur te zitten. Door samen **van jongs af aan** bij de scouts te zitten, bouw je vriendschappen voor het leven. Die vriendschappen zetten zich verder bij de leiding en nog ver daarna. Scouting, dat is vriendschap voor het leven.

We tonen interesse in elkaars leven, ook **buiten de scouts**. Het is belangrijk om te blijven inzetten op **kennismaken**. Vriendschappen bij de scouts gaan vaak ook verder daarbuiten. We spreken af of komen elkaar tegen op school. Leiding is te vinden in het lokaal of blijft hangen na de scouts. En vaak is er een groepschat om elkaar ook buiten de scouts te spreken. Geef hierbij als leiding het goede voorbeeld door zelf een hechte vriendengroep te zijn.

## 9. Medebeheer

<p>Mee de route bepalen, durven bijsturen en terugblikken op de tocht. We zetten samenspraak centraal, voor kleine beslissingen of op belangrijke kruispunten. Het is je eigen mening vormen en die van anderen laten weerklinken. Het is voluit gaan voor de beslissing van de groep.</p>	<p><i>Bevat geen andere waarden, huidige basispijler</i></p> <p><i>Linkt met waarde ploegwerk</i></p>	
<p><b>Stemming congres</b> Welke waarde moet centraal staan? plaats 9; 3,84% Hoe klaar is jouw groep? plaats 9; 3,79</p>	<p><b>Open Space</b> aantal keer vaakst in midden 7,7%</p>	<p><b>Voortraject</b> Plaats 45; 0,22%</p>

Medebeheer is een **huidige basispijler** en scoort toch laag, zowel in het voortraject als tijdens het congres zelf. Slechts 1,33% van de groepen nam deze waarde op in hun top zes. Persoonlijke ontwikkeling wordt aangegeven als de methode die het vaakst gebruikt wordt om medebeheer uit te dragen. Deze analyse gebeurde op basis van slechts veertien omschrijvingen door groepen (op een totaal van 3000). In de verslagen van de Open Space werd de waarde slechts een keer benoemd als een deel van het gemeenschappelijk scoutsverhaal. Groepen voelen zich ook **minder klaar** om met deze waarde aan de slag te gaan dan voor de meeste andere waarden. In de Open Space kwam naar boven dat groepen de term niet altijd goed begrijpen of het geen doel vinden. Dit kan bijdragen aan de lagere score.

Anderzijds scoort de waarde wel beter dan behulpzaamheid tijdens het congres. Het krijgt 3,84% van de stemmen. 34% van de aanwezige groepen gaven er stemmen aan. Dat de waarde beter scoort dan tijdens het voortraject kan met de definitie te maken hebben. Deze hadden groepen niet tijdens het denkmoment op hun groepsraad en kan voor verduidelijking hebben gezorgd.

### Open Space

*“Medebeheer komt in andere dingen terug. Als je jezelf kan zijn, kan je sneller je mening uiten. Het sluit aan bij zelfontplooiing.”*

Medebeheer wordt vaak benaderd **vanuit leidingsploegen** en wordt amper benoemd als een waarde die je aan je leden kan leren. Groepen vinden het een belangrijk aspect, maar zien ook grote **overlap** met andere waarden als ploegwerk, engagement en verantwoordelijkheid. Het is een **moeilijk begrip** waar veel groepsleiding van aangeeft niet te weten wat het exact betekent.

Medebeheer wordt benoemd als **inspraak** bij leiding, bijvoorbeeld op de groepsraad. Samen beslissingen nemen vinden groepen belangrijk, maar is ook soms moeilijk in grote leidingsploegen. Dit hangt samen met de groeps cultuur: waar in de ene groep de groepsleiding veel mandaat krijgt, zal in de andere groep de groepsraad het beslissingsorgaan zijn. Medebeheer is een **middel en geen doel op zich**, door evaluaties wordt er bijgestuurd.

Hoe leren groepen deze waarde aan hun leden?

Er werd geen input verzameld rond de vraag ‘Hoe kunnen we deze waarde aanleren?’ want deze stond in geen enkele top zes van de gouden.

## 10. Behulpzaamheid

<p>Knoop in de das, handen uit de mouwen! Scouts en gidsen zetten zich belangeloos in voor een wereld die beter is dan hoe we haar gevonden hebben. We springen bij waar nodig en zorgen voor anderen, de groep en de samenleving. Bewust bijdragen zo goed als we kunnen.</p>		<p>Bevat waarde dienstbaarheid uit voortraject en dienst uit huidige scoutsmethode</p> <p>Linkt met waarden solidariteit en zorgzaam</p>
<p><b>Stemming congres</b></p> <p>Welke waarde moet centraal staan? plaats 10; 3,47%</p> <p>Hoe klaar is jouw groep? plaats 5; 4,18</p>	<p><b>Open Space</b></p> <p>aantal keer vaakst in midden 7,7%</p>	<p><b>Vortraject</b></p> <p>Plaats 8; 3,69%</p>

Behulpzaamheid is de waarde die het **laagst scoorde** op het groepsleidingscongres bij de stenvraag 'Welke waarde moet centraal staan?'. Eerder scoorde deze waarde wel behoorlijk goed in het eerste denkmoment met een achtste plaats. Daar nam **22%** van de groepen deze waarde op in hun top zes. Toch werd ook in de Open Spaces aangegeven dat deze waarde voor veel groepen niet tot de kern van het scoutsverhaal hoort.

Groepen geven wel aan **redelijk klaar** te zijn om met deze waarde aan de slag te gaan. De scoutsmethodes die hierbij het vaakst gebruikt worden, zijn voorbeeldfunctie en groepsleven. In de omschrijving van deze waarde staat het aspect **samenleving**. Uit de Open Space-gesprekken blijkt dat groepen hier het minste aandacht voor hebben of betrokkenheid bij voelen. Deze waarde omvat de huidige basispijler **dienst**.

Open Space

*“Behulpzaamheid komt voort uit respect, verantwoordelijkheid en vriendschap, als deze waarden er zijn, komt behulpzaamheid er vanzelf uit.”*

Groepsleiding geeft aan dat deze waarde vervat zit in **andere waarden** en vernoemen hierbij engagement, respect, vriendschap en samenhang. Ze zien ook een overlap met het thema **solidariteit** en **rechtvaardigheid**. Het is 'normaal' dat je in de scouts ten dienste staat van anderen, het volgt uit andere waarden.

In hun eigen groep uit zich dat in **elkaar helpen**, bijspringen waar nodig. Er is verdeeldheid rond het aspect 'ten dienste staan van de **samenleving**'. Dit is een mooi ideaal, een streefdoel, maar groepen geven aan dat hier engagement en tijd voor ontbreekt. Groepen die hier een initiatief rond namen, blikken er tevreden op terug.

Hoe leren groepen deze waarde aan hun leden?

**Patrouillewerking** draagt bij aan behulpzaamheid. Oudere de leden helpen de jongeren met taken zoals het lokaal proper houden maar ook met hoe ze moeten sjoeren of welk plekje op het terrein het beste is om een kamp te bouwen. Maar, behulpzaamheid moet niet beperkt blijven tot je eigen scoutsgroep. Door activiteiten te organiseren voor je buurt zoals een zwerfvuilactie of een actie voor een goed doel, zet je je in **voor anderen**.

Als leiding heb je hierbij een **voorbeeldfunctie**. Door de leden of je medeleiding te helpen met een taak of de oudere leden van je tak aan te sporen om de eerstejaars te helpen, zet je deze waarde om in de praktijk. Wanneer de leden iemand helpen, kan je dit ook belonen. Geef hen een complimentje of een schouderklopje. Door dit hierna nog eens **positief te bekrachtigen**, bevestig je nog eens extra dat ze goed bezig zijn. Durf af en toe ook zelf eens **hulp te vragen** bij een taak. Toon dat iedereen wel eens hulp kan gebruiken en dat ze zich hier niet voor moeten schamen.



## B • Thema's

Thema's zijn maatschappelijke thema's die relevant zijn voor scouts en gidsen. We willen onze leden bewust maken van deze thema's en we zetten erop in. Zo dragen we bij aan een mooiere wereld.

### Inputverzameling en -verwerking

In deel twee van het voortraject kreeg groepsleiding op hun districtsraad 30 thema's voorgeschoteld. Deze kwamen uit **onderzoeken over maatschappelijke trends** waar jongeren wakker van liggen, waar grote denkers rond werken om aan de toekomst te bouwen ... Al deze thema's gaven we een **neutrale definitie**. Na een uitwisseling kreeg elke groep tien stemmen om te verdelen over de thema's. Groepsleiding mocht meerdere stemmen per thema uitdelen. Alle 30 thema's en hun betekenis vind je in [E1. Thema's - resultaten denkmoment 2.xlsx](#)

Op basis van de resultaten van districtsraden werden **clusters** gemaakt. De werkgroep voegde van boven naar beneden in de ranking thema's samen. Hierbij bepaalden vooral de best scorende thema's de cluster. De punten van alle thema's per cluster werden opgeteld. Zo kwamen we tot een **nieuwe ranking**. Omdat we ook de huidige thema's wilden meenemen naar het congres, vielen uiteindelijk slechts enkele thema's af. Deze waren weinig gelinkt aan anderen en kregen heel weinig punten.

Elk van de elf clusters kreeg een definitie op basis van de **oorspronkelijke omschrijvingen**. Ook de huidige thema's (zie [KOS](#)) zitten hierin vervat, als alleenstaand thema of verwerkt in een cluster. Tijdens het congres wisselde groepsleiding verder uit tijdens de **Open Space**. Daarna kwamen ze als groep overeen welke thema's zij het belangrijkste vonden. Dit was geen officiële stemming, maar liet groepsleiding wel hun blik verruimen en stilstaan bij de thema's. Een samenvatting van de verslagen van de Open Space is opgenomen bij elk thema.

Tijdens het **slotplenum** was er een officiële stemming. Elke groep kreeg 100 punten om te verdelen over de elf thema's met als vraag 'Met welke thema's moet Scouts en Gidsen Vlaanderen actief aan de slag?'. Vervolgens gaven groepen voor elk thema op een schaal van een tot zes hoe klaar hun groep is om dat thema actief een plek te geven in hun werking. Zo kregen we voor elk van de thema's een totaalscore op vlak van **belangrijkheid en ondersteuningsnood** (wat het omgekeerde is van 'ergens klaar voor zijn'). Hierop deden we een kwantitatieve analyse.

Voor meer info over de verwerking van alle resultaten, zie [bijlage E3. Thema's - resultaten groepsleidingscongres.xlsx](#)

### Resultaten voortraject en clusters

Je kan alle resultaten nalezen in [bijlage E1. Thema's - resultaten denkmoment 2.xlsx](#). Aangezien er een **sterk verschil** zit in de ranking voor en na het clusteren, is een belangrijke vraag of het clusteren van thema's ook overeenkomt met de mening van groepen. Veel definities lagen dicht bij elkaar, wat er ook voor zorgde dat enkele thema's met een lage score toch onder een cluster vielen en zo 'gered' werden. De definitie op het congres en de naam van het geclusterde thema focuste wel meer op de hoogst scorende thema's.

Waarom voegden we de thema's samen? De stemmen van groepsleiding waren in het voortraject **verspreid** over thema's die sterk gelijkend zijn. Die opsplitsing werd eerst gemaakt om groepen over verschillende aspecten van de thema's te laten nadenken.

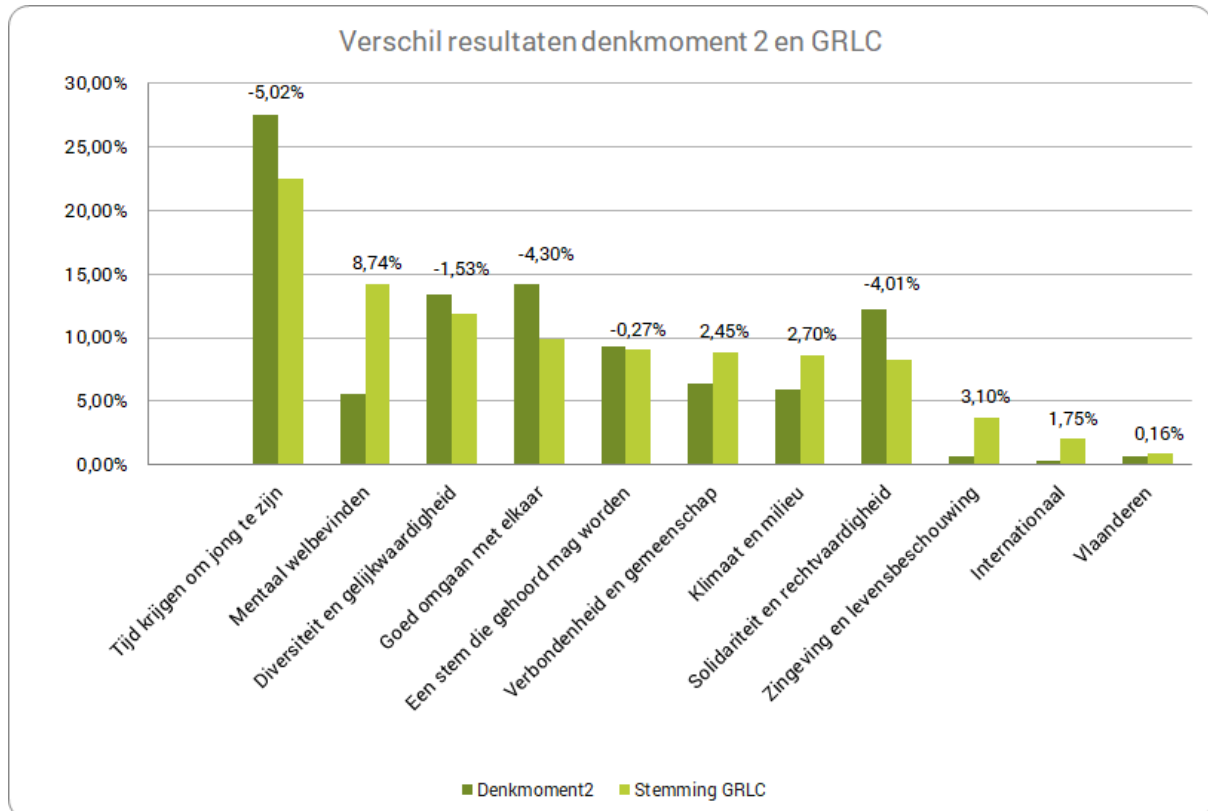
Wat is nu het effect? Algemeen zien we dat de clustering van thema's de ranking van het voortraject sterk beïnvloedt. Kijken we naar de top tien van oorspronkelijke thema's dan ziet die ranking er heel anders uit.

1.	Tijd krijgen om jong te zijn	537
2.	Goed omgaan met elkaar	316
3.	Persoonlijke groei en experiment	307
4.	Verbondenheid en gemeenschap	228
5.	Discriminatie en diversiteit	212
6.	Omgaan met grenzen, integriteit	189

7.	Solidariteit en altruïsme	186
8.	Een stem die gehoord mag worden	168
9.	Vrijheid van meningsuiting	164
10.	Veiligheid en vrede	163

Daarnaast is het **verschil in aantal stemmen** tussen de resultaten soms heel klein. Zoals bij plaats acht, negen en tien. In de clustering zijn de verschillen meteen veel groter (zie verder). Omdat de ranking van de clusters algemeen sterk overeenkomt met de uiteindelijke ranking, kunnen we stellen dat het samenvoegen van thema's na het voortraject op een

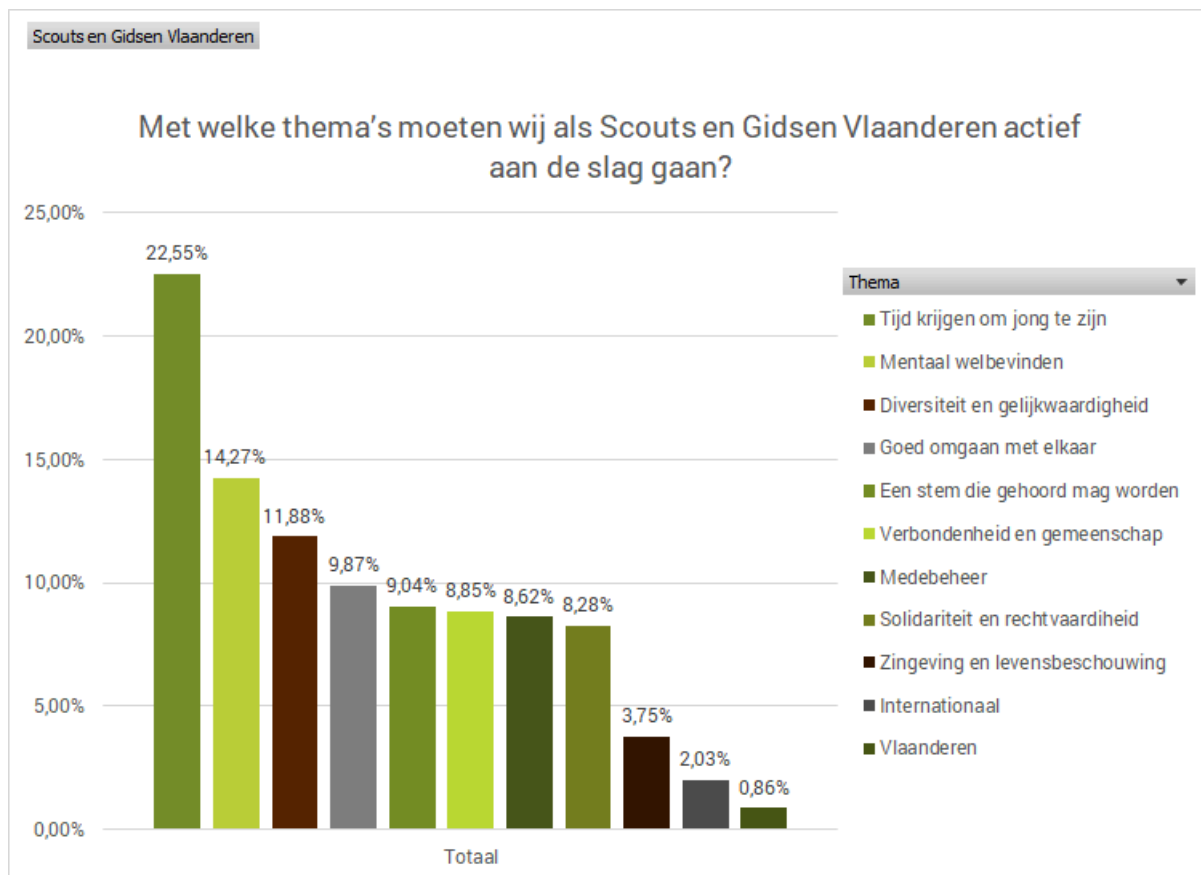
logische manier gebeurde en de mening van groepsleiding voldoende weerspiegelde.





## Overzicht finale stemming

Met welke thema's moeten we actief aan de slag gaan?



Verdeling totaal aantal stemmen over 11 thema's.

Thema	Voortraject deel 1		Open Space		Stemming GRLC	
	Ranking	% totaal stemmen	Ranking	Tafels waar thema vaakst gekozen is	Ranking	% totaal stemmen
Tijd krijgen om jong te zijn	1	27,57%	1-2	92,31%	1	22,55%
Mentaal welbevinden	8	5,53%	3	84,62%	2	14,27%
Diversiteit en gelijkwaardigheid	3	13,41%	1-2	92,31%	3	11,88%
Goed omgaan met elkaar	2	14,17%	4-7	61,54%	4	9,87%
Een stem die gehoord mag worden	5	9,31%	8	46,15%	5	9,04%
Verbondenheid en gemeenschap	6	6,40%	4-7	61,54%	6	8,85%
Klimaat en milieu	7	5,92%	4-7	61,54%	7	8,62%
Solidariteit en rechtvaardigheid	4	12,29%	4-7	61,54%	8	8,28%

Zingeving en levensbeschouwing	13	0,65%	9	30,77%	9	3,75%
Internationaal	14	0,28%	10	7,69%	10	2,03%
Vlaanderen	11	0,70%	11	0%	11	0,86%

Overzicht van elf thema's die op het congres aan bod kwamen, volgorde volgens ranking in de stemming tijdens het congres.

De ranking van de thema's bij het voortraject is niet van een tot elf omdat er nog thema's waren die hoger scoorden. Thema's die er tussenuit vielen, staan niet in het overzicht, waardoor de som van percentages ook niet op 100% uitkomt. Het volledige resultaat vind je terug in de bijlage

 E1. Thema's - resultaten denkmoment 2.xlsx

Van de vijftien Open Space-tafels rond de thema's, kregen we dertien verslagen. Aangezien er telkens drie a vier gesprekken waren per tafel, kan deze input wel als een representatieve indicatie gezien worden. We vroegen de begeleiders welke thema's het vaakst gekozen werden door de groep. Aangezien er niet was gedefinieerd vanaf hoeveel keer (twee, drie, vier) een thema werd geselecteerd, zit er een zekere bias op. Wel geeft het een goede indicatie van de consistentie van de keuzes.

Zo zien we dat **tijd krijgen om jong te zijn** met stip op een staat en telkens met een grote voorsprong. Maar liefst 97% van de groepen geeft hier stemmen aan. **Mentaal welbevinden** scoorde eerst een pak lager (achtste plaats) dan in de finale stemming. Een verklaring kan zijn dat groepsleiding minder voeling had met de titels van de twee initiële thema's. Dit was 'zelfzorg en ont koppeling' en 'veerkracht en emotieregulatie'. Aan dit thema gaf 86% van de groepen op het congres stemmen.

Op de derde plaats vinden we consistent **diversiteit en gelijkwaardigheid** terug. **Goed omgaan met elkaar** stond in het voortraject op de tweede plaats, zowel voor als na de samenvoeging met 'omgaan met grenzen' en 'integriteit'. Het verschil met diversiteit en gelijkwaardigheid was nochtans klein (14,2% tegenover 13,4% stemmen). In de finale stemming zijn de twee thema's gewisseld van plaats, maar lag het aantal stemmen nog altijd dicht bij elkaar. Wel gaven 9% minder groepen stemmen aan goed omgaan met elkaar (70% tegenover 79%)

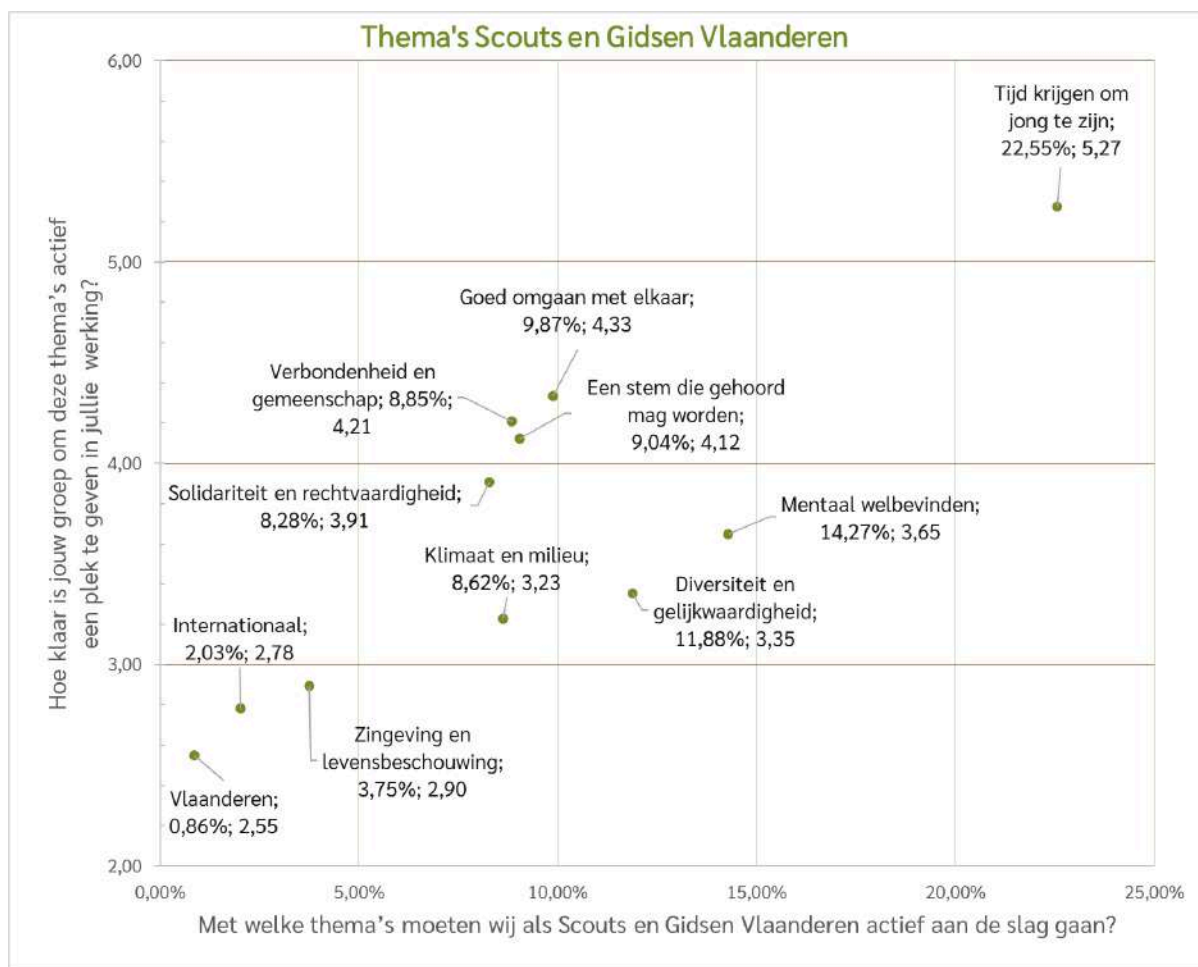
De volgende drie thema's blijven op dezelfde plek staan in de ranking van het voortraject en het congres zelf. Groepsleiding zette **een stem die gehoord mag worden** de vijfde plaats. Enkel in de Open Space kwam dit thema minder terug, al kan dit door het lage aantal snel een vertekend beeld geven. **Verbondenheid en gemeenschap** komt op de zesde plaats en **klimaat en milieu** op de zevende.

**Solidariteit en rechtvaardigheid** verschoof daarentegen van plaats vier in het voortraject naar plaats acht op het congres. Twee van de subthema's scoorden voor de clustering in de top tien: 'solidariteit en altruïsme' op zeven en 'veiligheid en vrede' op tien. 64% van de groepen gaf stemmen aan solidariteit en rechtvaardigheid, wat 3% meer is dan aan klimaat en milieu. Belangrijk is ook om op te merken dat het verschil tussen goed omgaan met elkaar op plaats vier en solidariteit en rechtvaardigheid op plaats acht slechts 253 stemmen bedraagt of **1,59%** van het totale aantal stemmen. Onze groepsleiding hecht dus in eenzelfde mate belang aan deze thema's. In dat opzicht is deze verschuiving geen teken dat groepen hun mening sterk hebben bijgesteld. Al kan bijvoorbeeld de uitwisseling op het congres ervoor gezorgd hebben dat ze op een andere manier naar de thema's keken dan eerst.

Aan de thema's **zingeving en levensbeschouwing** en **internationaal** hecht groepsleiding beduidend minder belang, wat ook in het voortraject al zichtbaar was. Het thema **Vlaanderen** scoorde altijd het laagst van alle thema's. Input over waarom deze drie huidige thema's minder relevant zijn, komt uit de Open Space en is beschreven bij elk thema apart.

De **standaarddeviatie** van alle thema's is gemiddeld 7,71 en is voor geen enkel thema groter dan 11,2. Anders gezegd: het gemiddelde verschil van een stem van groepsleiding tot het gemiddelde totaalresultaat is kleiner dan tien. Of kleiner dan het interval dat ze konden gebruiken om hun stem te geven. Dit wil zeggen dat groepsleiding consistent gestemd heeft, dat de resultaten representatief zijn voor de mening van groepsleiding.

## Hoe klaar is jouw groep?



Bovenstaande grafiek combineert het resultaat van de twee vragen over thema's in het slotplenum. Op de vraag rond 'Hoe klaar is jouw groep' gaf groepsleiding een score van een (wij zijn er niet klaar voor) tot zes (helemaal klaar voor).

Er lijkt een link te zijn tussen hoe belangrijk ze een thema vinden en hoe klaar ze zich voelen. De correlatiecoëfficiënt is met 0,84 sterk positief te noemen. We kunnen twee hypothesen voor deze **samenhang** naar voor schuiven:

1. Groepsleiding **gaat al aan de slag** met de thema's die ze belangrijk vinden en weten dus ook hoe ze dat kunnen doen. Ze staan niet stil over hoe aan de slag te gaan met minder belangrijke thema's.
2. Groepsleiding **weet minder over bepaalde thema's**, wat zich vertaalt in het belang dat ze eraan hechten en in hoeverre ze zich gesteerd voelen om het een plaats te geven in hun groep.

Over het algemeen voelt groepsleiding zich dus klaar voor de thema's die ze als belangrijk naar voren schuiven: van de eerste zes thema's scoren er vier gemiddeld meer dan 4/6. Daarin valt op dat groepsleiding voor **diversiteit en gelijkwaardigheid** (drie) en **mentaal welbevinden** (twee) wel meer ondersteuning kan gebruiken, net als voor **klimaat en milieu** en **solidariteit en rechtvaardigheid**.

Ook valt het op dat er meer verschillen zijn in hoe klaar groepen zijn om met thema's aan de slag te gaan dan bij 'Hoe klaar is jouw groep om je leden deze waarden te leren?'. Op twee na scoorden de waarden daar tussen vier en vijf op zes.

## 1. Tijd krijgen om jong te zijn

<p>Vollenbak jong kunnen zijn, het begint bij zelf je vrije tijd inkleuren. Zorgeloos ontspannen, maar ook experimenteren, fouten maken en grenzeloos groeien. Jong zijn is ontdekken wie je bent, wat je leuk vindt en wat je goed kan. En hier altijd voor gewaardeerd worden.</p>	<p>Bevat thema's uit voortraject:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>tijd krijgen om jong te zijn</i></li> <li>2. <i>persoonlijke groei en experiment</i></li> <li>3. <i>identiteit en erkenning</i><sup>3</sup></li> </ol>	
<p><b>Stemming congres</b> Welk thema moet centraal staan? plaats 1; 22,55 % Hoe klaar is jouw groep? plaats 1; gemiddeld 5,27/6</p>	<p><b>Open Space</b> aantal keer vaakst in midden 92,31%</p>	<p><b>Voortraject</b> plaats 1; 27,57%</p>

Tijdens het voortraject was tijd krijgen om jong te zijn zoals toen werd gedefinieerd al veruit het **populairste** thema met 537 van de 3565 stemmen, terwijl het tweede thema 316 stemmen kreeg. Persoonlijke groei en experiment (307) en identiteit en erkenning (139) werden toegevoegd aangezien ze hier dicht bij aansloten. De nadruk in de uiteindelijke definitie ligt daarom het meeste op dat eerste en tweede thema. Groepsleiding zet dit thema niet alleen met stip op een, ze voelen zich ook **heel klaar** om ermee aan de slag te gaan.

### Open Space

*“Bij ons mogen leden  
echt alles doen,  
zolang het binnen  
bepaalde grenzen  
blijft”*

Scouting is een **experimenteeruimte**, een plek om **jezelf te ontdekken**. Groepsleiding legde de nadruk zowel op **leden vrijheid geven** als op **verantwoordelijkheid aanleren**. ‘Kattenkwaad en grenzen aftasten.’ Waar verantwoordelijkheid voor sommigen een logisch gevolg is van vrijheid, vinden anderen het belangrijk dat ondanks de verantwoordelijkheid leden en leiding ook jong mogen zijn. Leiding voelt daarin een druk van buitenaf en vindt dat kinderen en jongeren de ruimte moeten krijgen om **fouten te (mogen) maken**. Wat bijvoorbeeld thuis of op school niet altijd kan.

Naast het groeien, legt groepsleiding de focus op ongebreideld **spelen, zonder druk om te presteren**. Risicovol, vals, creatief of vol fantasie. Dat geldt voor iedereen, van kapoen tot leiding. Ze zien scouting als *back-to-basics*, weg van een wereld die zich vaak online afspeelt, en waar spelen vaak verloren gaat. Voor groepsleiding is de **balans tussen fun en diepgaande thema's** heel belangrijk. Dat betekent dat leden zot kunnen doen, en voor sommigen betekent scouts even weg zijn van een moeilijke thuissituatie. Tijd krijgen om jong te zijn is voor hen het DNA van scouting.

*“Op de scouts  
ravotten ze, op  
school krijgen ze  
onder hun  
voeten.”*

## 2. Mentaal welbevinden

<p>Net als onze sjortouwen, liggen we al eens in de knoop met onszelf. Tijd om op te laden, ons hoofd in de watten leggen en af en toe ontkoppelen, zo bouwen we</p>	<p>Bevat thema's uit voortraject:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>zelfzorg en ontkoppeling</i></li> <li>2. <i>veerkracht en emotieregulatie</i></li> </ol>	
--	---	--

<sup>3</sup> Zie bijlage  E1. Thema's - resultaten denkmoment 2.xlsx

veerkracht op om met stress om te gaan. Maar ook een warme omgeving om te durven voelen en die mild is wanneer het moeilijker gaat dragen daaraan bij.		
<b>Stemming congres</b> Welk thema moet centraal staan? plaats 2; 14,27 % Hoe klaar is jouw groep? plaats 6; 3,65	<b>Open Space</b> aantal keer vaakst in midden 84,62%	<b>Voortraject</b> plaats 8; 5,53%

Mentaal welbevinden bestaat uit ‘zelfzorg en ont koppeling’ en ‘veerkracht en emotieregulatie’, die in het voortraject niet zo hoog scoorden (dertiende plaats met 104 stemmen en veertiende plaats met 93 stemmen). De meer gebruikte benaming van mentaal welbevinden en de bijhorende definitie bleek wel beter aan te sluiten bij de mening van groepsleiding. Het thema belandde overtuigend op de **tweede plaats** tijdens het slotplenum.

Op de vraag ‘Hoe klaar is jouw groep om dit thema centraal te zetten in jullie werking?’ scoorde het thema **3,65 op 6** (helemaal klaar). Hieruit kunnen we afleiden dat groepen nog wat ondersteuning en inspiratie kunnen gebruiken om ermee aan de slag te gaan. Dit geven ze ook in aan de Open Spaces. Ze weten al in zekere mate hoe mentaal welbevinden in de scoutscontext een plaatsje kan krijgen, maar niet altijd hoe met moeilijke situaties om te gaan.

Open Space

*“De band met je leden is heel belangrijk!  
  
We zetten erop in met kleine dingen: babbeltjes bij het kampvuur, succeswensen bij de examens ...”*

Groepsleiding vindt dit thema heel **relevant**, zeker bij oudere takken en leiding. Er is een groter maatschappelijk bewustzijn en dat zien ze ook in de scouts. Door de **vertrouwensband met leiding** vertellen leden over moeilijkheden thuis of op school, eetstoornissen ... Sommige groepen werken daarom met een vaste vertrouwenspersoon. Leiding kan dan een belangrijke rol spelen in doorverwijzing naar professionele hulpverlening. Daar botsen ze soms op de grenzen van hun vrijwilligerswerk en draagkracht. Ze zijn **op zoek naar hulp** in hoe gepast om te gaan met deze uitdagingen. **Ondersteuning van Scouts en Gidsen Vlaanderen** in hoe ze die rol kunnen opnemen komt ook meerdere keren terug. Ze zien deze ondersteuning als opvolging door de pedagogische staf, handvaten en een **nood aan vorming**. Leiding wilt het juiste doen maar weet niet altijd hoe.

Een leidingsgroep geeft het **goede voorbeeld** en leert zo leden hoe ze voor elkaar een warme omgeving kunnen creëren. Want naast de uitdagingen, ziet groepsleiding vooral de kracht van scouting binnen dit thema, een **veilige plek voor leden en leiding**. Een tegenantwoord op sociale media en schermen. Het **belang van groepsdynamiek**, je goed en geborgen voelen in de groep, is daar deel van.

*“Leiding kan aan hun leden tonen hoe ze zorg kunnen dragen voor anderen”*

### 3. Diversiteit en gelijkwaardigheid

ledereen erbij, dat is waar we naar streven in scouting en in de samenleving. Met diversiteit als onze kracht komen we op voor gelijkwaardigheid. We staan stil bij	Bevat thema's uit voortraject: 1. <i>discriminatie en diversiteit</i>
---	--

<p>de vele aspecten van ongelijkheid en maken zelf het verschil. Verbonden in verscheidenheid bouwen we aan een inclusieve wereld.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>2. <i>gendergelijkheid en gelijkwaardigheid</i></li> <li>3. <i>etnisch-culturele gelijkwaardigheid</i></li> <li>4. <i>immigratie en integratie</i></li> <li>5. <i>economische (gelijk)waardigheid</i></li> </ol> <p><i>Uit huidige scoutsmethode: zelfstandigheid en emancipatie</i></p>	
<p><b>Stemming congres</b> Welk thema moet centraal staan? plaats 3; 11,88 % Hoe klaar is jouw groep? plaats 7; 3,35</p>	<p><b>Open Space</b> aantal keer vaakst in midden 92,31%</p>	<p><b>Voortraject</b> plaats 3; 13,41%</p>

In het voortraject zaten verschillende thema's die dicht bij elkaar aansloten. Discriminatie en diversiteit was daarvan de populairste en stond op plaats vijf voor de clustering (212 stemmen). Gendergelijkheid en gelijkwaardigheid stond op de twaalfde plaats (105 stemmen), terwijl de andere thema's eerder klein waren met elk ongeveer 50 stemmen. Door de samenvoeging hiervan kwam de cluster wel als **derde** uit het voortraject, wat overeenkomt met de uiteindelijke stemming in het slotplenum. We kozen voor een **positieve verwoording** van de cluster. Groepsleiding beaamde deze keuze tijdens de Open Space, want ze willen iets positief bijdragen aan het thema.

Ook dit thema scoorde iets lager (3,35/6) op de vraag hoe klaar ze zijn om dit thema centraal te zetten in hun werking. Dit kwam ook terug in de Open Spaces, waar groepsleiding **uitdagingen** en mogelijke **hulpbronnen** voor dit thema besprak.

Open Space

*“Ook al is de diversiteit in onze groep laag, er is wel een soort unanimité dat het belangrijk is. Op racistische, vrouwenonvriendelijke ... uitspraken wordt direct gereageerd dat het niet aanvaardbaar is.”*

Groepsleiding vindt **diversiteit in de groep belangrijk**. Ze willen **inclusiviteit bevorderen**, maar ondervinden **problemen om de groep divers te maken**. Groepsleiding ziet diversiteit breed. Ze legden de focus op kinderen met een beperking, met een migratieachtergrond of die in armoede opgroeien. Voor die eerste doelgroep worden veel (succesvolle) inspanningen gedaan om ze in de groep op te nemen. Alleen **voelt leiding zich** soms **niet capabel** of gaat het hun draagkracht voorbij, en zit groepsleiding tussen hun noden en die van ouders in.

Ondanks de goede wil van scouts- en gidsengroepen, merken ze (bij zichzelf) nog verschillende drempels op. Zo staat een **taal- en cultuurbarriere** vaak in de weg dat kinderen met een migratieachtergrond lid worden. Scouts is moeilijk uit te leggen (aan ouders), vaste rituelen zijn belangrijk voor groepen maar werken afschrikkend, alcohol op geldactiviteiten ... Scouts is niet voor iedereen **financieel haalbaar**, dat zien ze ook in de uitval van leden. Groepen kennen hulpmiddelen (bijvoorbeeld de UitPas) maar geven ook aan dat ze extra **handvaten voor Scouting Op Maat** kunnen gebruiken omdat het niet bij iedereen ten volle wordt benut. Over het algemeen heeft leiding **behoefte aan meer informatie en communicatie** over bestaande tools en inspiratie.

*“Wij gaan spelen in sociale wijken zodat kinderen zien hoe dat scoutsverhaal eruit ziet. Je kan hiervoor ook samenwerken met een wijkbestuur of -werking”*

*“Scoutsgroepen zijn niet altijd een weerspiegeling van hun gemeente. We willen leden ook een uitgebreid wereldbeeld meegeven.”*

Tot slot vertelt groepsleiding ook dat veel **jonge leden discriminerend gedrag** vertonen. Daarom is het belangrijk om binnen het scoutsverhaal leden spelenderwijs positief te beïnvloeden.

#### 4. Goed omgaan met elkaar

<p>Samen zijn, dat doen we met respect voor iedereen. Al zitten we anders in elkaar, we bewaken onze eigen grenzen en die van anderen. We durven zorgen voor elkaar. Als het botst, dan zijn we constructief en begripvol.</p>	<p>Bevat thema's uit voortraject:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. goed omgaan met elkaar</li> <li>2. omgaan met grenzen, integriteit</li> </ol> <p>uit huidige scoutsmethode: goed omgaan met elkaar</p>	
<p><b>Stemming congres</b> Welk thema moet centraal staan? plaats 4; 9,87 % Hoe klaar is jouw groep? plaats 2; 4,33</p>	<p><b>Open Space</b> aantal keer vaakst in midden 61,54%</p>	<p><b>Voortraject</b> Plaats 2; 14,17%</p>

Het thema goed omgaan met elkaar stond voor de clustering op de **2e plaats in het voortraject** (316 stemmen) en werd samengevoegd met omgaan met grenzen, integriteit (6e plaats, 189 stemmen). In totaal kwam het op de 2e plaats uit tijdens het voortraject. In de finale stemming belandde het thema op de 4e plaats. Een duidelijke reden komt hier niet voor naar boven. Mentaal welbevinden en diversiteit en gelijkwaardigheid scoren beter dan in het voortraject. Dit kan liggen aan de nieuwe benaming ten opzichte van het voortraject. Een hypothese is dat deze benaming meer aansluit bij de aspecten die groepsleiding belangrijk vindt in die thema's. Ook de **uitwisseling** en inspiratie doorheen de dag kunnen hun mening verder gevormd hebben.

#### Open Space

*“Niemand uitsluiten en proberen  
overeen te komen.*

*Eigenlijk ook gewoon als mens, niet  
enkel als scout.”*

Dat je niet met iedereen vrienden bent, is normaal, maar goed met elkaar omgaan vindt groepsleiding wel belangrijk. **Respect voor iedereen in de groep**, dus voor leiding, leden, ouders en daarbuiten. Het thema is ook een goede **fundering voor andere thema's** zoals verbondenheid en gemeenschap of diversiteit en gelijkwaardigheid.

Ook leren **omgaan met grenzen** is een belangrijk onderdeel. Zowel door je eigen grenzen te ontdekken en erover te communiceren, als die van anderen te respecteren. Ze merken ook dat leden het thema **vanzelf leren door leuke activiteiten**. Wat er in die activiteiten dan juist voor zorgt dat ze goed met elkaar leren omgaan, werd niet benoemd. **Niemand uitsluiten** is daar bijvoorbeeld deel van. Om iedereen te betrekken en ervoor te zorgen dat iedereen zich **goed voelt in de groep**, stimuleert de leiding samenwerking door verschillende leden in diverse groepjes in te delen.

*“Scouts is de plaats om  
je grenzen te leren  
kennen en die aan te  
geven”*

## 5. Een stem die gehoord mag worden

<p>Scouts en gidsen kijken met een brede, kritische blik naar buiten. Wikken en wegen, mening vormen en uitspreken. We creëren een omgeving waar inspraak geen voetnoot is. Want elke stem is het waard om gehoord te worden.</p>	<p>Bevat thema's uit voortraject:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. een stem die gehoord mag worden</li> <li>2. vrijheid van meningsuiting</li> </ol>	
<p><b>Stemming congres</b> Welk thema moet centraal staan? plaats 5; 9,04 % Hoe klaar is jouw groep? plaats 4; 4,12</p>	<p><b>Open Space</b> aantal keer vaakst in midden 46,15%</p>	<p><b>Voortraject</b> plaats 5; 9,31%</p>

In het voortraject kwamen **een stem die gehoord mag worden** en **vrijheid van meningsuiting** op plaats 8 en 9. Voor de cluster werd de eerste titel gekozen, aangezien die meer de lading dekt van beide betekenissen. In de Open Spaces zien we dat groepen aan beide delen belang hechten. Ze willen als (groeps)leiding zelf hun stem laten klinken naar elkaar en het beleid toe, maar willen ook dat hun leden een mening vormen en deze vrij kunnen delen. Tijdens het congres scoorde het thema heel gelijkwaardig als in het voortraject. Groepen geven aan **redelijk klaar** te zijn om met het thema aan de slag te gaan.

### Open Space

Scouting is een goede leerplek om **meningen te ontwikkelen en uiten**. Groepsleiding wil leden versterken om hun grenzen te stellen en stil te staan bij: **wat wil ik (als lid)?** Iedereen moet durven en kunnen spreken, met **respect voor elkaars mening**. Daarin vinden ze het belangrijk ook **stillere** leden een stem te geven en de luide stem niet te laten overheersen. Zo linkt dit thema aan goed omgaan met elkaar. Voor leiding is dit net zo zeer een relevant thema: constructief feedback geven, **evaluatiegesprekken** per tak, samen beslissingen nemen ...

*“Je doet het voor de leden, dus het is vanzelfsprekend en belangrijk om naar hen te luisteren en beslissingen samen met hen te maken. Van kapoenen tot leiding.”*

*“We hebben het gevoel minder en minder inspraak te hebben in het gemeentebestuur. Terwijl steeds meer regels op lokaal niveau onze vrijheid als jeugdbeweging wegneemt.”*

Ook buiten de groep mag de stem van scouts en gidsen gehoord worden. Groepsleiding merkt dat er meer druk komt te staan op **ruimte voor jeugd** en wil zich daarover uitspreken. Letterlijk in de vorm van speelterreinen en jeugdlokalen, maar ook figuurlijk doordat allerlei (lokale) regels worden opgelegd. Vooral in het **lokale beleid** wil groepsleiding meer inspraak hebben. Advies van de jeugdraad legt de politiek al eens naast zich neer. Ze kunnen meer **tools** gebruiken over hoe ze in dialoog kunnen gaan met beleidsmakers.

## 6. Verbondenheid en gemeenschap



<p>We zullen het allemaal echter doen, en alles altijd samen. De groep vormt een veilige haven waarin iedereen zichzelf kan zijn en unieke banden kan smeden. Leunen en steunen, verbonden in het grotere geheel. Verweven in een gemeenschap die je scouts- of gidsengroep overstijgt.</p>		<p>Bevat geen andere thema's</p>
<p><b>Stemming congres</b> Welk thema moet centraal staan? plaats 6; 8,85 % Hoe klaar is jouw groep? plaats 3; 4,21</p>	<p><b>Open Space</b> aantal keer vaakst in midden 61,54%</p>	<p><b>Voortraject</b> plaats 6; 6,40%</p>

Verbondenheid en gemeenschap stond tijdens het voortraject eerst op de 4e plaats. Omdat er geen andere thema's mee zijn geclusterd, kwam het thema uiteindelijk op plaats 6 terecht. Dit resultaat komt overeen met de uiteindelijke stemming. Tijdens de Open Space-gesprekken gaf groepsleiding aan dat ze een link zagen met het thema **Vlaanderen**. Ze zien verbondenheid en gemeenschap als een lokale en persoonlijke vertaling van de definitie die bij Vlaanderen hoort. Dezelfde redenering kan gebruikt worden voor het thema **internationaal**. Groepen voelen zich **redelijk klaar** om met het thema aan de slag te gaan.

Open Space

*“Scouts smeedt banden voor het leven.”*

*“De groep is een gemeenschap op zich, een tweede thuis.”*

**Deel zijn van een groter geheel**, zo omschreef groepsleiding dit thema tijdens de Open Space. Ze zien verbondenheid tussen leden en leiding in de **(vriendschaps)banden** die ontstaan. Bepaalde **tradities en gewoonten** dragen bij aan dat gemeenschapsgevoel: uniform, belofte ... Het gaat ook over **trots** zijn op je groep en dit uitdragen. Die verbondenheid en gemeenschap **ontstaat vanzelf** en geeft veel energie. De bedenking kwam ook of Scouts en Gidsen Vlaanderen extra moet inzetten op dit thema.

Over de **verwevenheid met de nabije omgeving** lagen de meningen uit elkaar. Groepen uit een **klein dorp** merken dat ze **veel impact** kunnen hebben op de buurt, terwijl er in een stad al veel initiatieven zijn. Ook andere factoren spelen mee in deze **verschillen**, zoals hoeveel andere jeugdbewegingen er actief zijn. Groepen die wel vaste wortels hebben in een bepaalde buurt, hebben hier zelf ook voordeel aan. Ze kunnen gebruikmaken van een **goed netwerk** en krijgen respect van buurtbewoners.

*“Scouts kan een buurt samenbrengen.”*

## 7. Klimaat en milieu

<p>Met de natuur als onze troef, spelen we bewust en genietend op elke plek. We respecteren alles wat leeft en de kracht die leven geeft. Onverschrokken dragen we zorg voor alle natuurpracht en nemen onze verantwoordelijkheid om klimaatverandering tegen te gaan. Zo streven we voor leven dat nog komen moet.</p>	<p>Bevat thema's uit voortraject:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>kwaliteit van leefomgeving</i></li> <li>2. <i>klimaatmitigatie en -adaptatie</i></li> <li>3. <i>milieurechtvaardigheid en -ongelijkheid</i></li> <li>4. <i>donuteconomie en duurzaamheid</i></li> <li>5. <i>planetaire grenzen</i></li> </ol> <p>uit huidige scoutsmethode: <i>leefmilieu</i></p>	
<p><b>Stemming congres</b></p> <p>Welk thema moet centraal staan? plaats 7; 8,62 %</p> <p>Hoe klaar is jouw groep? plaats 8; 3,23</p>	<p><b>Open Space</b></p> <p>aantal keer vaakst in midden</p> <p>61,54%</p>	<p><b>Vortraject</b></p> <p>Plaats 7; 5,92%</p>

Het thema klimaat en milieu bestond tijdens het voortraject uit maar liefst **vijf thema's**, die allemaal redelijk laag scoorden (tussen plaats 17 en 26). De thema's waren sterk verbonden met elkaar en aangezien het ook een huidig thema in de scoutsmethode is, werd het toch meegenomen naar het congres. Daar kwam het thema op de **7e** plaats terecht, net als de cluster tijdens het voortraject. Zo bleek deze clustering een terecht keuze te zijn geweest. Vermoedelijk zorgde net de veelheid aan gelijkaardige thema's ervoor dat de stemmen verspreid werden tijdens het voortraject. Groepen voelen zich maar **weinig klaar** om met het thema aan de slag te gaan.

### Open Space

De groepsleiding was duidelijk tijdens de Open Spaces: dit thema is onlosmakelijk verbonden met scouting. Ze stelden voor om **natuur** toe te voegen aan de titel, als deel van het scouting-DNA en hun favoriete **speelstek**. Ze linken het ook aan **respect voor** hun **omgeving**: op tocht en spelend in de bossen. Volgens sommigen is het geen hoofdthema, maar het wordt wel steeds belangrijker.

*“We willen nog bossen om in te ravotten”*

*“Klimaatvriendelijk op kamp gaan kost veel geld, maar het is wel belangrijk om het te blijven uitdragen.”*

Daarom willen groepen er meer op inzetten, al is dat niet altijd gemakkelijk. Ze hebben nood aan concrete **handvaten en uitwisseling**: best practices op sociale media delen, draaiboeken ... Steun kan ook in de vorm van **subsidies**, aangezien er aan bepaalde inspanningen een prijskaartje hangt (herbruikbare bekertjes, zonnepanelen ...). Naast acties als groep, hecht groepsleiding belang om dit thema **door te geven aan hun leden**. Afval rapen, dood hout sprokkelen, insectenhôtels maken ... Allemaal manieren om **bewust** bezig te zijn met klimaat, milieu en natuur.

## 8. Solidariteit en rechtvaardigheid

<p>Luidop dromen, keihard doen. Met grote of kleine daden zetten we ons onvoorwaardelijk in voor de ander en een betere wereld, dichtbij en ver weg. Een wereld waarin elke persoon een veilig en volwaardig leven kan leiden en rechtvaardigheid centraal staat.</p>	<p>Bevat thema's uit voortraject:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>solidariteit en altruïsme</i></li> <li>2. <i>veiligheid en vrede</i></li> <li>3. <i>mensenrechten en kinderrechten</i></li> <li>4. <i>internationaal*</i></li> </ol> <p>uit huidige scoutsmethode: <i>solidariteit</i></p>	
<p><b>Stemming congres</b> Welk thema moet centraal staan? plaats 8; 8,28 % Hoe klaar is jouw groep? plaats 5; 3,91</p>	<p><b>Open Space</b> aantal keer vaakst in midden 61,54%</p>	<p><b>Voortraject</b> Plaats 4; 12,29%</p>

Het thema solidariteit en altruïsme stond in het voortraject op de 7e plaats. Daar voegden we veiligheid en vrede (10) en mensenrechten en kinderrechten aan toe (15). Het thema internationaal (29) sloot qua definitie in het voortraject hier ook bij aan: het begrip van mondiale kwesties en culturele diversiteit, je plek in de wereld, bewustzijn creëren over globale uitdagingen. Dit verschilt met het thema **internationaal** uit de huidige scoutsmethode, dat meer over de internationale scoutsgemeenschap gaat. Door deze clustering kwam solidariteit en rechtvaardigheid op plaats 4 terecht in het voortraject.

In de slotstemming op het congres stemde groepsleiding het thema op **plaats acht**. Al verschilt het maar **1,59%** met Goed omgaan met elkaar op de vierde plaats. De reden waarom het thema minder goed scoorde op het groepsleidingscongres is niet zo duidelijk, ook uit de Open Space kunnen we niet veel afleiden. Mogelijks zit het in de benaming van solidariteit, waar in het oorspronkelijke thema **altruïsme** bij stond. Groepen voelen zich minder klaar om ermee aan de slag te gaan.

### Open Space

*“Wat je leert uit samenleven en het groepsgebeuren, neem je mee naar het leven buiten de scouts”*

Uit de Open Space blijkt dat groepsleiding dit thema **belangrijk** vindt maar minder dan andere populaire thema's. Deels wijten ze dit aan dat het **niet zo specifiek is**. Een andere reden is dat het vooral leeft bij leiding en minder bij leden. Toch geeft andere groepsleiding aan dat ze er vanzelf mee bezig zijn: leiding zorgt goed voor elkaar en **geeft zo het goede voorbeeld** aan leden om ook **goed voor elkaar te zorgen en te delen**. Ze **verwachten** dit met thema's als diversiteit en gelijkwaardigheid (bijvoorbeeld scouting op maat) en goed omgaan met elkaar (verschillen tussen mensen). Ook koppelen ze het aan het thema verbondenheid en gemeenschap.

Uit de verslagen lijkt het dat dit thema **weinig concreet besproken** is. Wat groepsleiding hier juist onder verstaat of waarom ze er toch enig belang aan hechten, is onzeker. Dit verder uitdiepen is nodig om er op de juiste manier verder vorm aan te geven.

## 9. Zingeving en levensbeschouwing

<p>We spelen een spel dat niet luchtledig is. Stilstaan bij onszelf, elkaar en de wereld: ook scouting geeft zin. We geloven in de kracht van samen ontdekken waarvoor we willen staan, om zo betekenis te geven aan ons leven. Waarden, religie of gewoonweg buikgevoel: je kiest zelf je kompas.</p>		<p>Bevat thema uit huidige scoutsmethode: levensbeschouwing</p>
<p><b>Stemming congres</b> Welk thema moet centraal staan? plaats 9; 3,75 % Hoe klaar is jouw groep? plaats 9; 2,90</p>	<p><b>Open Space</b> aantal keer vaakst in midden 30,77%</p>	<p><b>Voortraject</b> Plaats 13; 0,65%</p>

Al tijdens het voortraject bleek zingeving en levensbeschouwing **niet populair** te zijn. Voor clustering stond het op plaats 28 met slechts 23 stemmen. Na clustering van alle thema's steeg dit thema naar plaats 13. Gezien het huidige thema levensbeschouwing hierin vervat zit, werd het meegenomen naar het congres. Met de slotstemming scoorde het thema beduidend lager dan de eerste 8 thema's. Toch bleek groepsleiding enige affiniteit te hebben. Ze bespraken tijdens de Open Space enkele aspecten die ze wel relevant vonden. Vooral **levens- beschouwing** sprak hen weinig aan. Ze voelen zich ook weinig klaar om ermee aan de slag te gaan.

### Open Space

*"Scouts is a way of life en je hiervan bewust zijn, maakt je nog meer trots dan je al was."*

Zingeving gaat voor groepsleiding over **bewust aan scouting doen**, door na te denken over wat we doen en waarom. Het is **stilstaan** bij de **waarde(n) van scouting**. Want het zijn die waarden die mee bepalen hoe je later in het leven staat. Ze doen dit door **zelfreflectie**, wat leden bewuster maakt over zichzelf en hun omgeving. Zingevingsmomenten zorgen ook voor een **hechtere groep**.

**Tradities en rituelen** spelen een grote rol om met dit thema aan de slag te gaan bij leden. In de kern vindt groepsleiding deze tradities zinvol, toch geven ze aan dat er hier en daar **nood is aan een herziening** van bijvoorbeeld totemisaties. Die vraag krijgen ze vaker van buitenaf. Toch houden ze ook vast aan het **belang** van bepaalde rituelen **in het scoutsverhaal**, zoals samenhangigheid bevorderen. Het is zoeken naar een **evenwicht tussen vernieuwing en tradities**.

Langs de andere kant gaf sommige groepsleiding aan dat ze dit thema eerder **impliciet uitdragen** en het niet per se in de kern zit. Niet elke activiteit moet over iets diepers gaan, vaak draait het spelen enkel rond ontspanning en samenzijn. Sommigen zetten liever in op een veilige omgeving, waaruit **vanzelf komt** dat scouting zinvol is. Het stuk levensbeschouwing linken ze aan **religie**, wat voor hen niet (meer) belangrijk is binnen de scouts. Zeker de katholieke roots passen niet in hoe zij de scouts vandaag zien. Tot slot maken **vele verschillen** in **levensbeschouwing** het een uitdagend thema.

*"Levens-  
beschouwing en  
het religieuze  
aspect is  
compleet  
verlaten"*

We merken op dat groepsleiding belang hecht aan het '**niet luchtledig**' zijn van scouting. Hedendaagse tradities en rituelen geven dit een plaats in hun werking, terwijl levensbeschouwing eerder een negatieve connotatie draagt. Aangezien het thema op zich weinig populair is, lijkt het voor groepsleiding geen thema om verder naar voren te schuiven. Bepaalde elementen van dit thema spelen wel een grote rol.

## 10. Internationaal

<p>Bonjour, ola, [insert onbekende taal!] Scouts en gidsen, een beweging die speelt in alle hoeken van de wereld. We leren van andere culturen en gewoontes, gooien vooroordelen overboord en gaan respectvol op verkenning. Een stevige linker, wereldwijd.</p>	<p>Bevat thema uit huidige scoutsmethode: <i>internationaal</i></p>	
<p><b>Stemming congres</b> Welk thema moet centraal staan? plaats 10; 2,03 % Hoe klaar is jouw groep? plaats 10; 2,78</p>	<p><b>Open Space</b> aantal keer vaakst in midden 7,69%</p>	<p><b>Voortraject</b> Plaats 14; 0,28%</p>

Doorheen de verschillende inputmomenten kreeg dit thema **weinig voorkeur** van groepsleiding. Als thema in de huidige KOS werd het wel meegenomen naar het congres. Tijdens het voortraject werd een definitie gebruikt die eerder aansloot bij het thema solidariteit en rechtvaardigheid. We vertrokken hier van algemene maatschappelijke thema's en vermeden beïnvloeding van de huidige thema's in de KOS. De stemmen uit het voortraject staan zowel bij dit thema als bij solidariteit en rechtvaardigheid. Groepen voelen zich ook **niet zo klaar** om het thema op te nemen in hun werking.

In de Open Space-gesprekken bleek dit thema niet de kern van het scoutsverhaal is voor groepsleiding. Wel zien ze een link met verbondenheid en gemeenschap en diversiteit en gelijkwaardigheid. Het thema zou deels daar ondergebracht kunnen worden. En er is een overlap met het speelveld **kamp**.

### Open Space

Groepsleiding vindt het thema internationaal maar een **klein deel van scouting**. Voor velen gaat het niet verder dan het **buitenlands kamp**. Het is een zalige ervaring, iets wat de groep vormt. Heel waardevol op zich, maar geen thema waar ze wekelijks mee bezig zijn zoals andere thema's. **Uitwisseling** met andere groepen biedt zeker een meerwaarde. Toch gaat het thema vooral over **praktische ondersteuning** en niet de kern.

*“Buitenlands kamp is het hoogtepunt van je scouts carrière”*

*“Het internationale aspect van scouting is weinig toegankelijk.”*

Deel zijn van een **wereldbeweging** maakt scouting uniek, al is dat voor veel scouts en gidsen iets waar ze nooit mee in aanraking komen. Het is vager, iets dat heel weinig tot bij de leden doordringt. Uitwisselingen als Jamboree vinden ze bovendien **hoogdrempelig** door de kostprijs. Groepsleiding is zich ook niet bewust van de **rol van Scouts en Gidsen Vlaanderen** in de wereldbeweging. Wel vinden ze het belangrijk dat het verbond **internationale mogelijkheden** en subsidies bekendmaakt.

## 11. Vlaanderen

<p>Van Oostende tot Kinrooi, over Brussel en bossen: Vlaanderen is onze speelplek. Kleine tradities en kenmerkende gebeurtenissen, ze kleuren de Vlaamse cultuur die we trots uitdragen. Een die meebeweegt met de golven van de maatschappij en zich kantelt in een verdraagzaam België, Europa en wijde wereld.</p>	<p><i>Bevat thema's uit huidige scoutsmethode:</i> <i>Vlaanderen</i></p>	
<p><b>Stemming congres</b> Welk thema moet centraal staan? plaats 11; 0,86 % Hoe klaar is jouw groep? plaats 11; 2,55</p>	<p><b>Open Space</b> aantal keer vaakst in midden 61,54%</p>	<p><b>Voortraject</b> Plaats 11; 0,70%</p>

Het **minst populaire** thema was veruit Vlaanderen. Ook dit werd meegenomen omdat het in de huidige KOS staat. Groepsleiding is echter duidelijk en ziet niet meer de meerwaarde in ons scoutsverhaal. Slechts 6% van de aanwezige groepen gaf hier stemmen aan tijdens het slotplenum, waarvan 4,4% 10 of minder stemmen uitdeelde. Groepen voelen zich ook **niet klaar** om ermee aan de slag te gaan.

### Open Space

*“Scouts kent geen grenzen is onze slogan. Maar dan blijkt wel met de grens van Vlaanderen?”*

Het thema is voor groepsleiding **verouderd**, niet relevant en **politiek geladen**. Verschillende tafels begrepen niet waarom het thema ertussen lag. De term zelf draagt een zekere **negatieve connotatie**. Het woord Vlaanderen lijkt op te roepen dat we als beweging ons willen afzonderen van scouting in Wallonië, waar ze gelijkaardige werkingen hebben. En waar we massaal op kamp gaan. Voor groepen uit **Brussel** of op de rand van Wallonië wringt de term extra, omdat zij het Vlaamse identiteitsgevoel nog minder ervaren. Ook botst de politieke connotatie met het thema diversiteit en gelijkwaardigheid.

Groepsleiding hecht belang aan de lokale gemeenschap en tradities, maar linkt dit eerder met **verbondenheid en gemeenschap**. De nabije omgeving, hun dorp of stad, vinden ze namelijk belangrijker. Het thema is voor groepsleiding dus **niet relevant** en overbodig.

*“We kunnen veel leren van mekaar en moeten een geheel blijven, de nadruk op Vlaanderen draagt daar niet veel aan bij”*

## C • Scoutsmethodes

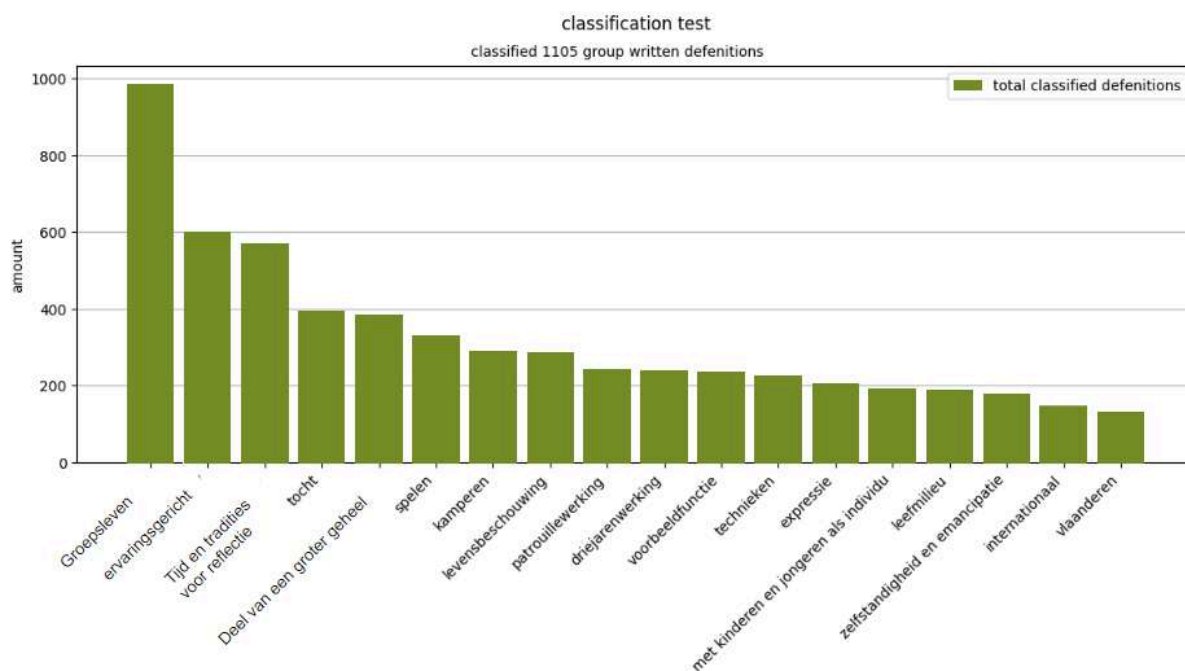
Scoutsmethodes zijn de manieren waarop we onze waarden en thema's in de realiteit omzetten. Het zijn manieren waarop wij als scouts en gidsen aan de slag gaan. Het zijn dingen die we al doen, bewust of onbewust, die ervoor zorgen dat we op onze eigen, scoutse manier onze leden en onszelf doen groeien.

### Hoe gaf groepsleiding input?

We stelden groepen de vraag hoe zij aan de slag gaan met de belangrijkste waarden die ze kozen tijdens denkmoment 1. Al die antwoorden werden geanalyseerd en gecategoriseerd in scoutsmethodes. Dit lijstje werd getoetst aan de huidige speelvelden en aangevuld met omschrijvingen uit de *Kijk Op Scouting*.

### Resultaten voortraject en clusters

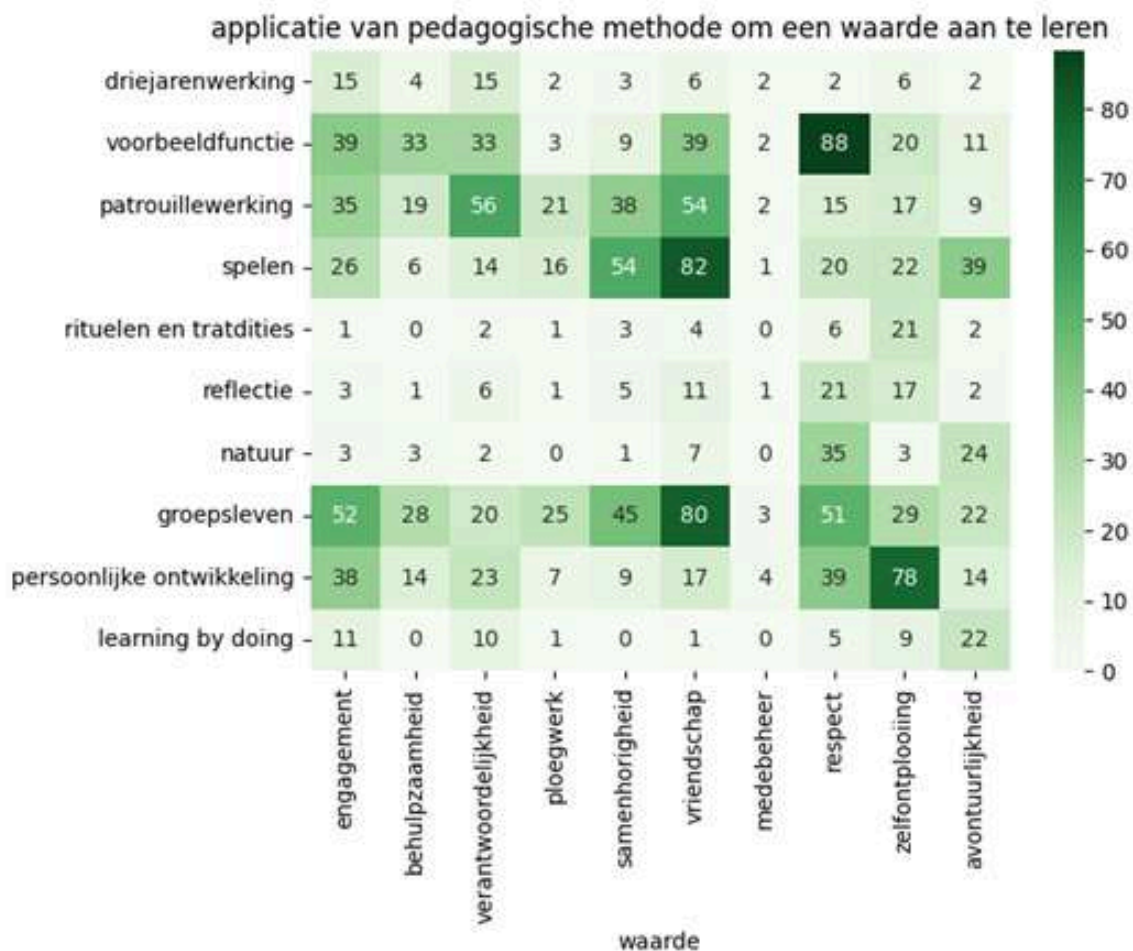
Uit denkmoment 1 van het voortraject classificeerden we 18 scoutsmethodes.



Deze methodes clusterden we tot 8 scoutsmethodes die de dag zelf verder bevraagd werden in de Open Spaces en tijdens het plenummoment. Bij de clustering lieten we de methodes die een **sterke overlap** met een thema vertonen vallen. Het is ook geen complete lijst van methodes, enkel een eerste aanzet om de manieren waarop we aan scouting doen uit te drukken. Ook de huidige speelvelden werden hierin opgenomen.

### Overeenkomt scoutsmethodes - waarden

We onderzochten bijkomend hoe sterk elke scoutsmethode gebruikt wordt bij het uitdragen van de geselecteerde **waarden**. Dit deden we door omschrijvingen waarin leiding aangaf hoe ze bepaalde waarden aanbrengen bij hun leden te categoriseren onder 0, 1 of 2 scoutsmethodes. Naast dit AI-expert-systeem, werd ook een *simple word search* gebruikt. Uit het gewogen gemiddelde hiervan, komt deze heatmap, die weergeeft in welke mate een scoutsmethode gebruikt wordt om een waarde aan te leren. Dit is weergegeven in **absolute aantallen** en dus niet relatief tot het aantal inzendingen van elke waarde. Daarom zie je dat medebeheer amper overlap lijkt te vertonen, maar relatief draagt persoonlijke ontwikkeling hier het sterkst aan bij. Hoe meer inzendingen, hoe betrouwbaarder de heatmap.



Bij elke waarde staat welke scoutsmethodes het meest gebruikt worden om die waarde aan te leren.

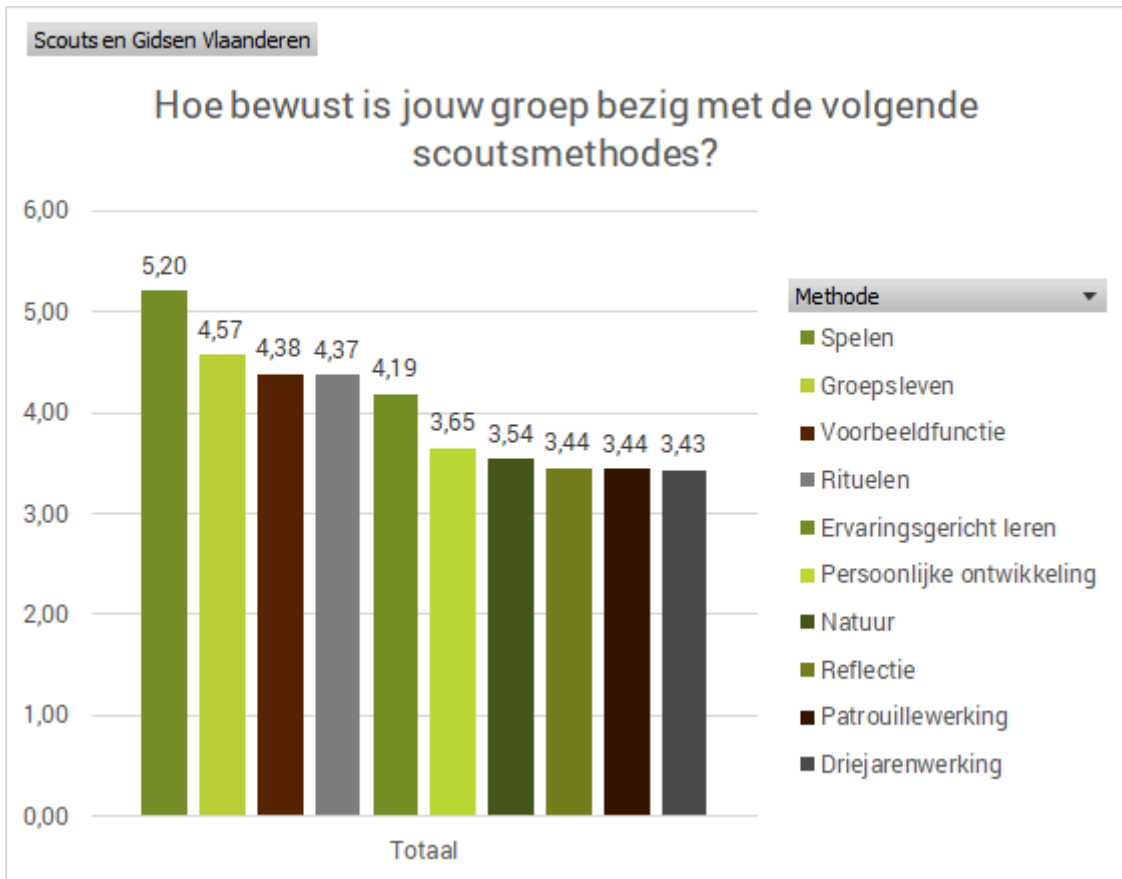
#### Overzicht groepsleidingscongres

Anders dan bij de thema's en waarden was het niet de bedoeling om een **keuze** te gaan maken naar belangrijkheid van de scoutsmethodes. We wilden te weten komen **hoe bewust** groepen met deze scoutsmethode aan de slag gaan. Tijdens de Open Spaces ging groepsleiding in gesprek met elkaar over hoe deze methodes aan bod komen in hun werking. Dit deden ze door de huidige speelvelden te linken aan de scoutsmethodes en hierover uit te wisselen.

Er waren vijftien Open Space tafels aan de scoutsmethodes gewijd, waar telkens twee methodes besproken werden. Van elf tafels werd er ook een verslag ingediend. De resultaten zijn hier eerder beperkt en dus **indicatief**.

Als laatste stemvraag in het slotplenum scoorde groepsleiding elke scoutsmethode met een score van een tot zes. Een betekent dat groepen helemaal niet bewust met deze methode bezig zijn, zes betekent dat groepen zeer bewust met deze methode bezig zijn.





Overzicht van 8 scoutsmethodes die op het congres aan bod kwamen, volgorde volgens ranking in de stemming tijdens het congres.

#### 1. Spelen

Spelen, dat is hollen, fantaseren, experimenteren en je energie de vrije loop laten. Door te spelen krijg je inzicht in hoe het leven in elkaar steekt. Zo ontdekken scouts en gidsen hun medemensen, de wereld, hun mogelijkheden en ook hun beperkingen. Spelen is pret. Spelen is leren.

Al spelend leer je jezelf uitdrukken, samenwerken, creatief naar oplossingen zoeken, overleggen en kiezen tussen goed en kwaad. Spel maakt mensen behendig, krachtig. Het leert hen winnen en verliezen.

Spelen gaat zowel over met je laarzen aan in de plassen springen als stoeien in het gras of ingewikkelde constructies bouwen na raadselachtige opdrachten.

#### Stemming congres

Hoe bewust is jouw groep bezig?

5,20/6

Spelen scoort met 5,20/6 beduidend hoger dan andere scoutsmethodes in het slotplenum. Er is een verschil van 0,63 punten met de tweede hoogste scorende scoutsmethode. Zodat alle groepsleiding geeft aan matig tot zeer bewust aan de slag te gaan met spelen. Spelen wordt vooral gebruikt om de waarden **vriendschap, samenhang en avontuurlijkheid** aan te leren.

## Open Space

In deze gesprekken kwamen vooral heel wat voorbeelden van spelen aan bod. **Spelen is voor alle takken**, van een fantasiespel volledig in thema met de jongste leden tot met de leidingsploeg nog eens je favoriete pleinspel spelen. Vrijheid om **creatief met de regels** om te gaan en **leiding die actief meedoet, motiveert leden om te spelen**.

Via **Open Kamp** geven we kinderen en jongeren de kans om te proeven van spelen binnen scouting. Op kamp worden de dode momenten, vrij spel en platte rust ook als speelmomenten benoemd. Het is nog een balans vinden tussen leden vrij laten en als leiding meespelen of prikkels aanbieden. Groepsleiding geeft wel aan dat de **interactie tussen leden en leiding** hier belangrijk blijft. Het speelveld expressie komt ook vooral in een kampcontext tot uiting: verhaal en toneel als rode draad doorheen het kamp, verkleden of leden zelf toneeltjes laten doen. Er worden ook linken gelegd met **rituelen** als totemisatie waarbij op een creatieve manier persoonlijke eigenschappen tot uiting komen.

Ook bij technieken ziet groepsleiding heel wat linken met spelen. Zo worden technieken verwerkt in competitie spelen, quizzes of tochten. Groepsleiding geeft **verminderde kennis of interesse** aan als struikelblok en krijgt hier graag ondersteuning in. Spelelementen op tocht die aangepast zijn aan de leeftijd zorgen voor extra **uitdaging, samenwerking** en maken de tocht luchtiger.

## 2. Groepsleven

Als scouts en gidsen leren we samenleven. Daar kunnen we moeilijk omheen, alles doen we samen. Groepsleven komt terug in alles wat we doen. We spelen samen, maken samen plannen, koken, eten en slapen samen. We botsen met elkaar, maken ruzie, leggen het bij, leren hierdoor onszelf en elkaar kennen. We vieren samen succeservaringen, krijgen onze totem, voelen ons verbonden. Scouting da's samen, altijd.

### Stemming congres

Hoe bewust is jouw groep bezig?  
4,57/6

Groepsleven scoort met 4,57/6 vrij hoog op hoe bewust groepen hiermee aan de slag gaan. De verdeling van de stemmen was beperkt: 88% van de groepen scoorde 4 of hoger en gaat dus **bewust** aan de slag met deze methode. De waarden **vriendschap, engagement, respect en samenhang** komen tot uiting via groepsleven.

## Open Space

Groepsleiding haalt voornamelijk de **positieve aspecten** van het groepsleven aan en **het plezier** dat ze eruit halen. Het groepsleven vertaalt zich regelmatig in de groeps grootte bij spelen. Zo wordt er ook takoverschrijdend gespeeld op verschillende momenten doorheen het jaar. Ook het mengen van groepjes tijdens spelen wordt gebruikt om de groepsdynamiek te bevorderen. Via spel wordt er ook ingezet op kennismaking en groepsbinding.

Op kamp krijgt het groepsleven een belangrijke invulling. Zo leren de oudere leden de kneepjes van op kamp gaan aan de jongere leden aan. Tijdens vrij spel worden banden gesmeed en er wordt gezellig samen afgewassen. Er zijn groepsactiviteiten die het **samenhangsgevoel** versterken.

Dit zien we ook terug in **rituelen** als het avondlied zingen, het begin en einde van een vergadering, bezinning of belofte.

Bij technieken wordt er in groep veel **aan elkaar geleerd**. Elkaar motiveren om iets te kunnen en er samen van te genieten. Het samen opbouwen van een kamp versterkt het groepsgevoel.

Samen obstakels overwinnen, op kooktocht gaan of eens zonder leiding op pad zijn, zorgt voor het vormen van een hechte groep. Er moet **samengewerkt** worden om het einde van de tocht te halen.

### 3. Voorbeeldfunctie

Niet alleen oudere leden hebben een voorbeeldfunctie, maar ook onze leiding. Als leiding kunnen wij een unieke positie innemen in het leven van kinderen en jongeren. Zo vinden kapoenen en welpen in hun leiding een speelkameraadje, een luisterend oor en een veilige knuffel, juist wanneer ze dat nodig hebben. En kunnen givers of jins schaamteloos vragen stellen over hoe dat nu juist in elkaar zit, zo'n eerste lief hebben of een eerste keer uitgaan.

Als leiding tonen wij onze leden de weg. Maar ook als ervaren leiding en groepsleiding modelleren we het gedrag dat we willen zien bij nieuwe leiding.

#### Stemming congres

Hoe bewust is jouw groep bezig?

4,38/6

Groepen gaan redelijk bewust aan de slag met voorbeeldfunctie. Met een afwijking van 1,08 punten kunnen we zeggen dat groepsleiding hun groepen redelijk gelijkwaardig schalen. Voorbeeldfunctie is een belangrijke methode voor het uitdragen van verschillende waarden. Zo is er een sterke samenhang met **respect, vriendschap, engagement, behulpzaamheid en verantwoordelijkheid**.

#### Open Space

Deze scoutsmethode vertaalt zich vaak in kleine zaken zoals **afspraken** voor leden die ook voor leiding gelden: een fietshelm dragen, ook als leiding verkleed komen, dezelfde **reacties** als afspraken niet gevolgd worden ... Groepsleiding vindt het evenwicht in hun voorbeeldfunctie naar leiding toe een moeilijke balans.

In spelen komt deze voorbeeldfunctie vooral tot uiting door als leiding **enthousiast mee te spelen** met de leden en instructies voor te doen. Hier komt ook vaak naar boven dat gsm's afgegeven of weggestoken worden, ook door leiding. Een kampthema wordt doorgetrokken naar alle spelen. Ook onderling met de leiding wordt er gespeeld. Groepsleiding spreekt **verwachtingen** uit naar leiding rond spelen en begeleidt hen hierbij.

Op kamp komt deze voorbeeldfunctie vooral tot uiting in **orde en netheid**, ook door de leiding. Ook afspraken rond het dragen van uniform worden doorgetrokken naar leiding. Groepsleiding vertaalt de voorbeeldfunctie binnen expressie vooral naar een kamp- of weekendcontext. Het gaat dan over **inkleding, thema en verkleed**. Ze benadrukken dat dit niet enkel voor de jongste leden geldt, maar ook doorgetrokken wordt voor de oudere leden. Door bijvoorbeeld zelf toneeltjes te spelen, inspireren ze leden om op het einde zelf een toneeltje te maken.

Binnen technieken en tocht wordt voorbeeldfunctie vormgegeven door het aanleren van **vaardigheden en veiligheid** aan leden. De jongeren leren van de ouderen en leiding heeft een belangrijke rol in het faciliteren hiervan.

#### 4. Rituelen

Rituelen en tradities zijn er in vele vormen en maten. Er zijn overgangsrituelen, rituelen die je met de groep en elkaar verbinden, rituelen die ons met ons verleden verbinden. Soms zijn ze zo klein als een avondlied en soms zo groot als een totemisatie die meerdere dagen in beslag neemt. Een scouts- of gidsenjaar zit boordevol van kleine en grote tradities en rituelen.

##### Stemming congres

Hoe bewust is jouw groep bezig?  
4,37/6

Met de scoutsmethode rituelen gaan groepen bewust aan de slag. De scores liggen algemeen tussen vier en zes op zes. Rituelen is een methode die gebruikt wordt om de waarde **zelfontplooiing** aan te leren.

##### Open Space

*“Vaak is de ingesteldheid 'ik heb dit meegemaakt dus die ander moet dit ook meemaken'. Nu beginnen mensen hier anders over na te denken.”*

Tijdens deze Open Space werd vooral uitgewisseld rond totemisatie, maar ook andere rituelen zoals overgang, bepaalde spelletjes, avondlied en het hijsen van de vlag werden vernoemd. Groepsleiding is **kritisch** ten aanzien van tradities rond deze rituelen en zoekt naar handvaten om deze **hedendaags** te maken. Ze botsen hierbij nog op **weerstand**, maar voelen ook gedragenheid om rituelen aan te passen.

**Expressie** is een speelveld dat regelmatig aan bod komt tijdens rituelen. Via creatieve uitingen worden totemtochten en -opdrachten ingekleed. Vaak is er een verhaal of thema aan verbonden. Ook het geheimzinnige aspect van bepaalde rituelen, enkel bijvoorbeeld voor getotemiseerden, komt naar boven.

Bij **overgangsrituelen** of belofte worden technieken soms gebruikt als een proef die je moet afleggen. In het algemeen worden opdrachten aangepast aan de persoonlijkheid van het lid. Tocht wordt ingezet als deel van een bepaald ritueel. **Samenwerken** kan hier een aspect van zijn.

## 5. Ervaringsgericht leren

Ervaringsgericht leren, leren door te doen, is mogen proberen. Het is experimenteren en botsen tegen de muur. En dan volgende keer opnieuw proberen en opnieuw totdat het lukt. Als leiding wijzen we de weg, maar laten we veel ruimte om te proberen en te experimenteren. Of dat nu gaat over sjourren, over omgaan met elkaar of over eigen grenzen verleggen. Kinderen zijn geen vazen en kunnen best wel tegen een stootje, daarom geloven wij in ruimte geven aan kinderen om zelf te ontdekken.

### Stemming congres

Hoe bewust is jouw groep bezig?

4,19/6

Ervaringsgericht leren scoort behoorlijk hoog op 'hoe bewust is jouw groep bezig'. Het merendeel geeft aan **bewust tot zeer bewust** bezig te zijn met deze methode. In de omschrijvingen van hoe groepen aan de slag gaan met waarden zijn er weinig linken gevonden met ervaringsgericht leren.

### Open Space

*“We betrekken onze oudere akabeleden bij het leiding zijn van de jongere takken.”*

Bij spelen wordt aangegeven dat er **van generatie op generatie** spelen doorgegeven worden. Door het meespelen van leiding leren leden speltactiek en rollen over te nemen. Spelen, da's ook valsspelen en leren verliezen.

**Oudere leden** maken een spel voor elkaar om zo inzichten te verwerven. Via activiteiten als bomen planten, goede daden doen en evenementen organiseren onder begeleiding, leren leden bij.

Op kamp gaan, **een plek waar leden fouten mogen maken** om zo bij te leren. Plantrekkerij, *trial and error* en leren van elkaar terwijl je de tent opzet, sjort of vuur maakt.

Door je als leiding open uit te drukken en **expressief** te zijn, krijgen leden een voorbeeld. Leden zelf laten proberen, een show voorbereiden of laten kiezen welke activiteit ze willen doen. Zelf voorstellen doen en deze uitproberen.

Bij technieken en tocht leren we onze leden van jongs af aan vaardigheden zoals sjourren, koken en orde behouden. Ook zelf met ideeën komen, keuzes maken en verkeerd lopen, horen hierbij.

## 6. Persoonlijke ontwikkeling

Als scouts en gidsen zetten we in op de individuele ontwikkeling van kinderen en jongeren. We houden rekening met hun talenten, sterktes en voorkeuren. We willen binnen scouts en gidsen elke jongere de kans geven om te kunnen stralen in hun talent. We willen dat ze voelen dat zij met al hun talenten gewaardeerd worden. Ook willen we jongeren uitdagen om aan de slag te gaan met hun uitdagingen. Om zo hun grenzen te verleggen en te groeien als scout of gids en als individu en als groep.

### Stemming congres

Hoe bewust is jouw groep bezig?

3,65/6

Groepsleiding geeft aan dat hun groepen matig bewust aan de slag gaan met deze scoutsmethode. Persoonlijke ontwikkeling is een scoutsmethode die de waarden **zelfontplooiing, respect en engagement** aanbrengt.

### Open Space

Er is soms verwarring met groepsleven, voorbeeldfunctie en driejarenwerking. Globaal gaat het vaak om het ontwikkelen van hard skills: praktische vaardigheden als sjorren, afwassen ...

Groepsleiding geeft aan dat er soms een **groot verschil is in ontwikkeling binnen een tak**. Hier wordt het invoeren van tussentakken gesuggereerd, maar groepsleiding geeft zelf ook tegenargumenten als leren van elkaar, elkaar helpen en verbinding met elkaar.

Persoonlijke ontwikkeling wordt tijdens het spelen gestimuleerd door **sociale inclusie**, bijvoorbeeld door kinderen uit kansarme situaties te betrekken. Oudere leden nemen verantwoordelijkheid door activiteiten te organiseren, waardoor ze **zichzelf ontdekken** en **talenten ontwikkelen**. Door leden tijdens activiteiten bewust in groepjes in te delen, treden leden uit hun comfortzone en leren ze met iedereen samenwerken..

Op kamp leren leden koken, afwassen en hout sprokkelen. In verschillende omstandigheden leren ze **verantwoordelijkheid** nemen voor materiaal en elkaar. Leden krijgen taken waar ze goed in zijn, of net iets wat ze niet gewend zijn en waar ze in kunnen groeien.

Vooraf totemisatie krijgt de aandacht bij expressie. Totemopdrachten worden speciaal gekozen of verzonnen voor een lid en zorgen voor **persoonlijke uitdagingen**. Maar ook de talentontwikkeling krijgt hier een plek. Leden uitdagen in iets waarvan ze eerst niet dachten dat ze het konden, een groep waar iedereen zichzelf kan zijn en aandacht voor het individu in de groep.

Bij persoonlijke vorming binnen technieken krijgt het **veiligheidsaspect** een belangrijke rol. Zo krijgen leden de nodige technieken aangeleerd voor ze op (boot)tochten gaan. Hier geeft groepsleiding zelf aan gemakkelijker een **groeikader** op te stellen voor leden. Het gaat dan voornamelijk om zaken wat elk lid zou moeten kunnen. Hier blijft wel aandacht voor **spelenderwijs leren**, aangepast aan de leeftijd. Ook persoonlijke uitdaging om te blijven groeien wordt vermeld.

Tocht heeft een sterke invloed op de ontwikkeling van **zelfredzaamheid** en verantwoordelijkheid. Leden leren er samenwerken, of er wordt ingezet op persoonlijke opdrachten onderweg.

## 7. Natuur

De natuur is onze troef. Bossen en velden bieden een rijke omgeving voor kinderen om op onderzoek uit te gaan. We bouwen er kampen, verstoppen ons voor monsters, gaan er op tocht en genieten van elkaar. We spelen het spel van scouting waar we dat kunnen in het groen. We leren daar onze omgeving waarderen, inzien dat we deel zijn van een groter geheel en ontdekken al spelend dat de natuur tegelijkertijd machtig en verbluffend is EN kwetsbaar is. En dat het belangrijk is dat we er zorg voor dragen.

### Stemming congres

Hoe bewust is jouw groep bezig?

3,54/6

Natuur scoort als scoutsmethode gemiddeld. Er is ook een **grote spreiding** in de resultaten, met 34% die 4/6 stemde, maar ongeveer evenveel die twee of drie stemde. Natuur als scoutsmethode is iets wat bij veel groepen automatisch in de scoutswerking zit. Natuur is geen uitgesproken methode om waarden aan te leren, maar er is wel een verband met **respect en avontuurlijkheid**.

### Open Space

De favoriete speelplek van heel wat groepen is **het bos of het park**. Er wordt in bomen geklommen of gespeeld in het water. Er zijn samenwerkingen met diverse partners om afval te ruimen op een speelse manier. Via spel proberen groepen respect aan te brengen voor natuur en omgeving en brengen ze **duurzaamheid** onder de aandacht.

*“We kiezen ervoor om ver van de buitenwereld te zitten en ons af te sluiten hiervan. Dus bewuster bezig te zijn met de natuur.”*

Groepen kiezen bewust een plek om op kamp te gaan, **afgelegen van de buitenwereld**. Op deze manier kunnen ze bewust bezig zijn met de natuur en elkaar. Bij het kamperen **in de natuur** schenken we aandacht aan impact op de omgeving, samen laten we het proper achter.

De natuur biedt materialen om **expressief** mee aan de slag te gaan. We verkleden ons met natuurelementen of knutselen met natuurlijke materialen. Op tocht vermijden we grote banen en trekken de natuur in.

## 8. Reflectie

Reflectie, dat is tijd nemen om stil te staan. Bij jezelf, bij wie je nu bent en bij wie je wilt worden. Evengoed samen stilstaan bij de groep die we samen vormen. Het is figuurlijk in de spiegel kijken en kan zo bevestigen dat je de juiste weg op gaat of het begin zijn van een koersverandering.

### Stemming congres

Hoe bewust is jouw groep bezig?

3,44/6

Reflectie **scoort matig** in hoe bewust groepen bezig zijn met deze methode. Er is een **redelijke afwijking** in stemmen, met een gelijkmatige verdeling tussen 2/6 en 5/6. Reflectie wordt weinig genoemd als methode om waarden uit te dragen en aan te leren. Er is enigszins een link met de waarde **respect**. Ook in de Open Spaces werd reflectie weinig gelinkt aan iets wat je met leden doet. Dit weerspiegelt zich ook in de matige stemresultaten. Er is weinig input over reflectie gekomen, zowel in het voortraject als tijdens de Open Spaces. Toch zijn er geen aanwijzingen dat groepsleiding reflectie niet belangrijk vindt. Dit kan verder bevraagd worden.

#### Open Space

Reflectie uit zich in allerhande **evaluaties** voor nieuwe leiding, met de takleiding, als leidingsploeg of met groepsleiding. Soms wordt er vermeld dat activiteiten samen met de leden geëvalueerd worden.

*“Totems zijn een vorm van reflectie: Vooraf denk je na over wat bij iemand zou passen, achteraf vraag je je af of het klopt, bij die past en wat er van die verwacht wordt.”*

In **rituelen** als totemisatie komt reflectie ook naar voren.

### 9. Patrouillewerking

Patrouilles zijn kleine hechte groepjes. Deze vormen de veilige thuishaven voor leden, zeker voor zij die wat overrompeld worden in grote groep. In deze patrouilles leven, spelen en werken ze samen, koken ze samen, bouwen ze samen kampen en gaan samen op tocht. Patrouillegenoten leren elkaar goed kennen en ervaren een familiaal gevoel van veiligheid en vertrouwen bij elkaar. Een patrouilleleider krijgt de verantwoordelijkheid om het voortouw te nemen en neemt diens patrouille mee op sleeptouw.

#### Stemming congres

Hoe bewust is jouw groep bezig?  
3,44 /6

Patrouillewerking is een scoutsmethode waar groepen **matig bewust** mee aan de slag gaan. Hier is een grote spreiding in resultaten (1,88 punten), wat betekent dat er groepen zijn die er zeer bewust mee aan de slag gaan of helemaal niet bewust mee aan de slag gaan. Het is in het algemeen niet duidelijk of het ‘niet bewust aan de slag gaan’ betekent of groepen deze methode dan ook niet toepassen. Patrouillewerking is een methode die gebruikt wordt om verschillende waarden aan te leren. Deze is het meest van toepassing op **vreedschap, verantwoordelijkheid, samenhang en engagement**.

#### Open Space

Ook in de Open Space vinden we deze spreidstand terug. Sommige groepsleiding geeft aan enkel op kamp met patrouilles te werken. Andere groepen geven aan dit doorheen het jaar te gebruiken om structuur te brengen in grote groepen en nog andere vragen zich af of leden dit wel leuk vinden en gebruiken het niet.

*“Soms is het lastig als er geen vriendjes in de patrouille zitten, maar je moet leren samenwerken tijdens spelen. Dat is het doel van de patrouilles.”*

Groepsleiding is het wel eens dat patrouillewerking kan bijdragen aan het leren samenwerken en samen spelen. Hier kunnen **patrouilleleiders** verantwoordelijkheid opnemen en de groepssfeer bewaken.



Op **kamp** wordt patrouillewerking gebruikt om het samenleven vorm te geven en te structureren. Zo wordt er in patrouilles gekookt, gespeeld en geslapen. Patrouilles hebben hun eigen plekje. De patrouilles worden zo ingedeeld dat er leden van elk jaar in een patrouille zitten. Zo nemen de oudere leden verantwoordelijkheid voor de jongere en wordt er rekening gehouden met de persoonlijkheden en kwaliteiten. In een hechte groep leren leden zo samenwerken met nieuwe mensen. Patrouilles worden soms ook ingezet bij competitieve spelen. Patrouilles bieden op tocht een veilige groep om samen op pad te gaan.

## 10. Driejarenwerking

Bij scouts en gidsen ben je niet voor niets 3 jaar welp, 3 jaar jonggiver en 3 jaar giver. We hebben onze takken zo ingedeeld omdat de jongste leden dan iets kunnen leren van de oudere. En dat die oudere ook verantwoordelijkheid moeten en kunnen nemen voor de jongere leden. Zij weten namelijk al wat meer. Door de driejarenwerking heen leren onze leden ook om met veel verschillende kinderen samen te werken en samen te leven.

### Stemming congres

Hoe bewust is jouw groep bezig?  
3,43/6

Driejarenwerking scoort van alle scoutsmethodes **het laagst**, al zijn er weinig grote verschillen tussen de scoutsmethodes. De spreiding is met bijna 2 punten wel het grootst. Bij deze methode zien we heel wat stemmen voor de uiterste waarden. Zo gaf 25% van de groepen een score van 1/6 en 23% van de groepen een score van 6/6. Groepsleiding geeft aan dat driejarenwerking iets is wat automatisch gebeurt in scoutswerking, maar dit wil dus niet per se zeggen dat ze hier ook bewust mee aan de slag gaan. Deze methode komt ook niet sterk naar voren bij het aanleren van waarden. Er zijn geen significante linken met de belangrijkste waarden gevonden.

### Open Space

Scouting is **leren doen en doorgeven aan elkaar**. De eerstejaars leren van de ouderen, vooral in praktische zaken zoals vuur maken, sjoeren en tochttechnieken. Op kamp is leiding minder leiding, maar nemen de oudere leden de jongere op sleeptouw.

Groepen zijn wel **zoekende** rond de driejarenwerking bij kabouters en (zee)welpen en jonggivers. Ze ervaren het **leeftijdsverschil** in deze takken als groot. Hierdoor wordt soms voor tussentakken gekozen, maar groepen begrijpen ook wat er achter de driejarenwerking zit.



**Wat leren we  
hieruit?**



# Wat leren we hieruit?

## Van vastellingen naar een actueel scoutsverhaal

### Waarden algemeen

De waarden die groepsleiding op het congres naar voren schuift, **verschilt** van hoe de **leidingsploegen** in het voortraject gestemd hebben. We zien dit vooral bij engagement, respect, avontuurlijkheid en vriendschap. We vermoeden dat de blik van groepsleiding op bepaalde waarden (licht anders is dan die van hun leidingsploeg, maar ook dat de uitwisseling en input van het congres hiervoor gezorgd hebben.

Groepen stemmen redelijk gelijkaardig en gaven maar **weinig zeer hoge stemmen** (40 of meer). Wel ging 17% van de stemmen naar een score van 30 voor een bepaalde waarde. Dit werd het meest gegeven aan engagement, respect en zelfontplooiing. Meteen de hoogste waarden in de ranking.

Groepen voelen zich **redelijk klaar** om met de waarden aan de slag te gaan. Ze geven gemiddeld 4,14 op de schaal 1 (helemaal niet klaar) tot 6 (klaar). Vriendschap en avontuurlijkheid zijn waarden waar groepsleiding zich het meest comfortabel bij voelt. Engagement en medebeheer het minst.

Er worden verschillende **linken** gelegd tussen waarden onderling, soms ook met thema's. Waarden die voor groepsleiding belangrijk zijn, worden wel steeds onderscheiden van elkaar. Lager scorende waarden worden al eerder in een andere waarde herkend.

Een duidelijke cut-off van welke waarden nu wel of niet meegenomen worden in ons vernieuwd scoutsverhaal is moeilijk te maken. Laag scorende waarden kunnen ook geclusterd worden met anderen, al willen we net pleiten dat de waarden zo **eenduidig** mogelijk zijn. Zo begrijpt iedereen hetzelfde onder de term en is het duidelijker om aan te leren aan leden. **Verdere bevestigingen** bij groepen en discussies binnen de structuren<sup>4</sup> zijn volgens ons nodig om tot een heldere keuze te komen.

### Een korte analyse per waarde

We geven een heel korte samenvatting van opvallende zaken en advies per waarde, in de volgorde van de uiteindelijke ranking.

**Engagement** is voor groepsleiding de belangrijkste waarde om centraal te zetten binnen scouting. Het is meteen een waarde die de meeste uitdagingen met zich meebrengt, vooral op niveau van de leidingsploeg. Ze zien net daarom het belang om erop in te zetten bij hun leden.

**Respect** stond in het voortraject op 1 en op het congres op 2 van waarden om centraal te zetten. Het is voor hen een belangrijke waarde op zich, al lijkt het ook een nood. Groepsleiding botst erop wanneer er een gebrek is aan respect, dat ook een basisvoorwaarde is voor andere waarden.

**Zelfontplooiing** kreeg van evenveel groepen punten tijdens het congres, maar minder hoge scores dan respect. Er is wel een groot verschil in hoe klaar groepsleiding zich voelt om ermee aan de slag te gaan. Ze zien een link met avontuurlijkheid, maar maken wel een duidelijk onderscheid tussen de twee.

**Avontuurlijkheid** versterkt zelfontplooiing. De basispijler zelfwerkzaamheid valt onder avontuurlijkheid. Het staat voor minder groepen centraal in scouting, maar ze ondervinden niet zoveel uitdagingen. Toch geven ze aan dat regels en bezorgdheid van buitenaf deze waarde onder druk zetten. Avontuurlijkheid is wat ons scouts maakt en daarom een belangrijke waarde.

**Samenhang** krijgt net iets minder stemmen, maar wel van veel minder groepen. Van de groepen die deze waarde centraal willen zetten, geeft 17% een score van 30 stemmen of meer. Het op een na hoogste na engagement. De stemmen variëren van heel laag tot vrij hoog. De overlap met vriendschap, en mogelijk verdeling van de stemmen over deze twee waarden, kan hiermee te maken hebben. De waarde uit zich in de verbondenheid binnen de eigen groep en met andere groepen en creëert een vertrouwde plek.

---

<sup>4</sup> Structuren: alle vrijwilligers die scoutsgroepen ondersteunen: DC's, gowwen, ploegen ...

**Verantwoordelijkheid** linkt volgens groepsleiding sterk met engagement (al kwam dit in de data-analyse in het voortraject amper naar boven) en met respect. Het vloeit voort uit engagement, maar is niet hetzelfde. Voor 65% van de groepen is ook deze waarde belangrijk genoeg om centraal te staan. Verantwoordelijkheid krijgen is belangrijk om de waarde over te brengen.

Er zou ook gekozen kunnen worden om deze waarde te clusteren met engagement. We geven het advies mee om in volgende stappen bewust de keuze van groepsleiding mee te nemen om zowel engagement als verantwoordelijkheid hoog te scoren. Zij zien dit als twee verschillende waarden, een ander aspect van hetzelfde verhaal. Ook dreigt het bij samenvoeging een leeg containerbegrip te zijn, waardoor het moeilijker wordt om de waarde over te dragen naar leden en leiding. De centrale waarden van scouting zijn best helder op zichzelf en duidelijk verschillend van elkaar.

**Ploegwerk** staat voor net meer dan de helft van de groepsleiding centraal in het scoutsverhaal. Het is voor hen een basis in scouting (en is dan ook een basispijler), zeker ook bij de leden. Toch scoort het bijna 2% slechter dan verantwoordelijkheid. De verwarring met medebeheer en samenhangigheid kan hier de oorzaak van zijn.

Ploegwerk scoort eerder laag. Aangezien een te groot aantal waarden of basispijlers niet wenselijk is, kan gekozen worden om deze waarde te laten vallen. Ook hier adviseren we om doordacht om te gaan met clustering en de mening van groepsleiding. Zij zien de meenwaarde van ploegwerk, al is meer duidelijkheid nodig. Aangezien het momenteel een basispijler is, kan er ook voor gekozen worden om daarom deze waarde wel centraal te zetten en groepen extra te ondersteunen en inspireren.

**Vriendschap** ziet groepsleiding eerder als gevolg van samenhangigheid dan als doel of waarde op zich. Ze komen vanzelf, die unieke scouts-vriendschappen voor het leven. Het is voor hen een vrij gemakkelijke waarde om mee aan de slag te gaan.

In het voortraject stond deze waarde wel op plaats twee, wat meer de mening van leiding omvat. Op het congres gaf net geen 50% van de groepen er stemmen aan. Daarom, en met de sterke link met samenhangigheid, kan gekeken worden om deze waarde te laten vallen of mee te nemen onder samenhangigheid. Niet als kern van die waarde, maar als gevolg in een bredere beschrijving.

**Medebeheer** wordt door groepsleiding niet altijd goed begrepen. Ondanks dat het een huidige basispijler is, scoort het doorheen het traject heel laag. Ook weet groepsleiding minder goed hoe ermee aan de slag te gaan. De moeilijk te begrijpen term kan hier mee voor gezorgd hebben. Ze zien het eerder als middel dan als doel op zich. Het overlapt met waarden als ploegwerk, engagement en verantwoordelijkheid.

Bij veel waarden komt inspraak en evaluatie naar boven als een manier om die waarde over te brengen (zie [Hoe leren groepen deze waarde aan hun leden?](#)) We zien hier ook de elementen van medebeheer terugkomen als een manier waarop. Als medebeheer voor groepen geen belangrijke waarde is, stellen we ons de vraag of het eerder een scoutsmethode is. Deze bedenking kan meegenomen worden in het verder uitwerken van de scoutsmethodes.

Daarnaast is er ook een overlap met Een stem die gehoord mag worden, waar groepen wel veel belang in zien. Ook hier komen elementen van medebeheer in terug.

**Behulpzaamheid** is duidelijk de minst belangrijke waarde voor groepsleiding. Voor hen zit het mee onder het thema solidariteit en rechtvaardigheid en andere waarden. Het aspect van ten dienste staan van de samenleving (basispijler dienst) zorgt voor verdeeldheid. Het is een mooi ideaal, maar gebrek aan tijd en engagement weerhoudt groepen hiervan. Anderen zetten zich wel bewust in voor de bredere samenleving.

Door de slechte score, zijn er veel argumenten om deze waarde niet op te nemen in een vernieuwd scoutsverhaal. Toch hechten groepen wel enige mate van belang aan de waarde en zeker aan het overlappende thema solidariteit en rechtvaardigheid. Daarin lezen we weinig over het aspect dienst voor de samenleving. De waarde zou daaronder gezien kunnen worden, als het thema ook scherper gesteld wordt.

### Thema's algemeen

De 30 thema's uit het voortraject werden bijna allemaal geclusterd en meegenomen naar het congres. Aangezien er **weinig grote veranderingen** waren in de ranking, is deze clustering en de bijhorende definitie in lijn met wat groepsleiding belangrijk vindt.

Er zijn **grotere verschillen** tussen de hoogst en laagst scorende thema's dan bij de waarden. Tijd krijgen om jong te zijn en Vlaanderen schieten er langs twee uiteinden in de ranking uit. Tussen plaats 4 en 8 zit er maar weinig verschil (1,59%). Deze waarden zijn in eenzelfde mate belangrijk voor groepsleiding. Een onderscheid maken tussen deze thema's is op basis van de resultaten dan ook moeilijk. Er werd vaker dan bij de waarden een zeer hoge score van 40 of meer gegeven, met **uitschieters** tot 70 of zelfs 100 punten.

Een **duidelijke sprong** zit wel tussen waarde 8 en 9, waar puur op basis van de stemmen van groepsleiding een duidelijke keuze gemaakt kan worden voor 8 thema's in een vernieuwd scoutsverhaal. Aangezien de 3 laagst scorende thema's huidige thema's zijn, is het belangrijk om **bewust te evalueren** of en hoe deze nog een plaats hebben in een actueel scoutsverhaal.

Thema's worden **aan elkaar gelinkt**, maar bij de belangrijkste ziet groepsleiding niet zoveel overlap. De aspecten die ze wel belangrijk vinden van de lager geranke thema's, zien ze vaak onder een ander thema of een scoutsmethode vallen.

**De belangrijkheid en ondersteuningsnood van de thema's zijn sterk gelinkt**: hoe meer we ermee aan de slag moeten gaan, hoe meer groepen zich klaar voelen om ermee aan de slag te gaan. Dit is de algemene tendens, enkele uitzonderingen zijn er natuurlijk. De oorzaak is niet zeker, we schuiven enkele mogelijkheden naar voor. Het kan zijn dat groepen thema's waar ze zich gesterkt in voelen, belangrijker vinden. Of omgekeerd, dat omdat ze thema's belangrijk vinden (voor welke reden dan ook), ze er meer mee aan de slag gaan.

### Wat valt op per thema

**Tijd krijgen om jong te zijn** is veruit het belangrijkste thema om actief op in te zetten. Groeien en experimenteren, maar ook zonder meer kunnen spelen en zot zijn. Voor groepsleiding is het belangrijk dat scouts en gidsen zichzelf kunnen ontdekken, weg van de rest van de wereld.

**Mentaal welbevinden** scoort vermoedelijk beter in de finale stemming doordat de gekozen termen in het voortraject minder aansloegen. Scouts is een veilige plek, waar leden zich goed en geborgen voelen. Ze vangen ook heel wat mentale moeilijkheden op, wat soms uitdagend is voor hen.

**Diversiteit en gelijkwaardigheid** kent vele aspecten. Groepen willen positief bijdragen en een meer diverse beweging worden dan nu. Ze weten alleen niet altijd op welke manier en zoeken ondersteuning. Ook vinden ze het een belangrijk thema om mee te geven aan hun leden. Diversiteit en gelijkwaardigheid scoort redelijk consistent van voortraject tot congres.

**Goed omgaan met elkaar** zakt twee plaatsen in de ranking, al lijkt de oorzaak eerder bij de gestegen populariteit van andere thema's te liggen. Het is belangrijk en een fundering voor andere thema's. Het thema lijkt verweven met de manier waarop we aan scouting doen en ontstaat soms onbewust. Groepsleiding voelt zich er dan ook het tweede meest klaar voor om ermee aan de slag te gaan.

**Een stem die gehoord mag worden** gaat over je mening kunnen geven binnen de eigen groep en de stem van scouts en gidsen naar beleidsmakers toe. Groepen zijn vooral voor dit tweede deel op zoek naar handvaten. Er worden linken gelegd met de waarde medebeheer.

Voor groepsleiding gaat het niet alleen over je mening vormen en uiten, maar ook luisteren naar wat kinderen en jongeren te zeggen hebben. In hun groep, in de samenleving. Daarom doen we de suggestie om de naam van dit thema sterker uit te drukken: een stem die gehoord wordt.

**Verbondenheid en gemeenschap** is vooral in eigen groep belangrijk en iets waar groepsleiding best goed weet hoe erop in te zetten. De verwevenheid met de buurt verschilt van groep tot groep, en daarmee ook het belang dat ze eraan hechten. Het is een lokale vertaling van het thema Vlaanderen.

**Klimaat en milieu** staat mee in het rijtje van belangrijke thema's, maar is al iets uitdagender om mee aan de slag te gaan. Inspanningen om echt een verschil te maken vragen veel, toch willen groepen er graag op in zetten. Natuur is de natuurlijke habitat van scouts en gidsen, en daarom essentieel om zorg voor te dragen!

Groepsleiding stelde zelf voor om natuur mee te nemen in de titel van dit thema. Ze noemden het hun favoriete speelveld. Natuur is ook een scoutsmethode. De plaats van natuur in dit thema, als scoutsmethode of als speelveld kan ook scherper gesteld worden

**Solidariteit en gelijkwaardigheid** zakt wat in score ten opzichte van het voortraject. De term altruïsme, die toen samen met solidariteit hoog scoorde, kan hierbij een rol spelen. Uit de Open Space is het niet zo duidelijk hoe groepen ermee aan de slag gaan of waar voor hen het belang ligt.

We raden aan om verder te onderzoeken wat groepen belangrijk vinden bij dit thema. Ook de naam kan herbekeken worden. Net als de overlap met behulpzaamheid (en vooral het aspect dienst), de laagst scorende waarde.

**Zingeving en levensbeschouwing** scoort minder goed en dat lijkt aan het tweede deel te liggen. Levensbeschouwing heeft niet echt een plaats meer in het scoutsverhaal van groepen. Het belang van zingeving en de rol van tradities en rituelen bij scouting wordt meer gezien.

Daarom kan ook gekozen worden om dit thema uit elkaar te trekken en zingeving wel, maar levensbeschouwing geen plaats te geven in een vernieuwd scoutsverhaal. Dit is wat groepsleiding aangeeft. Anderzijds weten groepen niet goed hoe ze het een plaats kunnen geven in hun werking en zijn ze misschien ook op zoek naar inspiratie en ondersteuning.

Omdat groepsleiding het belang van reflectie en rituelen sterk aanstipt, zou zingeving ook op een andere manier in het scoutsverhaal verwerkt kunnen worden. Bijvoorbeeld onder de scoutsmethodes reflectie en rituelen.

**Internationaal** lijkt ook tweeledig. Buitenlands kamp is een belangrijk deel van scoutsbeleving voor groepsleiding, en hierin is ondersteuning meer dan welkom. Als thema zien ze er minder in. Vooral de link met de wereldbeweging is een ver-van-mijn-bed-show. Het kreeg dan ook maar 2% van de stemmen.

Het is met andere woorden voor groepsleiding geen thema om op in te zetten maar wel verrijkend en gekend binnen scouting. Vooral buitenlandse kampen en in mindere mate internationale uitwisselingen. Daar zien we ook een overlap met het speelveld kamp of zelfs met de waarde avontuurlijkheid (grenzen verleggen, niet alleen letterlijk).

Deel van de grotere, internationale scoutsbeweging kwam minder naar voren en kan ook gezien worden onder het thema verbondenheid en gemeenschap. Niet alleen verbonden met de buurt, maar ook met de internationale gemeenschap.

Ook als het geen thema is waar we actief mee aan de slag gaan, blijft het belangrijk om groepen de gevraagde ondersteuning te bieden.

**Vlaanderen** is heel duidelijk een thema dat niet aansluit bij het scoutsverhaal van groepen. Slechts 6% gaf hier stemmen aan. De term draagt een negatieve connotatie en wordt niet als relevant gezien voor scouting. De positieve aspecten zien ze eerder onder verbondenheid en gemeenschap terugkomen.

Vlaanderen als term opnemen in een vernieuwd scoutsverhaal roept duidelijk enige weerstand op bij groepen. Daarom adviseren we om het thema te laten vallen en bepaalde elementen op te nemen in verbondenheid en gemeenschap.

### Wat valt er op per scoutsmethode

**Spelen** is de hoogst scorende scoutsmethode, degene waar groepen het meest bewust mee aan de slag gaan. Groepsleiding vindt de interactie tussen leden en leiding tijdens spelen belangrijk. Er is vraag naar extra ondersteuning om technieken via spel aan te brengen. Spelen wordt vooral gebruikt om de waarden vriendschap, samenhangigheid en avontuurlijkheid aan te leren.

Bij **groepsleven** benoemt groepsleiding voornamelijk de positieve aspecten en het plezier ervan. Het is een scoutsmethode waar groepen bewust mee aan de slag gaan. Botsen met elkaar, ruzie maken, het weer bijleggen en hierdoor jezelf en elkaar leren kennen, is een deel van het groepsleven dat niet genoemd werd tijdens de Open Spaces. Het staat wel in definitie ervan. De waarden vriendschap, engagement, respect en samenhangigheid komen tot uiting via groepsleven.

**Voorbeeldfunctie** is een scoutsmethode die bijdraagt aan heel wat waarden: respect, vriendschap, engagement, behulpzaamheid en verantwoordelijkheid. De methode vertaalt zich in kleine zaken (afspraken, vaardigheden aanleren, orde en netheid ...) en komt op vele vlakken terug in de scoutswerking. Groepsleiding spreekt verwachtingen uit naar leiding en begeleidt hen erin. Soms is het moeilijk voor groepsleiding om

een evenwicht te zoeken tussen hun eigen voorbeeldfunctie naar en de vriendschappen met de leiding. Het valt op dat leden bij de Open Space niet besproken werden.

**Rituelen** worden ingezet om zelfontplooiing aan te leren. Groepsleiding is kritisch ten aanzien van tradities rond rituelen en zoekt naar handvaten om deze hedendaags te maken. Ze botsen hierbij nog op weerstand, maar voelen ook gedragenheid om rituelen aan te passen.

Bij **ervaringsgericht leren** valt het op dat er amper linken aangegeven werden met de belangrijkste waarden. Enkel de waarde avontuurlijkheid wordt hier en daar vernoemd. Er is overlap met de scoutsmethode voorbeeldfunctie, waarbij oudere leden en leiding een voorbeeld vormen voor de jonge leden. Groepsleiding benoemt specifiek kamp als een plek waar leden fouten mogen maken om bij te leren.

**Persoonlijke ontwikkeling** is een scoutsmethode waar groepen matig bewust mee aan de slag gaan. Hier is soms verwarring met groepsleven, voorbeeldfunctie en driejarenwerking. Persoonlijke ontwikkeling is een scoutsmethode die de waarden zelfontplooiing, respect en engagement overbrengt. De methode wordt vooral benaderd vanuit het ontwikkelen van hard skills. Groepsleiding twijfelt of het invoeren van tussentakken een oplossing kan bieden om het verschil in ontwikkeling binnen een tak op te vangen.

**Natuur** heeft een grote spreiding in resultaten en wordt benoemd als iets wat bij veel groepen automatisch in de scoutswerking zit. Natuur is geen uitgesproken methode om waarden aan te leren, maar er is wel een verband met respect en avontuurlijkheid. De natuur is de favoriete speelplek van heel wat groepen. Ze kiezen bewust een plek in de natuur om op kamp te gaan, afgelegen van de buitenwereld. Groepen schenken bij deze scoutsmethode ook aandacht aan impact op natuur en duurzaamheid.

**Reflectie** is een scoutsmethode waar groepen matig bewust mee aan de slag gaan. Deze methode komt weinig voor in manieren waarop waarden aangeleerd worden en wordt weinig genoemd tijdens de Open Spaces. Groepsleiding ziet reflectie niet als iets wat je met leden doet, behalve bij rituelen zoals totemisatie. Deze resultaten betekenen niet dat groepsleiding reflectie niet belangrijk vindt. Dit kan verder bevestigd worden.

**Patrouillewerking** scoort zeer uiteenlopend. Sommige groepen gaan hier zeer bewust mee aan de slag, anderen helemaal niet. Het is in het algemeen niet duidelijk of het 'niet bewust aan de slag gaan' betekent of groepen deze methode dan ook niet toepassen. Patrouillewerking is een methode die gebruikt wordt om verschillende waarden aan te leren. Deze is het meest van toepassing op vriendschap, verantwoordelijkheid, samenhang en engagement. Groepsleiding is het eens dat patrouillewerking kan bijdragen aan het leren samenwerken en samen spelen. Sommigen vragen zich wel af of leden patrouillewerking wel leuk vinden.

**Driejarenwerking** is de laagst scorende scoutsmethode, waar bovendien veel spreiding in resultaten is. Groepsleiding geeft aan dat driejarenwerking iets is wat automatisch gebeurt in scoutswerking, maar dit wil dus niet per se zeggen dat ze hier ook bewust mee aan de slag gaan. Er zijn geen significante linken met de belangrijkste waarden gevonden. Groepen grijpen soms naar tussentakken omdat ze het leeftijdsverschil in takken als groot ervaren. Groepsleiding begrijpt wel wat er achter de driejarenwerking zit.

## Verder onderzoek

### In 2030 kent en gebruikt onze leiding de scoutsmethode

De [inleiding](#) kadert het grotere plaatje waar dit groepsleidingscongres aan bijdroeg. De focus lag vooral op de fundamenten van het scoutsverhaal afstemmen, inclusief waarden en methodes. Daarnaast hebben we ook meer inzicht verworven in de uitdagingen die groepen hebben om ermee aan de slag te gaan.

Gaten die er nog zijn, gaan over de **manieren en kanalen** waarop groepen ondersteund en geïnspireerd kunnen worden. Zo kan Scouts en Gidsen Vlaanderen hen op basis van noden **ondersteunen en inspireren** om met het scoutsverhaal aan de slag te gaan.

### Wat leden leren en hoe we de wereld mooier maken

Tijdens het [voortraject deel 1](#) waren er twee vragen waarvan de resultaten niet verwerkt zijn. Wat leiding zelf leerde bij de scouts en hoe scouting de wereld rond hen mooier heeft gemaakt. Omdat het vrijblijvende vragen waren, zijn ze niet opgenomen in het rapport.



De input van 'wat leren we onze leden' is beperkt verwerkt. Een AI-analyse maakte clusters, maar er is nog een kritische en diepgaande analyse nodig om deze input verder te gebruiken. We merkten alvast enkele clusters of superclusters op die intuïtief niet zo logisch zijn.

Dit congres draaide rond het scoutsverhaal, hoe wij aan scouting doen. Deze vragen waren daarbij minder prioriteit, al zien we wel een meerwaarde. Ze kunnen een basis vormen om de **impact van scouting** in kaart te brengen. Op kinderen en jongeren en op de wereld.

### Thema's

Het thema **solidariteit en rechtvaardigheid** scoorde gelijkaardig aan 4 andere thema's, maar uit de Open Space valt weinig op te maken wat de reden hiervoor is. Om inhoudelijk het thema verder uit te diepen, op maat van de mening van groepen, kan een verdere bevraging zinvol zijn.

Hetzelfde geldt voor **zingeving en levensbeschouwing**. Het aspect levensbeschouwing lijkt de voornaamste reden waarom dit thema zo laag scoorde. Toch is scouting voor groepsleiding een spel dat niet luchtledig is. Onder welke vorm kan het voor groepen wel een plaats krijgen in het scoutsverhaal?

### Scoutsmethodes

De scoutsmethodes riepen we in de aanloop naar het congres in het leven. Niet alleen wat we leden leren, vanuit welke waarden en rond welke thema's is relevant in een scoutsverhaal. Ook de manier waarop is een belangrijk onderdeel, de saus die al 100 jaar scouting doet werken als leerschool van het leven. Door meer stil te staan bij scoutsmethodes ten opzichte van andere delen, beseften we dat dit kader nog niet zo strak in elkaar zit. Op zich niet erg, het doel was om meer inzicht te krijgen in hoe bewust groepen met verschillende methodes aan de slag gaan.

De scoutsmethodes zijn ontstaan met de hulp van *AI-analyse* en zijn daarna eerder oppervlakkig uitgewerkt. We schuiven enkele stappen naar voor die het verder kunnen onder- en uitbouwen:

- **Voortraject deel 2, stap 2: aan de slag met waarden, good practices delen**  
Deze stap is uitgebreid geanalyseerd en beschreven bij elke waarde. Uit de codering kunnen analyses gehaald worden die tot nieuwe scoutsmethodes leiden of beschreven scoutsmethodes verduidelijken.
- **Voortraject deel 1, stap 5: wat jullie nu al om die waarden over te dragen op jullie leden?** Hiervan maakten we enkel een heatmap tussen waarden en scoutsmethodes. Meer diepgang kan met een kwalitatieve analyse aan de hand van codering, zoals gebeurd is voor voortraject deel 2, stap 2. Dit is zeer tijdrovend wanneer het handmatig gebeurt.
- **Literatuur en experts**  
Geen dikke doctoraatsthesisen, maar inspiratie van andere scoutsverenigingen of jeugdbewegingen kunnen helpen uitwerken. Ook verdere denksessies met pedagogisch experts uit de beweging (ploegverantwoordelijken, gouvcommissarissen, staf) kunnen zinvol zijn.

**Inhoudelijk** zou het goed zijn om het onderscheid met de **speelvelden** te verduidelijken. Net als de overlap met enkele **thema's** (zingeving en levensbeschouwing en klimaat en milieu) en de waarde **medebeheer**. Daarbij denken we dat het belangrijk is om te vertrekken vanuit de vraag: wat willen we met de scoutsmethodes **bereiken**? Hoe helpen ze ons om een actueel sterk scoutsverhaal uit te dragen? Als Scouts en Gidsen Vlaanderen en als groep.

## Aan de slag met dit rapport

Als stuurgroep groepsleidingscongres vonden we inspraak enorm belangrijk. Niet alleen om ons scoutsverhaal aan te passen, maar ook zodat we als structuurvrijwilligers onze groepen nog beter kunnen vertegenwoordigen en ondersteunen. Blader door het verslag, gebruik de zoekfunctie of lees gericht enkele hoofdstukken.

We geven hieronder een overzicht van hoe het rapport kan bijdragen aan onze werking. Dit is puur ter inspiratie, ga vooral zelf op zoek naar wat je aan dit rapport hebt!

Stukje structuur	Onderdeel	Wat kan je ermee doen?
(pedagogische) Beleidsvergaderingen en staf	Algemeen	Waar kunnen groepen nog ondersteuning en/of inspiratie in gebruiken? Prioriteiten bepalen en beslissingen afstemmen op noden van groepen.
Beleidsnota stuurgroep	Algemeen	Onderbouwing keuzes, link met doelstellingenkader, bevraging stakeholders
Gouwen	Bijlages D1, D3, E1, E3, F2	Resultaten op gouniveau analyseren, gericht op inzetten
Herwerking KOS	Algemeen	Basis voor verder traject
IntegriTeam	Thema's - <a href="#">Mentaal welbevinden</a> en <a href="#">Goed omsaan met elkaar</a>	Wat vinden groepen belangrijk aan deze thema's? Wat doen ze al en waar lopen ze nog op vast? Hiermee aan de slag gaan.
Jeugdbeleid	<a href="#">Thema's</a> (voornamelijk)	Bredere uitdagingen van groepen signaleren, standpunten op beleidsagenda zetten.
Internationaal commissarissen	Algemeen	Blik van groepen op de scoutsmethode, welke waarden en thema's zijn belangrijk vinden uitdragen in internationaal overleg.
Pedagogische commissie	Algemeen	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Inzicht in hoe groepen pedagogie beleven</li> <li>● Specifieke onderdelen kunnen bijdragen aan uitwerking projecten (bv. driejarenwerking)</li> <li>● Keuze jaarthema</li> </ul>
Ploeg Akabe en werkgroep inclusie	<a href="#">Thema's - Diversiteit en gelijkwaardigheid</a>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Werking baseren op noden en best-practices van groepen. Gericht ondersteuning en inspiratie bieden. Zie ook bijlagen Open Spaces.</li> <li>● Zoek ook op sleutelwoorden in andere hoofdstukken (bv. drempel, natuur, Open Kamp...)</li> </ul>
Ploeg Diversiteit en werkgroep inclusie	<a href="#">Thema's - Diversiteit en gelijkwaardigheid</a>	
Ploeg Ecologie	<a href="#">Thema's - Klimaat en Milieu</a> <a href="#">Scoutsmethodes - natuur</a>	
Ploeg Groepsleiding	Algemeen	Groepsleiding versterken in hun pedagogische rol en om op hun beurt leiding hierin mee te nemen.
Ploeg Internationaal	<a href="#">Thema's - Internationaal</a>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Bekijken of en hoe bepaalde aspecten van dit thema meer uitgedragen kunnen worden naar groepen.</li> <li>● Zie ook scoutsmethodes en link speelveld kamp</li> </ul>
Ploeg Technieken	<a href="#">Scoutsmethodes</a> - Open Spaces	Link tussen speelveld technieken en scoutsmethodes gebruiken om pedagogie te verweven in eigen vormen.

<b>Ploeg Vorming</b>	Algemeen	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Scoutsverhaal verweven in vormingen</li> <li>● Leiding versterken om aan de slag te gaan met het scoutsverhaal</li> </ul>
<b>Ploeg Zingeving</b>	Thema's - <a href="#">Zingeving en levensbeschouwing</a> Scoutsmethodes - <a href="#">Rituelen</a>	Blik van groepsleiding en hun vragen meenemen in aanbod en inspiratie voor groepen. Evalueren op welke manier we levensbeschouwing een plaats geven in scouting.
<b>Stuurgroep GRLC 2027</b>	Inleiding	Inspiratie over aanpak inspraaktraject groepsleidingscongres.
<b>Takploegen</b>	Scoutsmethodes - <a href="#">Patrouillewerking</a> en <a href="#">Driejarenwerking</a>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Inzichten meenemen in inspiratie rond takwerking</li> <li>● Input voor visie op takstructuren en tussentakken</li> </ul>
<b>Verbondsraad</b>	Algemeen	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Inspiratie voor keuze jaarthema</li> <li>● Bepaling van prioriteiten</li> </ul>

# Verklarende woordenlijst

**Basispijlers:** waarden die we belangrijk vinden, die we uitdragen en waarvan we willen dat leden ze leren.

**Clusteren:** bij elkaar horende data samenvoegen in groepen.

**Kijk op Scouting:** visie van Scouts en Gidsen Vlaanderen op de scoutsmethode.

**Open Space:** werkvorm waarin verschillende gesprekstafels zijn en er na een bepaalde tijd doorgeschoven wordt.

**Scoutsmethode:** concept dat de oorsprong van scouting vormt en gedeeld wordt over alle scoutsverenigingen in de wereld heen.

**Scoutsmethodes:** pedagogische methoden, manieren die leden rechtstreeks laten groeien; wat we doen waardoor kinderen en jongeren iets bijleren.

**Speelvelden:** typische scoutsactiviteiten waar waarden, thema's en scoutsmethodes samenkomen.

**Thema's:** waar we leden bewust van willen maken, om zo bij te dragen aan een betere wereld.


**Waarden:** wat we belangrijk vinden, uitdragen en onze leden aanleren.


## Overzicht bijlagen

 A. Instructiebundel denkmoment 1.pdf

 B. Instructiebundel denkmoment 2.pdf


 C. Open space Groepsleidingscongres.pdf


 D1. Waarden - resultaten denkmoment 1.xlsx

 D2. Waarden - resultaten Open Space.xlsx


 D3. Waarden - resultaten groepsleidingscongres.xlsx


 E1. Thema's - resultaten denkmoment 2.xlsx

 E2. Thema's - resultaten Open Space.xlsx

 E3. Thema's - resultaten groepsleidingscongres.xlsx

 F1. Scoutsmethodes - resultaten Open Space.xlsx

 F2. Scoutsmethodes - resultaten groepsleidingscongres.xlsx

 G. Wat leren we onze leden.xlsx