

VERSLAG

BIJZONDERE ALGEMENE VERGADERING

20 DECEMBER 2024 – SINT-JANS-MOLENBEEK

Voorzitter: Mihiel Soenen (bondsvoorzitter) & Eva Samson (trekker stuurgroep nieuwe beleidsnota)

Secretaris: Raf Vanisterbecq (stuurgroep nieuwe beleidsnota)

Stand-in secretaris (wanneer Raf staat te vertellen): Louis Lema (stuurgroep nieuwe beleidsnota)

Stemcommissie: Marie Clays

Zie ook de presentatie van deze vergadering via [deze link](#).

Inleiding (Mihiel)

Wat is een AV?

De Algemene Vergadering (AV) is het hoogste beslissingsorgaan van JNM. De AV neemt alle beslissingen die een grote impact hebben op de volledige werking van JNM. Je kan het beschouwen als het parlement van JNM, terwijl het HB (HoofdBestuur) een beetje de regering is. De AV kan HB'ers en bestuurders ontslaan en aannemen, de begroting goedkeuren, het Intern Reglement (IR) aanpassen, enzovoort! De AV komt normaal vier keer per jaar samen, nu is het een extra Bijzondere Algemene Vergadering ter ere van de stemming van de nieuwe beleidsnota.

Planning van deze BAV

Wat staat er op de planning vandaag?

- Terugblik vorige AV (Nazofé-AV):
 - o Verslag vorige AV goedkeuren
 - o Stemming beleid Communicatieploeg (CP)
 - o Te stemmen functie: Inhoudelijk voorzitter (Ivo)
- Voorstelling beleidsnota
 - o De verschillende hoofdstukken en de acht strategische doelstellingen worden voorgesteld
 - o Na elke SD is er een vragenmoment
 - o Ook zijn er amendementen; wie een amendement indiende, komt dit zelf voorstellen. Vervolgens is er tijd voor een beetje context/toelichting vanuit de stuurgroep, en dan vragen en discussie vanuit het publiek, gevolgd door de stemming.
- Tot slot: stemming beleidsnota

Stemmen met stembakjes

Wie op Nazofé-AV was, kent het misschien al... We stemmen met stembakjes.

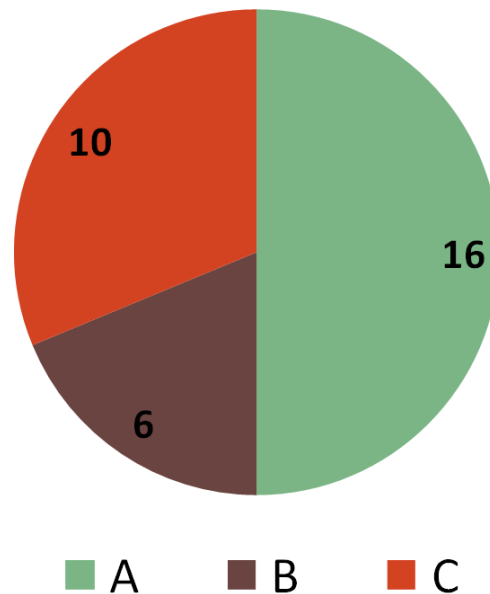
Je drukt op A om voor te stemmen, op B om tegen te stemmen en op C om je te onthouden.

We hebben ook een quiz, jippie.

Is iedereen mee momenteel? Oké, top.

We testen eens of het stemmen werkt met een teststemslice. De eerste keer lukt het niet. Mihiel past iets aan en dan werkt het wel. Gelukkig dat we dit eerst hebben getest.

- A) Ik snap het
- B) Ik ook ongeveer
- C) Lets go!



Eva: Die mensen die op niet snappen hebben geduwd, snappen die het echt niet of is da een grap?

Raf: Er is geen nie' snappen.

Iedereen: Haha.

Terugblik Nazofé-AV (Mihiel)

Voor we aan de beleidsnota beginnen, moeten we nog een aantal zaken stemmen.

Verslag Nazofé-AV

Het **verslag van de vorige AV**, de Nazofé-AV, moet worden goedgekeurd. Die is opgehangen in de zaal, en er werd opgeroepen om dit te lezen bij de registraties.

Stemming: Dit verslag is goedgekeurd met 18 stemmen voor, 0 stemmen tegen en 12 onthoudingen.

Ploegbeleid CP

Het **beleid van de Communicatieploeg** werd niet voorgesteld op de Nazofé-AV en moet dus nog worden gestemd.

Marie (communicatieverantwoordelijke): De CP-beleidsvoorstelling gebeurt a.d.h.v. een takenlijst, dus ik ga die overlopen. De tijdschrijften Euglena, MagazINI en het Kikkertje

zullen vier keer per jaar verschijnen. Jullie zijn zeer welkom om hierbij te helpen. We doen promo, met o.a. promopakketten en promoteam dat afdelingen ondersteunt, mok sessies die we voorzien samen met de VP en de AOP. We voorzien ook flyers. We gaan verder de flyers afwerken. De website is ook een van de taken. We gaan die onderhouden, aanpassen, en *up to date* houden. Misschien komt er wel een vorming over hoe met de website omgaan. We gaan de sociale media in leven houden: Facebook, Instagram en YouTube. Binnenkort komt er een beleidsvergadering over de Facebookgroep JNM-werkmieren en evt. ook over een forum. Wees welkom indien je interesse hebt. Er is een nieuwe sociale mediastrategie en die uitvoeren. We ondersteunen ook ploegen, kampen etc. bij com waar er noden zijn. We gaan inzetten op inclusieve communicatie door de flyers van vorig jaar beter te maken. We hebben ook de nog de NFWG die met een paar activiteiten zal komen en de vegan commissie gaan we ook ondersteunen.

Zjef: Je zegt dat jullie de inclusieve flyers beter gaan maken. Wat betekent beter maken precies?

Marie: Vorig jaar hebben we nieuwe flyers gemaakt, want die waren al oud. Daarbij hebben we ingezet op laagdrempelig en eenvoudig zodat iedereen het kan begrijpen. We hebben vorige week een vorming gekregen over inclusieve communicatie. We hebben daar heel veel tips geregen om het nog laagdrempeliger te maken, en daarmee bedoel ik niet dat we het kinderlijk gaan maken, maar zo begrijpbaar mogelijk.

Stemming: Het beleid is goedgekeurd met 30 stemmen voor, 0 stemmen tegen en 4 onthoudingen.

Verkiezing inhoudelijk voorzitter

Er moet nog een nieuwe Ivo of inhoudelijke voorzitter worden gestemd. Mori Wuytens is kandidaat.

Oei die is er pas binnen een minuut. Wie kent er een mopje?

Hij is er blijkbaar. Het applaus begint alvast. Waar blijft hij? Louis: MORIIIIIIII. Eva: We zullen nog efes wachten he.

Daar komt hij binnen onder luid applaus, wa' ne koning.

Mori: Ik heb mij kei hard voorbereid enzo. Nee, eigenlijk, we hebben een Ivo nodig voor JNM omdat we dat gezegd hebben aan de overheid dat we da willen doen, ook al weten we eigenlijk dat dat niet werkt, maar bon. Ik ben secretaris van de AOP en we hebben gekozen om in te zetten op contact met alle ploegen. Dus dit gaat goed samen met Ivo want die heeft veel contact met alle drie de ploegen.

Zjef: Je zei eerst dat de Ivo niet zo een nuttige functie is. Vind je dit wel als een nuttige manier om de Ivo aan te pakken?

Mori: De functie is elk werkjaar op een verschillende manier ingevuld, maar nooit hoe het in de beleidsnota stond. Nu vul ik het ook op een andere manier; ik weet ook niet wat er in de BN staat, maar we moeten het doen, dus zoals elk jaar, proberen we nu het op de meest nuttige mogelijke manier van nu in te vullen.

Johannes: Is dat ook niet heel hard waar de CP mee bezig is?

Mori: Waar ziet ge het verband met de CP?

Johannes: Communicatie naar afdelingen?

Mori: Wat de CP doet is meer communicatie zelf, die inhoud is wel door de AOP, los van samenzitten met ploegen. De CP is zeker niet bezig met de ploegen samen te brengen en inhoud te laten brengen. Die inhoud gaat naar de CP, die er dan communicatief mee aan de slag gaat.

Eva: Molly, wou jij nog iets zeggen? Molly: Nee, 't is oké.

Mori (bij het aanschouwen van het stelsysteem): Wow, 't is online nu? Mihiel: Nee 't is me' radiogolven ofzo?

Stemming: Mori wordt verkozen als inhoudelijk voorzitter met 25 stemmen voor, 1 stem tegen en 9 onthoudingen.

Wat is een beleidsnota en hoe is die opgebouwd? (Eva)

Ik ga ff een uitleg doen die ik al heel veel heb gedaan. Een beleidsnota is een document waarin een jeugdwerkorganisatie haar beleid voor de komende vijf jaar uit de doeken doet. Het zet onze algemene missie en visie om in concrete doelstellingen: hoeveel piepers willen we elke zomer op kamp, hoeveel activiteiten organiseert nationaal elk jaar, wat doen we rond natuurstudie... Dit is niet enkel een interessante denkoefening voor JNM zelf, ook onze subsidiëring bij het Departement Cultuur, Jeugd en Media van de Vlaamse Overheid hangt hiervan af. De huidige beleidsnota loopt tot en met 2025. Vanaf 2026 zou er een nieuwe beleidsnota ingaan, die loopt t.e.m. 2030. Die beleidsnota moet worden ingediend ten laatste op 31 december 2024 (heel binnenkort, dus).

Een ontvankelijke beleidsnota moet aan heel wat eisen voldoen. Die eisen staan beschreven in een leidraad. Je vindt er niet enkel een kader voor de structuur, maar ook afspraken omtrent lettergrootte, lettertype en aantal pagina's. Alles is dus heel streng gereguleerd. Wij vatten even samen.

Over de lay-out zijn er de volgende vereisten:

- Maximaal 50 bladzijden in A4-formaat;
- De tekeninggrootte en het lettertype zijn ook vastgelegd;
- Geen bijlagen, behalve het begrotingssjabloon;
- Leesbaar in zwart-wit.

Wat staat er in de nieuwe beleidsnota?

- Een inleidend hoofdstuk, de algemene kapstok van wat JNM is (5 pp.);
- De doelstellingen voor de beleidsperiode (het inhoudelijk concept en de concrete uitwerking), dit is het echte hoofddeel van de beleidsnota (30 pp.);
- Toelichting bij eventuele samenwerking en netwerking (1 pp.);
- Informatie over het bereik van uw vereniging (3 pp.);
- Informatie over het door haar gevoerde gelijkheidsbeleid (2 pp.);
- Een toelichting bij de begroting (de begroting zelf is een apart document) (2 pp.);

- Informatie over het integriteitsbeleid (2 pp.).

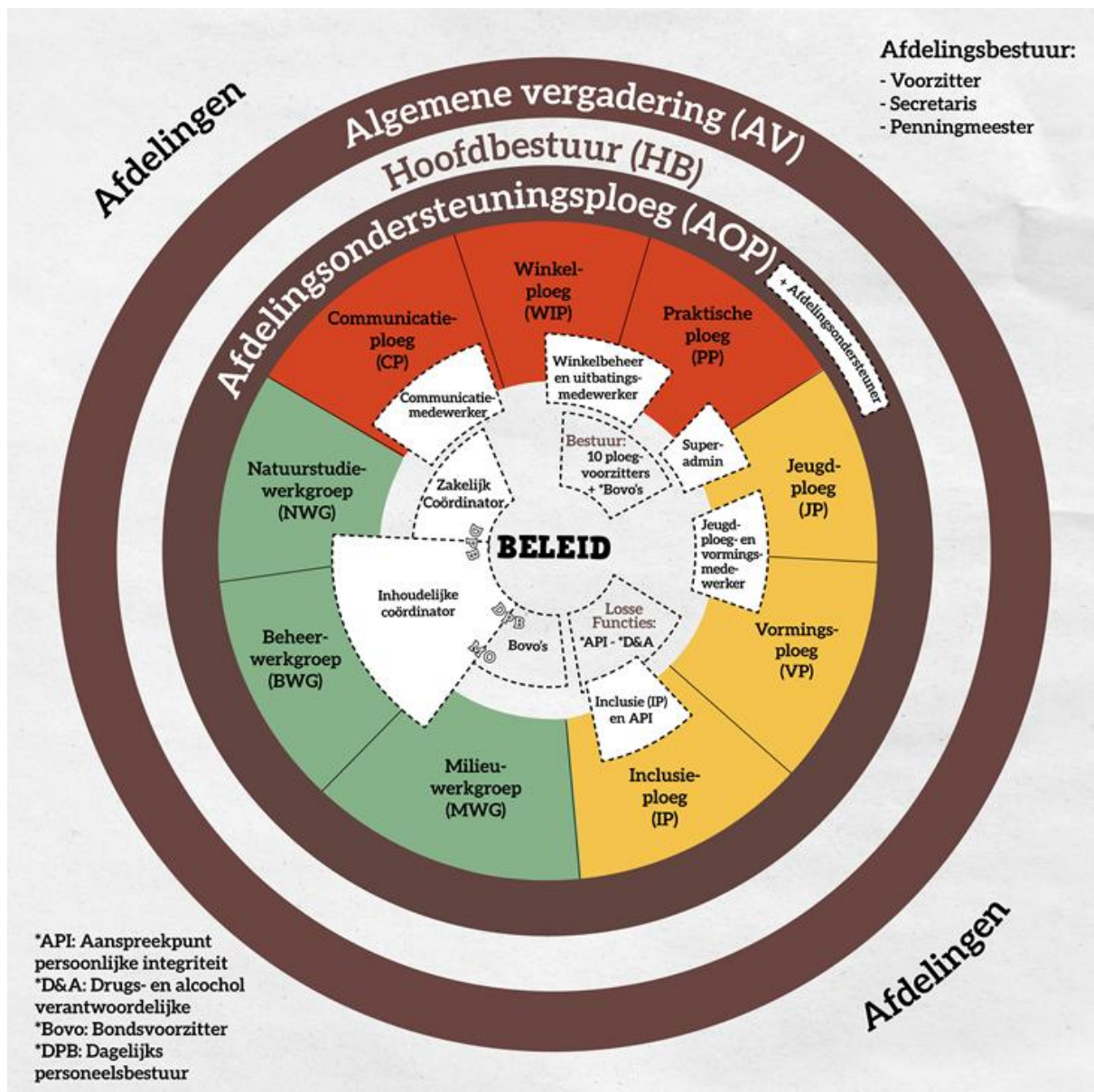
Toelichting overkoepelende hoofdstukken (Mihiel)

Voor elk hoofdstuk vatten wij in één minuut samen wat we geschreven hebben. Er is ook tijd voor vragen

Over de hoofdstukken apart moet er niet worden gestemd. We stemmen enkel op de gehele beleidsnota.

Inleiding (Raf)

Over de inleiding kan ik het zeer kort houden. Daar staan onze missie & visie in en onze geschiedenis, gewoon een beetje het profiel van wat JNM is, maar dat kennen jullie allemaal. Ook het democratisch proces dat we de afgelopen anderhalf jaar hebben doorlopen, staat daar beschreven. Daar kan ik lang over uitweiden, maar daar is geen tijd voor, en jullie waren er ook gewoon bij, dus ja. Op een pagina op de website kan je trouwens alles nog eens teruglezen hoe het is verlopen. Wat wel leuk is, is dat er een nieuw organigram is gemaakt speciaal voor deze nieuwe beleidsnota, een schema dus dat de structuur van de organisatie uitlegt, dat er toch iets mooier uit ziet dan de lelijke tabel van vroeger.



Er komen wat vragen over het organigram, o.a. over de positie van MO en DPB op de stippelijntje tussen bovo's en inhoudelijk coördinator. Raf en Mihiel geven verduidelijking.

Er is ook een amendement ingediend door Marie om het organigram te wijzigen naar de volgende versie.



Dit amendement was op voorhand al te lezen op de website:

Ik wil dat afdelingen prominenter aanwezig zijn in het organigram (en aansluitend, maar minder belangrijk: ik denk dat het kleurgebruik meer zou kunnen doen dan wat het nu doet. Dit amendement is er omdat ik vind dat Nationaal er is voor afdelingen, en dat desondanks afdelingen dat niet altijd zo aanvoelen dat wel ons streefdoel zou moeten zijn. Ik wil dus ook dat dat duidelijk zichtbaar is in ons organigram en dat afdelingen er niet zomaar ergens buiten 'zweven' als een soort laatste toevoeging.

De belangrijkste veranderingen:

- In deze versie staan de afdelingen in de kern zodat ze beter tot hun recht komen
- De lay-out is minder strak
- Het is duidelijker dat de AOP een ploeg is, door de positionering die deels overlapt met de afdelingen maar zonder er een extra laag van te maken
- Het kleurgebruik ondersteunt de verschillende opdelingen binnen JNM

- *Er is ook geen onderscheid meer tussen de 'types' ploegen (bewegingsploeg, ondersteuningsploeg, inhoudelijke werkgroep), omdat dit in de praktijk niet echt voelbaar is en enkel gekend is door de liefhebbers van het IR.*

Marie licht het ook nog eens toe aan de AV.

Marie: Ik vind dat dit voorstel al veel progressie maakt t.o.v. ons vorig organigram, maar ik denk dat het beter kan. Ik vind het onlogisch dat afdelingen van buiten staan; zijn immers toch de kern van JNM. Nu lijkt het alsof ze een laatste toevoeging zijn waaraan gedacht werd. Maar Nationaal moet er net zijn voor de afdelingen/

Beleid staat dan weer vanbinnen, maar elke organisatie heeft dat. Het is in elke organisatie belangrijk; dit maakt JNM niet uniek.

Ik vind de kleurcode ook nogal onlogisch. In dit voorstel worden drie van de vier kleuren gebruikt om het onderscheid tussen de drie soorten ploegen uit te leggen. Dit klopt op papier, zo zijn de ploegen volgens het Intern Reglement opgedeeld, maar dat is helemaal niet belangrijk. Alleen de IR-nerds weten dat. In praktijk is dat niet belangrijk. Een voorbeeld: op een Bestuursvergadering vroeg Kobe, voorzitter van de AOP, of de Afdelingsondersteuningsploeg geen ondersteunende ploeg is. Nee, het is een bewegingsploeg, terwijl de Winkelploeg dan wel weer ondersteunend is. Vandaar stel ik dit amendement voor, waarin de AOP wel voorgesteld is als ploeg, maar uitvloeit in afdelingen. En qua lay-out is het gewoon spelser en leuker.

Vragen van Marie aan de AV zijn: moet er legende bij? Moet er meer info in de bubbel over afdelingen? Geven we afdelingen te weinig aandacht als we de afdelingsfuncties er niet inzetten? Voegen we dit toe (al is dit wel verschillend per afdeling)?

Er is discussie over verschillende organigrammen: argumenten pro en contra. Ook zijn er vragen. Zo worden de concentrische banden nader toegelicht door Marie: de groene band is het HoofdBestuur en de bruine Bestuursband ligt op die groene band.

Er is ook een opmerking over de functie D&A, die daar staat, maar de laatste jaren niet is ingevuld.

Iemand merkt op: In de rechtse ben je beleid volledig kwijt; is dit wel zo logisch?

Marie: Ja, ik vind dat niet zo belangrijk. En bovendien heeft elke organisatie een beleid, dat maakt ons niet uniek.

Tegenreactie: Maar geldt dat dan niet ook voor een AV? Ja, da's waar.

Leyla dient een amendement in om het woord 'Bestuur' niet verticaal te zetten, maar horizontaal, zoals de andere woorden.

Lore: Wat voor de stuurgroep een beetje mist in het tweede voorstel, is dat onderscheid tussen de types ploegen. Een organigram wordt eigenlijk nauwelijks intern gebruikt, het vooral om de interne werking te weerspiegelen, zodat het ook duidelijk is naar externen toe.

Er zijn twee amendementen op dit amendement. Het eerste gaat over het woord 'Bestuur' horizontaal stemmen. Het tweede wil toch een duidelijke opdeling in drie verschillende soorten ploegen opnemen.

Eerst stemmen we over de horizontalisering van het woord 'Bestuur'. Bwah, stemmen hoeft nie', is de boodschap die uit de zaal komt. We zetten het Bestuur dus ook gewoon horizontaal en we gaan daar niet meer over stemmen.

Raf: Consensusbesluitvorming, heerlijk, I love it.

Eva: Sorry voor de verwarring, we stemmen dus meteen over of we op het rechtse voorstel toch een opdeling van de ploegen maken.

Stemming: Dit amendement is goedgekeurd met 24 stemmen voor, 6 stemmen tegen en 7 onthoudingen. We voeren dus een kleuronderscheid tussen de ploegen in in het organigram zoals voorgesteld door Marie.

Nu stemmen we over het geamendeerde amendement, haha, dus eigenlijk welk organigram we willen? Het originele of dat van Marie maar dan met verschillende kleuren voor de drie soorten ploegen?

Stemming: Het (geamendeerde) amendement wordt goedgekeurd met 16 stemmen voor, 10 stemmen tegen en 8 onthoudingen. We gaan dus verder met de versie van Marie, maar dan met de drie soorten ploegen dus toch in verschillende kleuren.

Info over het bereik (Lore)

Dit hoofdstuk bespreekt het bereik en de evoluties van JNM in 2024. We geven een overzicht van de 2659 leden en de 32 actieve afdelingen, en brengen de uitdagingen in kaart, zoals de dalende ledenaantallen, vooral in Limburg. We leggen uit hoe we meer willen inzetten op de werking in Limburg, zoals actief op zoek gaan naar de oorzaken van deze veranderingen en extra personeelstijd op te zetten. We bespreken ook hoe we de andere uitdagingen willen aanpakken, met de nadruk op het versterken van afdelingen, ledenwerving en naamsbekendheid. Verder ligt de focus op het organiseren van kwalitatieve activiteiten, het bieden van betere ondersteuning aan afdelingen en het opzetten van nieuwe werkingen. Daarnaast wordt er aandacht besteed aan het inclusiever maken van onze werking en het aanspreken van nieuwe doelgroepen.

Hoe is het gesteld met aantal afdelingen en het aantal leden? In 2024 hebben we 32 actieve afdelingen en 2659 leden. Beide cijfers vertonen een dalende lijn. Vooral in Limburg zijn er uitdagingen. De strategie voor de toekomst die hiervoor werd opgenomen in het voorstel tot nieuwe beleidsnota is extra personeelstijd op Limburg en opties bekijken voor meer gebiedsdekkendheid. Daarnaast ook werken aan naamsbekendheid, ledenwerving, bestaande afdelingen ondersteunen (ledenbehoud) en inclusief werken.

Leyla: Weten we waarom we zo een sterke daling hebben en kunnen we lessen trekken uit sterke jaren als 2006 om die tegen te gaan?

Lore: Die pieken waren gelinkt aan grote promoacties waarbij onze afdelingen betrokken waren. Dus hier zijn wel degelijk lessen uit te trekken, nl. promoacties doen met afdelingen samen, dat werkt blijikbaar.

Rohan: Check wel de cijfertjes die eraan staan. De grafieken is ingezoomd op de trend. Het is niet dat we helemaal gecrasht zijn qua leden ofzo. We zitten nog steeds boven de 2600, de piek was net boven de 3000.

Vic: Hoeveel afdelingen zijn er in Limburg minder?

Lore: Twee minder. De afdelingen die er zijn worden ook wel de facto als kiemwerking beheerd. Het is niet gemakkelijk. Daarom hopen we echt dat we die extra personeelstijd krijgen specifiek voor Limburg en andere kiemwerkingen. Dit staat sowieso verder uitgelegd in het voorstel voor de nieuwe beleidsnota met meet context.

Info over het gelijkheidsbeleid (Rohan)

In dit hoofdstuk bespreken we hoe JNM werkt aan gelijke kansen voor iedereen. Het valt uiteen in twee delen. We leggen uit hoe we ervoor zorgen dat elke jongere kan deelnemen aan onze organisatie, ongeacht achtergrond of persoonlijke kenmerken. We leggen onze keuzetarieven uit en projecten zoals Doemamee, maar ook hoe we werken aan inclusieve communicatie om iedereen zich welkom te laten voelen. Kortom, in dit hoofdstuk laten we zien hoe JNM actief werkt aan inclusie en toegankelijkheid in alle lagen van de organisatie.

Het tweede deel gaat ook over milieu en hoe wij linken dat als we aansporen voor aanpassingen in de maatschappij, laten we direct op een sociale en eerlijke manier die verandering in gang zetten. Dat is in een notendop, als je 't heel interessant vindt, kan je 't eens gaan lezen.

Info over het integriteitsbeleid (Eva)

Dit hoofdstuk gaat over het integriteitsbeleid van JNM en hoe we ervoor zorgen dat onze leden zich veilig voelen. Integriteit draait om het respecteren van persoonlijke grenzen, en JNM neemt dat serieus met een helder beleid en onze API's. Onze API's zijn twee vrijwilligers en een personeelslid, onze diversiteitsmedewerker. Dit beleid en wat de API's betekenen voor JNM, wordt allemaal in dit hoofdstuk toegelicht. Komt aan bod in SD 8. Het is dus effectief meer dan een stuk tekst. Straks komt hier dus ook nog meer van aan bod.

Samenwerkingen en netwerking (Raf)

Ja, dit hoofdstuk stelt eigenlijk niet veel voor. Dit is ook een hoofdstuk dat te vanzelfsprekend is om echt veel over te vertellen. Het lijst eigenlijk gewoon in één pagina op welke indicatoren er allemaal te maken hebben met samenwerking met andere organisaties, omdat dat iets is wat de overheid heel graag heeft en wat ze graag willen stimuleren. Zo krijg je ook gewoon een overzicht van met welke partners we allemaal samenwerken, zowel in de jeugdsector als in de natuur- en milieusector.

Overzicht doelstellingenkader (Eva)

De acht strategische doelstellingen zullen worden voorgesteld. Wat zijn de grote thema's die hieronder behandeld worden en wat is er bijzonder is aan deze SD, of wat willen we hieromtrent uitlichten?

Per SD staan we stil bij welke kwesties er hierover leefden en hoe die zijn opgelost, en kijken we snel eens naar de verschillende OD's die eronder vallen. Daarbij lichten we telkens de interessantste acties en indicatoren uit.

Telkens wanneer er twee SD's gepasseerd zijn, maken we tijd voor vragen, opmerkingen, interactie en amendementen.

SD 1 (KERN): JNM heeft sterke en stabiele afdelingen (Louis)

- Van waar het komt, waarom is dit nu een SD, Wat de grote kwesties, grote vraagstukken, Wat waren de belangrijkste gemaakte keuzes
 - We hebben het proces gebruikt om al eens goed over de afdelingsondersteuning na te denken. Nog geen afgerond proces, maar de eerste stenen zijn gelegd.
 - We willen meer op gebiedsdekkendheid (nieuwe afdelingen waar er nog geen/ te weinig zijn) => als we extra personeelslid krijgen.
 - We willen pro-actiever naar de afdelingsondersteuning kijken, in plaats van aanbod/ vraag gericht.
 - Als we geen extra personeelslid krijgen is dit wel een grote schrapoefening, want zonder die personeelstijd gaan we dit niet doen.
- Doelstellingenkader overzicht

OD 1.1 JNM heeft een kwalitatieve, effectieve en goed georganiseerde afdelingsondersteuning

- Zoals zonet gezegd: we willen de Nationale afdelingsondersteuning hervormen. Hiervoor kijken we graag naar andere organisaties om bij te leren over hun manier van afdelingsondersteuning.
- We willen een nauwer contact met de afdelingen, dit bereiken we door vaker zelf naar hun toe te stappen.
- Er blijft ingezet worden op begeleidingstrajecten voor afdelingen die met iets zitten.

OD 1.2 Afdelingen evalueren zichzelf, leren van elkaar en pakken problemen aan

- De personen die het meest te vertellen hebben over afdelingsfuncties, zijn vaak afdelingsvrijwilligers zelf! Daarom zal er meer ingezet worden op kennisuitwisseling tussen afdelingen. Dit zowel via nationaal georganiseerde momenten, maar ook gewoon door eens zelf samen te zitten met je buurafdeling (bijvoorbeeld binnen je regio).
- (Zelf)evaluatie is belangrijk in het bijleren, dus ook daar wordt meer op ingezet, en de tools hiervan worden herdacht.

OD 1.3 JNM-afdelingen bouwen een sterk extern netwerk uit met ondersteuning vanuit

JNM Nationaal

- We geloven in de kracht van samenwerken, dat is ook van toepassing op onze afdelingen: door uit de bubbel te treden en eens samen te werken met een andere vereniging, leren we heel wat bij!
- Dit is van toepassing op de 'klassieke' samenwerkingen, zoals natuur en milieu-organisaties, of de jeugdraad, maar ook op verenigingen met een ander bereik.
- De IP zal hier mee op in zetten, door afdelingen in contact te brengen met organisaties met diverse doelgroepen.

OD 1.4 JNM zet proactief in op nieuwe kiemwerkingen en afdelingen, met een specifieke focus op de provincie Limburg

- Deze OD is de echte nieuwigheid binnen deze SD, dus kwam hiernet al aan bod.
- De AOP wil vaker zelf naar afdelingen stappen, zeker in Limburg.
- Er komt een stevigere focus op kiemwerkingen.
- Hiervoor wordt een personeelslid aangeworven, die zo expertise kan opbouwen in het ondersteunen van kiemwerkingen. Deze kennis is ongetwijfeld ook nuttig voor de ondersteuning van bestaande afdelingen.

OD 1.5 JNM Nationaal biedt afdelingen administratieve en logistieke ondersteuning

- Ook op dit vlak kunnen afdelingen op JNM Nationaal rekenen!
- Concreet: we organiseren groepsaankopen en zetten verder in op het MUS (Materiaal Uitleen Systeem), zodat afdelingen bij elkaar materiaal kunnen lenen, en niet altijd naar Gent moeten.

SD 2 (KERN): JNM staat inhoudelijk sterk en zet natuur- en milieuthema's op de maatschappelijke agenda (Raf)

De tweede SD is natuurlijk ook een kerndoelstelling en die gaat helemaal over onze inhoud: JNM staat inhoudelijk sterk en zet natuur- en milieuthema's op de maatschappelijke agenda.

Ik heb er af en toe een quizvraagje tussen gestoken... Jullie kunnen jullie antwoord ingeven via de stembakjes. Voor de eerste quizvraag mogen jullie al eens iets raden dat onder deze SD in de beleidsnota staat.

Quizvraag: In onze SD over inhoud zetten we meer dan ooit in op de educatieve rol van onze inhoudelijke werkgroepen. Zo maken we onze indicator over inhoudelijke cursussen ambitieuzer. Hoeveel inhoudelijke cursussen willen we tijdens de volgende beleidsperiode geven?

- A. 5
- B. 6
- C. 8
- D. **10**

Haha, grappig genoeg zien we op de tussenstand geen namen natuurlijk, gewoon codes van stembakjes. Maar proficiat aan degene die aan de leiding staat.

Van waar komt deze SD? Ja, duh, we zijn JNM. Je kan je niet echt een beleidsnota voorstellen zonder een SD over inhoud. In de vorige beleidsnota hadden we als SD 2 al een gelijkaardige strategische doestelling. Inhoud, daar begint het allemaal mee, dat is uiteraard de belangrijkste SD.

De grote ideeën erachter zijn niet super vernieuwend, de concrete uitwerking ervan wel en over het algemeen vind ik dat we ook best wel wat ambitieuzer geworden zijn in deze SD.

Hier op de foto zie je de Oost-Vlaamse Natuurstudiedag. Ziet er misschien een beetje saai uit, maar dat is het zeker niet. Die studiedagen zijn de laatste jaren steeds belangrijker geworden voor onze inhoudelijke werkgroepen, die er gaan netwerken met andere natuur- en milieuorganisaties en natuurlijk veel inhoudelijke kennis opdoen. En dat past perfect bij de eerste OD van deze SD, en dat is: "Onze inhoudelijke werkgroepen verwerven kennis over natuur en milieu via *peer learning* en samenwerkingen." In deze OD staan onze inhoudelijke werkgroepen dus centraal. In deze beleidsnota hebben onze inhoudelijke werkgroepen een nog centralere rol gekregen in onze inhoudelijke werking. Ze staan echt aan de basis van de hele kennisdoorstroom van inhoudelijke kennis door heel de organisatie heen. En in deze OD start die kennisdoorstroom ook bij externen, want het gaat over samenwerken met externen, en dus naar die contactdagen gaan is een van de indicatoren, maar ook soirées organiseren met externe sprekers, meerdaagse activiteiten met MiNa-partners enz. Maar ook interne samenwerking komt aan bod, dus samenwerkingen tussen de inhoudelijke ploegen onderling.

Goed, die kennis is er dus, en die komt deels van externen. Dan is punt in SD 2 om die kennis uit te dragen naar de hele organisatie toe, zeker ook de afdelingen. Een van de dingen die we daarvoor in de beleidsnota hebben gezet is een project dat onlangs begonnen is, en dat is dat er een grote bibliotheek komt op Bondssec. met inhoudelijke literatuur voor alle JNM'ers. Hier zie je mensen van de drie inhoudelijke ploegen die samen aan die bib aan het werken zijn. Nog explicieter zetten we in op het uitdragen van kennis via inhoudelijke cursussen. Die bestaan al, denk maar aan de Natuurstudie cursus, maar we zetten daar nog sterker op in, want de indicator zegt dat er minstens 10 inhoudelijke cursussen moeten zijn gedurende de beleidsperiode. Wat er nog instaat is o.a. nieuwe kant-en-klare activiteiten en 'grootschalige activiteiten voor afdelingen', waar je dingen als het 1000-soortenweekend onder mag verstaan.

De kennis mag niet alleen binnen JNM vloeien, ook willen we natuurlijk naar buiten treden, zoals we dit jaar bv. hebben gedaan met een actie rond natuur- en landbouwbeleid zoals je hier ziet, maar we in de volgende beleidsperiode nog meer op willen inzetten met OD 2.3. Daarvoor hebben we bijna allemaal nieuwe acties opgenomen in de beleidsnota. Voor dit specifieke thema willen we tijdens de beleidsperiode samen met de KLJ een actie doen, maar daarnaast is het ook gewoon de bedoeling dat elke inhoudelijke werkgroep minstens één grote actie naar de buitenwereld toe zal doen.

We willen ook een politiserende actie doen om te wegen op lokaal beleid met Globelink én gaan we jaarlijks een opiniestuk schrijven voor in de krant.

Om actie te kunnen voeren rond een bepaald standpunt, moet je natuurlijk eerst een standpunt hebben, en daar komt ook een vernieuwend stukje in deze beleidsnota aan bod en dat is dat we eindelijk een deftige procedure gaan uitwerken uit rond het innemen van inhoudelijke standpunten.

Tot slot is er nog OD 2.4: JNM geeft het goede voorbeeld in het bewegen naar een duurzamere wereld. Het zal jullie niet verbazen dat hierin o.a. doelstellingen over veganisme in zijn opgenomen, om het veganisme gedragen te maken in onze organisatie en goed te kaderen. Daar is ook een indicator over, meer bepaald dat we tegen 2027 een veganistisch kookboek gaan maken. Daarnaast gaan we een toolkit maken over

intersectionaliteit (iemand anders kan dit best uitleggen, want ik snap dat niet) én acht vormingen geven over duurzaamheid aan externe organisaties.

Vragen over de eerste twee SD's? Ja, er waren vragen, en nuttige ook. Maar Raf stond vooraan en heeft hier geen verslag van genomen, de dommerik.

Er is ook een amendement op iets in deze SD.

Vic: Ik heb een amendement op I.2.2.3: "JNM brengt milieu en landelijkheid dichterbij elkaar door tegen het einde van de beleidsperiode minstens 1 depolariserende actie te ondernemen in samenwerking met KLJ." Mijn amendement is om die indicator te schrappen uit de beleidsnota.

KLJ is een ledenorganisatie van de Maatschappij voor Roerend Bezit van de Boerenbond (MRBB). De MRBB en de Boerenbond hebben sterke banden met de agro-industriële sector; waaronder onder andere de pesticidenlobby, de grootschalige veeteelt en de zuivelindustrie. Andere organisaties in die holding zijn de Acerta en de KBC. Acerta staat er om bekend om alleen maar leningen aan veeteeltboeren te geven als ze inzetten op schaalvergroting en KBC is berucht omdat het jaarlijks meer dan een miljard opstuurt naar bedrijven die in Israël/Palestijnen onderdrukken. Ook in de holding zitten o.a. Aveve, John Deere, Ferm en de Groene Kring. Ook Jo Brouns is aan de Boerenbond gelinkt, die twee weken geleden voorstelde op natuurgebieden zoals het Turnhouts Vennengebied te verplaatsen. De Boerenbond lobbyt actief tegen veel beleidsmaatregelen voor natuur en milieu zoals stikstof- en mestbeleid of maatregelen tegen pesticiden en heeft een grote invloed op het beleid.

KLJ is ook geen onafhankelijke jeugdbeweging zoals wij, maar een nationaal bestuur en een nationale raad die het beleid en de ideologie van de KLJ uitzetten. De mensen die zetelen in die nationale organen worden weer verkozen door andere regionale of overkoepelende raden en besturen. Ze worden m.a.w. niet rechtstreeks verkozen zoals wij in de JNM doen. Lees: de Boerenbond heeft daar ook z'n mannetjes. Yolán heeft ook berekend dat er jaarlijks 200 000 euro van de Boerenbond naar KLJ gaat.

Dat betekent ook dat als wij depolariserende acties zouden doen en proberen inzetten op dialoog of compromissen vinden tussen uiteenlopende visies, die dialoog, volgens mij, weinig zou betekenen voor de visies van de KLJ doordat hun nationale werking grotendeels gecontroleerd wordt door de Boerenbond. Zo mag de KLJ bijvoorbeeld geen boomaanplantingen doen van bovenaf. Meer nog, de Boerenbond zou deze samenwerking kunnen gebruiken als argument in andere discussie door te zeggen dat ze in dialoog gaan met milieu- en natuurorganisaties zonder dat er daadwerkelijk iets verandert. Oftewel greenwashing van de Boerenbond, hun schadelijke agro-industriële visie en hun hiërarchische structuur.

Zelfs als we een depolariserende actie zouden doen met de KLJ, waar ik niet helemaal op tegen ben, weet ik niet of hij in onze beleidsnota hoort, omdat we dat dan kiezen als één van onze prioriteiten voor de komende vijf jaar. Ik denk dat we dan misschien andere indicatoren van deze best ambitieuze beleidsnota prioriteit maken en dat dit meer een symbolactie is.

Reactie Lore: zouden we even ff context mogen geven voor we beginnen te discussiëren. We hebben dit inderdaad opgenomen als indicator: één keer in de hele vijf jaar

samenwerken met KLJ over het thema milieu en landelijkheid. Niet samen boompjes planten en doen alsof het allemaal jeej jeej is, maar eerder een debat en samen in gesprek gaan, met experts van Landwijzer erbij.. Wij zijn jongeren, de toekomst, jeej (of toch jullie), en als wij al niet meer kunnen praten met een andere jeugdbeweging... Oké, ze hebben er wel banden mee, maar ze zijn ook niet de Boerenbond. We wouden dit jaar ook al samenwerken, maar het is er niet van gekomen, maar zij willen wel echt, het zijn mensen van hun die er achter staan niet gewoon de Boerenbond die dat oplegde voor greenwashing. Eva: Door niet bruggen te bouwen gaan wij een groot deel zijn van het polariserende probleem.

Vic: We mogen trouwens geen boomplantacties doen want dat mag niet van hun nationale bestuur. (Lore: Dat is waar.) Vic: En de subsidies van Landwijzer zijn afgepakt door Jo Brouns.

Leyla: Ik wil als enige aangeven dat OD 2.4 zegt dat we het goede voorbeeld willen geven. Als we naar een duurzame wereld willen bewegen, lijkt met mij interessant om met partijen dwars op onze visie samen te werken om samen de neuzen in dezelfde richting te krijgen. Ik spreek mij niet uit over KLJ specifiek, maar ik vind het wel interessant om met andere partijen dingen te doen.

Vic: Ik ben akkoord, we kunnen compromissen vinden, maar gaat hun niet veranderen, want de Boerenbond bepaalt de koers.

Kobe: Wat als het amendement wordt goedgekeurd?

Eva: dan halen wij het uit onze beleidsnota. Daarbij moet ik wel een eerlijke kanttekening geven: zij hebben wel al hun beleidsnota ingediend, waarin dit ook als indicator stond, dus als wij het eruit halen, is dat wel een wrange steek, een sterk signaal naar KLJ. Al kunnen wij er niet aan doen dat zij het al hebben ingediend.

De vraag duikt op: wat betekent het als het eruit valt? Het is eigenlijk vooral puur symbolisch, want bij hun staat het er al in, dus zouden we het wel nog doen in de praktijk. Of we kunnen bruggen opblazen en het niet doen, da's echt naaien.

Yolan: Ik zou het wel heftig vinden dat het wel nog zou gebeuren als het amendement wordt goedgekeurd. Ik zou dat interpreteren als een beslissing van de AV om het niet te doen.

Lore: Maar we kunnen nu nog niet weten hoe het politieke landschap er in 2029 uit zal zien.

Eva: Wij kunnen hier niets mee verbieden ofzo.

Yolan: Maar niet volgend jaar ofzo. Lore: Snap ik.

Iemand anders (ik weet niet meer wie): Ik zou dan weer eerder vinden dat het wel mag, maar niet in de beleidsnota moet.

Eva: Inderdaad, we kunnen hier niet stemmen dat het niet mag.

Stemming: Het amendement wordt goedgekeurd met 15 stemmen voor, 13 stemmen tegen en 8 onthoudingen.

Lore: Ook bij samenwerking en netwerking gaat het eruit.

Lars: Al zegt dit niet dat we dat nooit gaan doen.

Andres: Weten jullie in hoeverre de overheid hiernaar kijkt om te beoordelen?

Eva: Ja, de overheid vindt dat heel tof, zo'n samenwerkingen, die zijn daar heel erg voor.

SD 3 (KERN): Jongeren organiseren kwalitatieve kampen en activiteiten en worden daarin ondersteund (Mihiel)

Quizvraag: Dit is de SD waar we de meeste opbrengsten onder hebben begroot, want hier horen de inkomsten van de kampen en cursussen onder. Hoeveel opbrengsten begrootten we per jaar onder deze SD?

- A. 50 000 euro
- B. 60 000 euro
- C. 75 000 euro
- D. **90 000 euro**

Kampen en activiteiten maken de jeugdbeweging! Dus je zou kunnen zeggen dat het hier allemaal mee begint! Op onze kampen en activiteiten maken we onvergetelijke herinneringen, smeden we vriendschappen voor het leven en brengen we onze pijlers over op onze enthousiaste leden. Het mag dan niet verbazen dat SD 3 een kerndoelstelling is. Echter is het niet altijd makkelijk om een kamp vlot en kwaliteitsvol te laten verlopen, om het zo eenvoudig mogelijk te houden wordt er vanuit Nationaal ondersteuning aangeboden.

In de vorige beleidsnota stond er een gelijkaardige SD rond kampen en activiteiten, behalve een paar accenten is er niet zo heel veel nieuw in deze SD. Wat is er dan wel nieuw? We focussen ons hier extra op de bestaande activiteiten, dit omdat we als JNM soms nogal vaak het warm water opnieuw uitvinden en ons het nodeloos moeilijk maken. Een actief plan om wachtlijsten voor cursussen te herdenken zit ook in en waar vroeger gewone leden activiteiten hieronder stond is dit verplaatst naar SD 4.

JNM-afdelingen maken zichzelf aantrekkelijk door gevarieerde activiteiten op een frequente basis aan te bieden voor hun leden. Dat onze activiteiten een educatief kantje hebben rond onze pijlers maakt ons uniek. Echter is dit nog niet het geval voor al onze afdelingen, Nationaal wil afdelingen hierin ondersteunen door tools aan te bieden, dat het niet altijd bosstratego is. Zo wordt samen met andere jeugdbewegingen gewerkt aan een spelendatabank, de IP voorziet 2 kant-en-klare activiteiten doorheen de beleidsperiode. Andere ploegen verzamelen al gemaakte activiteiten, ideeën en/of pakketten en verspreiden dit opnieuw.

In de zomer kunnen we maar één iets denken: KAMPEN. Deze OD is hier dan ook volledig aan gewijd en legt een aantal kampen vast dat elk jaar zal plaats vinden. Vrijwilligers die een kamp organiseren worden extra in de bloemetjes gezet. En hoe meer zielen hoe meer vreugd, dus zetten we in op een constructieve samenwerking met buurtorganisaties om meerdaagse activiteiten te organiseren.

Nationale activiteiten zijn uniek in hun stuk, maar iedereen hier op krijgen is niet zo gemakkelijk. Een laagdrempeligere en educatieve aanpak zijn de focus voor komend beleidsperiode voor de inhoudelijke werkgroepen die jaarlijkse meerdaagse activiteiten voorziet. Door elk expertiseniveau aan bod te laten komen kan iedereen aan zijn trekken

komen. Om afdelingsmensen actief te betrekken zullen afdelingen, waar de activiteit doorgaat actief uitgenodigd worden. De CP helpt hierin door hun expertise in communicatie en promo te fixen.

Materiaal om op kamp mag natuurlijk ook niet ontbreken! OD 3.4 gaat hierover en bevat hoe de kampenzomer wordt ondersteunt vanuit praktisch oogpunt, maar niet enkel kampenzomer ook de activiteiten doorheen het jaar kunnen materiaal ontlenuen. Naast het praktisch is er ook het doel om met JNM een kampeerterrein voor een maand af te huren, op die manier is de drempel van een kamplocatie vinden al weg.

Laatste OD van deze SD gaat over de cursussen en de pedagogische ondersteuning die we als nationaal bieden voor vrijwilligers. Door veel vormingen en cursussen aan te bieden willen we elke leiding zo goed voorbereidt mogelijk activiteiten laten organiseren. Door voldoende terugkoppeling en opvolging van deze stagiairs wordt onze werking alleen maar sterker.

Marie: Bij 3.5.1 staat er dat JNM 18 VOM's (vormingen op maat) per jaar organiseer. Is dat puur voor JNM'ers of is dat ook externen?

Mihiel: De overheid verwacht dat we extra inzetten op vormen. Daardoor zijn er niet alleen heel wat extra administratieve verplichtingen, maar we moeten ook meer vormingen geven. Maar 18 is absurd veel.

Rohan: Maar heel veel valt daaronder: ook vormingen op congres, dingen over inclusie enz.

Mihiel: Het moet ook gewoon beter worden bijgehouden.

Rohan: Nu komen we aan tien.

Iris: Maar dat is in theorie, er zijn veel vormingen van andere ploegen i.s.m. de VP, dus dan hoort dat daar ook wel bij.

Zjef: Die centrale databank voor spelen, betekent dat dat onze activiteitenfiches verdwijnen of gaan de twee systemen samen blijven bestaan?

Mihiel: Dit is recentelijk uit het JOS bedacht, ik denk dat de fiches voorlopig wel blijven bestaan, maar wij gaan die ook verspreiden naar anderen met dat platform. Ze zouden op allebei de plaatsen staan.

SD 4 (KERN): Iedere jongere vindt bij JNM een ontmoetingsplek rond natuur en milieu (Eva)

- Quizvraag: SD 4 gaat over inclusie en het sociale weefsel binnen JNM. Hierin zit een wel heel bijzondere indicator, die massaal door jullie werd aangevraagd. Welke indicator is dit?
 - A. Doelstelling dat JNM-fuiven altijd een *afterparty* hebben
 - B. JNM moet een online forum maken, alsof het 2010 is
 - C. Meertalige flyers ook in het West-Vlaams
 - D. JNM'ers kunnen op 'Erasmus' naar een andere afdeling

Van waar komt deze SD, die echt nieuw is? We hadden geen overeenkomstige SD in de vorige beleidsnota...

Wat maakt ons als JNM Nationaal zo sterk? Wat we altijd horen terugkomen, is dat JNMers het fantastisch vinden om vriendschappen te kunnen opbouwen met jongeren uit heel Vlaanderen en Brussel. Dit is daarom ook de start en basis van de Beleidsnota en een thema dat veelvuldig in de enquêtes en op de beleidsdag in Brussel naar voren kwam.

Onze droom en missie voor JNM liggen dan ook in die lijn. Wij als JNM dromen ervan om de unieke ontmoetingsplek die wij zijn aan iedereen met interesse voor natuur en milieu te kunnen bieden. Daarom willen we in deze SD een brug slaan tussen de ontmoetingsplek die we zijn en willen versterken, en het belang van een inclusieve werking om dit te kunnen bereiken. Inclusiviteit en diversiteit zullen centraal in onze aanpak van de volgende beleidsperiode staan. We willen ervoor zorgen dat onze activiteiten toegankelijk zijn voor iedereen.

We zien inclusie breder dan enkel een doel op zich omdat de rol van JNM breder is dan onze waarden los van elkaar. Daarom zit die inclusie in de beleidsnota in veel SD's verweven, omdat dit echt een manier moet zijn om naar onze werking als JNM te kijken, i.p.v. een losse deel identiteit. Want zolang het tot dat maar beperkt blijft zullen we nooit echt inclusief zijn. We willen een open ontmoetingsplek zijn waar inclusie diepgeworteld is.

Dit is de eerste beleidsnota waarin we effectief een Inclusieploeg hebben, en we hebben al veel gerealiseerd en bijgeleerd in afgelopen jaren. Hierdoor konden we bij het maken van deze beleidsnota echt met een ploeg veel schrijven en er staan. We weten nu wat werkt bij JNM en wat niet, bijvoorbeeld door het drempeldenktraject. De vorige keer was deze denkoefening abstract en top-down in geschreven, met veel input van externen. Nu komt het echt uit JNM en de actieve vrijwilligers, uit de IP. Een mooie brug naar de operationele doelstellingen (OD's) die hier echt het bewijs van zijn. O.b.v. het drempeldenktraject zijn er ook heel wat dingen naar boven gekomen waar we nog niet goed in zijn, echt aan moeten werken, en ook op basis daarvan is deze SD opgesteld.

Dan nu een overzicht van het doelstellingenkader van deze SD:

- JNM heeft een inclusief beleid dat in heel de organisatie verweven zit en actief drempels verlaagt om een diverse groep mensen te betrekken (OD 4.1). Dit is wat ik daarnet al vertelde dat onze visie is. Dat inclusieve beleid moet echt in de hele organisatie terug te vinden zijn, vandaar ook de uitbesteding van inclusie in andere SD's. we willen vooral kennis blijven vergaren en bijschaven. Aan visievorming blijven doen en deze kennis ook in de praktijk te gebruiken. Maar ook o.b.v. dat drempeldenktraject en de daaruit naar voor gekomen mankementen verder blijven barrières verlagen.
- Deze OD bestaat eigenlijk echt uit twee luiken. Promo en communicatie en outreachende werking en kruisbestuiving. want met enkel kennis en goede intenties zijn we natuurlijk niet zo veel. Mensen komen niet zomaar aanwaaien en zeker de moeilijk bereikbare groepen niet. een outreachende werking is dus echt wel nodig. Dit is echt een nieuw gegeven en een bewustzijn dat uit het drempeldenktraject kwam. Ook willen we kruisbestuiving met andere organisaties die meer expertise hebben aanmoedigen. Tegen 2027 schrijven we een beleid rond inclusieve promo.

- Ik had het er al over dat deze SD echt een van de grote sterktes is van JNM's identiteit. Dit gaat dan vooral over de open sfeer binnen JNM Nationaal, waarin iedereen zichzelf kan zijn en nieuwe vrienden leert kennen. Toch zijn er nog steeds JNM'ers die hun weg naar de nationale werking niet vinden, daarom wordt er verder ingezet op de deelname van afdelingsvrijwilligers aan nationale evenementen. (OD 4.3) Deze OD draait voornamelijk over de organisatie van bovenlokale activiteiten
- Dit is ook een tweeluik-OD, een deel gaat over geografische spreiding en het andere deel over online aanwezigheid en ontmoetingsplek. Allebei drempelverlagende zaken waarop we actief moeten inzetten.
Om JNM'ers van over heel Vlaanderen en Brussel betrokken te houden bij de nationale werking, worden activiteiten geografisch gespreid (OD 4.4). Dit zorgt ervoor dat werkmieren van buiten Gent meer betrokken worden, de drempel tussen afdelingen en Nationaal wordt verlaagd, en JNM'ers van over heel het land elkaar leren kennen.
Onlinecommunicatie vergroot ook de betrokkenheid en verbondenheid, met plannen voor een online forum, dit moet verder worden onderzocht, voor afdelingsvrijwilligers en voortdurende inzet op betrokkenheid via sociale media willen we de communicatie binnen JNM vergemakkelijken en drempels verlagen.

We weten dat we nog veel stappen moeten zetten, om ons doel te behalen. Dit betekent dat we drempels actief zullen moeten verlagen om zo een mooie plek voor iedereen te zijn waar inclusie vanzelfsprekend is. Dit is niet enkel een droom voor de toekomst maar ook een concrete richting die we in de toekomst willen uitgaan.

Inclusie is niet het einddoel op zich; we willen divers en inclusief zijn, maar bovenal willen we een mooie plek zijn voor iedereen. Daarom moeten we drempels verlagen om dit hogere doel te bereiken. Dat is de kern van deze SD en onze droom voor de toekomst.

Leyla: Indicator 4.4.2 ofzo zegt: er zijn jaarlijks vier gewone ledenfeestjes los van congres. Stel, je organiseert een feestje op oudejaarsnacht, voor welk jaar telt dit dan of telt dit meteen voor allebei? Antwoord: Alles mag maar voor één jaar tellen, dus dan is het kiezen.

SD 5 (KERN): JNM is een labo voor een duurzaam vrijwilligersengagement (Bent)

Van waar het komt deze SD?

JNM is een vrijwilligersorganisatie, daar zijn we trots op!

We zitten hier soms wel wat mee in de knoop... Het aantal vrijwilligers groeit elk jaar verder, maar toch merken we dat de grote functies vaak niet ingevuld geraken en er veel werk op weinig mensen hun schouders terecht komt... Daarom nemen we dit nu terug op als een volwaardige strategische doelstelling! Het wordt sowieso nog een uitdaging.

We willen terug ruimte inbouwen voor experimenteren, zonder de invulling van de cruciale functies uit het oog te verliezen.

Dan nu een overzicht van het doelstellingenkader van deze SD.

OD 5.1 Door in te zetten op leerkansen en experimenteerruimte biedt JNM zijn werkmieren een motiverend en plezierig engagement.

- Inzetten op de sterktes van JNM: hier kunnen vrijwilligers hun ding doen. Die willen we ondersteunen bij projecten, kansen geven om vormingen te volgen...
- Drempels aanpakken!
- Bedankingen voorzien.

OD 5.2 Het nieuwe vrijwilligersbeleid van JNM wordt geëvalueerd en op punt gesteld met aandacht voor duurzaam engagement en continuïteit

- Zorgen voor overdracht
- Drempels wegwerken voor nieuwe vrijwilligers. Grootste: haalbaarheid engagement.
- Leren van andere organisaties
- Op een andere manier zoeken naar vrijwilligers, onder andere door taken meteen duidelijker te maken.

OD 5.3 De besturen van JNM-afdelingen zijn gemotiveerd en voldoende omvangrijk

- Veel van wat voor onze nationale werkmieren geldt, is ook van toepassing voor afdelingen.
- Vrijwilligers aantrekken, behouden, bedanken

SD 6 (ONDERSTEUNEND): Communicatie versterkt de interne werking en vergroot de naamsbekendheid van JNM (Raf)

De zesde SD gaat over communicatie, niet alleen over interne communicatie, maar zeker ook met een belangrijke nadruk, nog groter dan anders, op externe promo en naamsbekendheid, want daar moeten we echt wel eens werk van maken.

Van waar komt die SD? Duh, communicatie is gewoon super belangrijk, alles begint met communicatie. Nee, eigenlijk was het nu niet zo dat het meteen unaniem was op de beleidsdag om hier een SD van te maken. Dit is dan ook geen kern-SD, maar een ondersteunende SD: communicatie is geen doel an sich, maar wel een belangrijk middel om al de rest van JNM te doen draaien, want inderdaad, communicatie is wel echt super belangrijk, en nee, JNM'ers zijn daar niet altijd even goed in, maar het moest er wel in als SD omdat we in naamsbekendheid wel echt een van dé grote uitdagingen zien om de komende beleidsperiode aan te werken.

Het publiek lacht. Raf draait zich op naar de presentatie. Ah ja, hier ging ik een mopje maken, maar dat ben ik vergeten, jammer.

Er zijn drie OD's waar ik kort over kan zijn.

OD 6.2 gaat over onze online aanwezigheid en dat bouwt gewoon verder op de huidige beleidsperiode. We hebben sinds deze beleidsperiode een nieuwe website en een nieuw sociale mediabeleid. Deze OD gaat dus over het verder verbeteren van die website en volgt verder gewoon ons nieuwe sociale mediabeleid.

Qua tijdschriften verandert er eigenlijk niets t.o.v. nu. OD 6.6 gaat over het archief en is ook

niet zo wereldschokkend. Wel interessant is dat we een beter overzicht willen krijgen van afdelingsarchieven en dat we voor ons 45-jarig jubileum weer een dikke fissa willen bouwen.

Het wordt al iets spannender bij OD 6.1. Deze beleidsperiodes is er gewerkt aan verschillende beleidsteksten over verschillende communicatiethema's, waaronder dus het sociale mediabeleid waar ik het al over had. In de volgende beleidsperiode is het de bedoeling om die te bundelen tot één overkoepelend communicatiebeleid. De acties en indicatoren gaan niet alleen over het doen leven van dit communicatiebeleid binnen JNM Nationaal, maar ook over het aansporen en ondersteunen van afdelingen bij hun eigen communicatiebeleid op te stellen en uit te voeren.

OD 6.5, daar is eigenlijk niet veel nieuws aan. Dat gaat vooral over onze rol blijven oppakken, en terug weer iets meer oppakken, binnen het JOS, de samenwerking tussen de negen jeugdbewegingen, en dus o.a. samen de Dag van de Jeugdbeweging organiseren.

En dan is hier de echte *money time*. We trekken met OD 6.4 de kaart van promo, promo, promo, aangezien JNM dat echt wel nodig heeft. Dat gaat van de klassieke startdagpromo en promomateriaal, textiel en gadgets, maar ook zelf meer zichtbaar zijn op contactdagen van de MiNa-sector, zoals hier bv. weer op die Oost-Vlaamse Natuurstudiedag. Maar er zit ook een grote promocampagne in, afdelingen die lokale promoacties doen, en, wat ik zelf een heel leuke vind, dat we acht keer een persbericht gaan uitschrijven voor in de krant, iets wat we nu naar mijn mening veel te weinig doen, om niet te zeggen, niet. En ook breder willen we gewoon regelmatig op een herkenbare en positieve manier in de pers komen.

Vragen over deze twee SD's?

Leyla over dalend en bereikicoontje bij de indicator over 75% websitevrede. Komt erop neer dat het bereikicoontje er gewoon bijstaat omdat de website wel iets is om mee aan het bereik te werken, en het dalend icoontje omdat 75% minder is dan de 80% in de huidige beleidsnota, maar het is uiteindelijk ook maar redelijk nattevingerwerk, dat cijfer. Maar het is dus niet iets in de trend van dalend bereik ofzo.

Marie: Ik heb nog geen vormgever voor het Kikkertje of de nieuwjaarskaart wil tekenen, heel graag, kom naar mij.

Mooie boodschap.

Eva: voor de rest geen vragen: dan gaan wij verder, hè.

Lore: Verdeeeeeeeeer.

SD 7 (ONDERSTEUNEND): Een goede band tussen afdelingen en JNM Nationaal versterkt de participatiecultuur binnen JNM (Bent)

Quizvraag: SD 7 gaat over participatie vergroten. Een van de manieren die wie in deze SD hebben gebruikt om dat te bereiken, is het organiseren van referenda. Tijdens ons beleidsnotaproces hebben we hier alvast mee geëxperimenteerd om dit al eens uit te testen. Weet jij nog over welk onderwerp dit referendum ging?

- A. Gebiedsdekkendheid
- B. Vrijwilligersbeleid
- C. Externe promo
- D. Geografische spreiding

Van waar komt deze SD?

Tijdens de inputmomenten merkten we dat leden en vrijwilligers meer betrokkenheid willen bij de besluitvorming op nationaal niveau (de kloof tussen afdelingen en nationaal nog te groot). Er werden ook veel verbeterpunten rond participatie aangehaald. Daarom hebben we besloten een hier een nieuwe SD over te maken.

Dan nu een overzicht van het doelstellingenkader van deze SD.

- De eerste OD van deze SD is: "De verschillende ploegen en werkgroepen van JNM Nationaal zijn bereikbaar voor afdelingen en zijn zich bewust van het belang hiervan." Een sterke band tussen afdelingen en JNM Nationaal is essentieel om lokale leden beter te betrekken bij nationale besluitvorming. De regiowerking van de AOP speelt hierbij een brugfunctie, zodat afdelingen hun vragen gemakkelijk bij JNM Nationaal kunnen krijgen. Daarnaast willen we dat ploegen afdelingen actief bevragen en inspelen op hun noden, en dat alle vragen snel en correct worden opgevolgd.
- Als tweede OD hebben we: "De AV's van JNM zijn participatief, bereikbaar en representatief in hun opkomst." We willen dat AV's een plek zijn waar elke JNM'er echt inspraak kan hebben in de besluitvorming. Toch merken we dat de participatie beter kan. Daarom leggen we meer de focus op samen nadenken, in plaats van enkel beslissingen goed te keuren. We willen meer drempels weg nemen. Denk aan geografische spreiding, een onlinestemsysteem, kwalitatieve bestuursposten. Daarnaast zetten we in op nieuwe, participatieve werkvormen om de stem van elke JNM'er sterker mee te nemen. We gaan ook het verloop en de methodieken van AV's evalueren en verbeteren, met aandacht voor taal en toegankelijkheid. Tot slot zorgen we voor duidelijke communicatie over AV's en maken we deelname aantrekkelijker, zodat iedereen de 'party' in participatie kan ervaren.
- Als derde OD hebben we: "Afdelingen en afdelingsvrijwilligers voelen zich betrokken bij de besluitvorming van JNM nationaal. Democratie stopt niet bij de algemene vergadering. Naast de vier jaarlijkse AV's willen we het hele jaar door de stem van JNM'ers meenemen via beleidsdagen, actieve betrokkenheid van afdelingsleden bij vergaderingen, en duidelijke communicatie over de werking van JNM Nationaal. We zullen jaarlijks kennismakingsmomenten organiseren voor afdelingsvrijwilligers, geven drie keer per jaar terugkoppeling over de voortgang van projecten via een bestuurspost, en sturen maandelijks een nieuwsbrief naar lokale vrijwilligers. Alle vergaderverslagen zijn toegankelijk op de website en we onderzoeken de mogelijkheid om agenda's vooraf te delen. Daarnaast organiseren we denkdagen over belangrijke thema's met een bredere afdelingsvertegenwoordiging.
- Als laatste, maar ook vierde OD bij deze SD hebben we: "JNM experimenteert met alternatieve methodes van besluitvorming." We willen dit doen om de stem van elke JNM'er directer mee te nemen in het beleid. We willen vormingen geven over

consensusbesluitvorming en democratische methodes, testen polls en informele stemmingen op sociale media, en kijken naar andere verenigingen om nieuwe participatieve technieken te ontdekken.

Er komt een vraag van Anton over participatief en over de AV's, naar niet meer goedkeuren, maar echt samenwerken. Hoe is dat van toepassing op vandaag? In hoeverre was dat vandaag mogelijk om echt nog een verschil te maken? En hoe doen we dit naar de toekomst toe?

Eva: Ja, dit voelde een beetje wrang om dit nu zo voor te lezen, maar we hebben heel het anderhalf jaar lang wel gedaan en nu stellen we een document van vijftig pagina's lang voor dat we anderhalf jaar lang samen hebben gemaakt.

Anton: Nee, snap ik wel, zeker qua tijd ook, maar voor KLJ was dit nu wel een echte kwestie waar meer discussie over had mogen zijn.

Lore: Er zijn al *baby steps* gezet ook met amendementen nu.

Anton: Ja, is geen verwijt, ook nice van het referendum enzo.

Eva: Ja, maar nee, en wij erkennen dat ook, is telkens een proces waaruit we moeten groeien.

Vic: De HB-verkiezing is er vaak na voorakkoorden, de financiën wordt ook al helemaal voorbereid voor de Koers-AV.

Lore: gaat hier over implementatie BN. BN zou moeten zijn wat het HB wil bereiken, meer verweven, want is nu niet zo. [Pffff, nog eens vragen aan Lore en Eva. Hebben er veel over gebabbeld op congres.]

Leyla: Over het participatieve wil ik wel nog inpikken, de AV's het voorbije jaar zijn almaar participatiever geworden. Dit zijn dingen die al leven nu in JNM en die we vastleggen in de beleidsnota naar de toekomst toe om de continuïteit te laten leven. Waarom maken we een beleidsnota? Omdat we JNM beter willen maken. Zijn we goe' bezig? Het kan beter. Maar we zijn wel bezig. Hier vandaag iets minder, maar op de AV van Nazofé al meer toekomstbestendig voorbeeld. Ik wil die kanttekening wel maken.

Ook nadenken over de vorm van de AV. Willen we pauze, willen we stemmen met bakskes. Is niet echt gevraagd.

Eva: kom met die tips bij ons, dat is nuttig. Geen pauze want we moeten uit de zaal.

Zjef: Onder OD 7.2 staat dat er gemiddeld 85 deelnemers zijn op de AV. Geldt dit ook voor de pre-AV en de BAV? Antwoord: Nee, pre-AV telt niet. BAV wel.

Zjef: online systeem tegen eind 2026. Is dat praktisch haalbaar?

Leyla: Het is zeker niet gemakkelijk om ervoor te zorgen dat dit zo is, maar op het congres streamen we de AV al vaak. Maar niemand volgt dat omdat ge niet kunt stemmen. Dus dit luik moeten we nog vinden, maar er zijn wel veel onlinestemsystemen. Ik ben ervan overtuigd dat we dat wel gaan vinden. Dit maakt de AV wel toegankelijker.

SD 8 (ONDERSTEUNEND): JNM versterkt zijn organisatorische wortels (Lore)

Hieronder valt de basis van JNM, alles wat achter de schermen gebeurt. Ik ga er dan ook snel doorgaan, want de OD's spreken voor zich.

OD 8.1 JNM is een fijne werkplek met een sterk personeelsbeleid en een goede connectie tussen het bestuursorgaan en het personeel.

Dit is een verzameling van doelstellingen voor personeel en personeelondersteuning (handleidingen, FEG's, verwelkoming, vormingen ... wat extra belangrijk is door de vele wijzigingen van de laatste tijd), het onderhoud van het Bondssec. (niet meer specifiek opgenomen, wegens te 'interne keuken') enz.

OD 8.2 JNM heeft een daadkrachtig strategisch beleid.

Hierin ligt de focus op bekendheid van de beleidsnota: een verbeterde implementatie en bekendheid bij JNM'ers, zodat ploegen weten wat dit inhoudt en hierachter zijn. Hier wordt jaarlijks een vragenmoment over georganiseerd, om de transparantie naar heel JNM toe te verhogen. Ook ons bestuursorgaan en het Maandagoverleg (MO) komen aan bod in deze OD.

OD 8.3 De administratieve dienstverlening van JNM naar ouders en leden toe verloopt vlot, efficiënt en correct.

Hieronder zit de administratieve ondersteuning naar leden en afdelingen toe: inschrijvingen via de website, betalingen, verzekeringen... Door dit over te nemen, nemen we last van onze vrijwilligers hun schouders. Jaarlijks willen we een pijnpunt of procedure aanpakken. De OD omvat ook wettelijke verplichtingen, zoals de fiscale attesten.

OD 8.4 JNM is een financieel gezonde organisatie.

Onze lidgelden vallen hieronder en specifiek de doelstelling om ons systeem van keuzetarief te evalueren.

Onze bestuursleden worden in het financieel beheer opgeleid en zorgen ervoor dat hun ploegleden op de hoogte zijn van de ploegfinanciën.

Afdelingen ondersteuning bieden voor hun financiën valt er ook onder.

OD 8.5 JNM heeft een gepaste aanpak met betrekking tot noodsituaties

Ik hoop dat iedereen weet dat er een noodtelefoon is: anders die is er. Die is hier aanwezig bij Chiara! Karel: Wie eerst belt, krijgt een prijs... It's a joke!

We zetten in op brandveiligheid van ons Bondssecretariaat, door een externe audit en hier dan ook mee aan de slag te gaan. We zijn bereikbaar bij noodsituaties/dringende vragen via de noodtelefoon. Bij echte crisissituaties kunnen we rekenen op de ondersteuning van het Rode Kruis.

OD 8.6 Binnen JNM is er een vertrouwenspersoon die aanspreekbaar is bij schendingen van fysieke en mentale integriteit en middelenmisbruik

We maken de API's bekender door campagnes. Deze krijgen ook vormingen.

We blazen nieuw leven in de D&A. We willen JNM'ers bewuster maken van de impact van drugs en alcohol. Het beleid krijgt ook een nieuw jasje.

JNM zet in op mentale gezondheid bij zijn leden, ook in de afdelingen.

Dit was in sneltempo de belangrijkste SD.

Amendement over de hele beleidsnota (Rohan)

Ik vind dat vreemd dat overal JNM 'zijn' is omdat JNM een bond is en bond is een mannelijk woord. Dit strookt niet met ons beleid over inclusieve communicatie. Daarin staat dat we het standaard gebruik van mannelijke voornaamwoorden willen doorbreken. En oké, letterlijk gaat dat over personen, maar bon. Mijn eerste reflex was: maak dat vrouwelijk (dus 'JNM haar'), want dat voelt voor mij natuurlijker. Maar ik zou dus alles aanpassen naar een genderneutraal voornaamwoord of indien mogelijk zelfs gewoon weglaten. Op de website heb ik document waar alle concrete gevallen staan ie ik zou aanpassen en naar wat ze aangepast zouden worden.

Eva: Ik ben het niet met jou eens, omdat ik vind dat door voornaamwoorden op deze manier te gebruiken dat je eigenlijk net niet inclusief bent, want door te overcorrigeren op dingen die een bepaald voornaamwoord te geven, kan je dingen in het belachelijke trekken. Ik vind het heel goed om inclusief te zijn in voornaamwoorden, maar dat betekent niet over jongens of meisjes praten, niet woorden van geslacht te laten veranderen.

Rohan: Dat was eerst mijn voorstel, maar niet meer nu. JNM steeds naar 'haar' was eerst mijn voorstel, maar nu staat er nergens 'zijn' of 'haar' in mijn alternatief. Op een heel natuurlijke manier kan je voornaamwoorden ook gewoon weglaten. Het valt echt niet op.

Eva: Maar mijn punt is eerder los daarvan ook dat het idee en de gedachtegang erachter wrongen. Dit is net niet zo inclusief om op die manier over genderidentiteit en voornaamwoorden te babbelen.

Lore: Gewoon een miniaanvulling... We moeten oppassen om gewoon overal van zijn haar de te maken want taalkundig hebben die voornaamwoorden een nut. Er is wél een verschil tussen 'de organisatorische wortels' en 'zijn organisatorische wortels'. Al ben ik het met veel van je voordelen wel eens.

Rohan: Ja, ik vermeldde het al: dat is de enige waarvoor in geen alternatief heb gevonden dat ik deftig vond.

Iemand uit het publiek (oei, ik weet nie' wie da' is): Je kan makkelijk diens gebruiken, dat is genitief onpersoonlijk, en dat is taalkundig juist. Ik heb zelf gewerkt rond taal en gender en je kan niet genoeg inschatten wat de impact is van de man als norm te nemen.

Leyla: Het woord 'vereniging' is volgens Taaladvies vrouwelijk, en JNM is een vereniging zonder winstoogmerk. Mij maak het niet uit of het 'zijn' of 'haar' is, maar laten we gewoon de geslachten van de woorden die we gebruiken, gebruiken zoals het moet volgens de regeltjes van de taal.

Carlo: Ik vind dat het hier niet uitmaakt. Is hier inderdaad een beetje in het belachelijke getrokken.

Marie: veel mensen, ook vanuit de CP, gebruiken standaard 'JNM haar' en ik vind het eigenlijk gewoon beter zonder 'zijn' of 'haar'.

Kobe: Weten wij of dat dat mensen schaadt als wij dat wel of niet doen of gaan we daarvan uit dat dat zo is?

Eva: Ik heb wel mensen gehoord die zich door dit amendement en door het originele idee wel geschaad voelden. Vooral vanuit het een beetje in het absurde trekken. Het weglaten van woorden en zinnen veranderen om daar niet mee in conflict te treden is tot op een bepaald niveau oké, maar het gaat niet over objecten een ander voornaamwoord geven. Ik ben nu hard en ver van het punt maar dat is bijna als zeggen dat als ik een stoel wil zijn ik een stoel ben en vanuit die beweegreden denk ik wel dat het kan schaden.

Rohan: Die mannelijke voornaamwoord doen we automatisch, zoals bij 'dokter'. Vaak zegt men automatisch 'hij' over een dokter, ook al weet je dat niet, die dokter hoeft niet per se een man te zijn. Puur principieel vind ik dat vreemd; onze taal is opgebouwd dat we objecten die geen man of vrouw zijn toch een mannelijk of vrouwelijk geslacht hebben opgelegd. In het Engels is het wel heel natuurlijk, maar dat is nu niet ter zake.

Yolan: Dus wat is het amendement nu want het is anders dan hoe het er staat.

Rohan: De voornaamwoorden 'JNM zijn' overal weggelaten waar mogelijk of anders naar een genderneutraal voornaamwoord gewijzigd.

Stemming: Het amendement wordt afgekeurd met 11 stemmen voor, 16 stemmen tegen en 8 onthoudingen.

Toelichting bij de begroting (Mihiel) 10'

Nu komt nog het allerleukste: de begroting in de voorgestelde nieuwe beleidsnota.

Ik ga toelichten hoe we aan die begroting zijn gekomen, want was niet gewoon pijltjes gooien¹. We zijn vertrokken vanuit het doelstellingkader zelf en dus vanuit onze acties en indicatoren. Een team van financiële tovenaars berekende hoeveel tijd een personeelslid zou moeten steken in de actie of indicator en welke kosten hier mee gepaard zouden gaan. Deze werden dan allemaal samen opgeteld en toegewezen aan de juiste posten om aan de overheid te tonen.

Om te weten hoeveel we zouden moeten betalen aan ons personeel werd een personeelsbegroting, kort samengevat komt dit neer op een gemiddelde loonkost rekening houdende met anciënniteit die wijzigt maar ook mensen die stoppen en vervangen worden. Alle kosten zijn gebaseerd op prijzen van 2024, we mogen geen indexeringen toepassen van het departement, want de subsidies stijgen – volgens het Departement – tezamen met de levensduurte.

¹ Verwijzing naar Promofilmpje 4.

Uiteindelijk komen we dan uit op een totaalbedrag van 446 000 euro per jaar. Dat is iets anders dan in de versie die jullie hadden gekregen, want was een kleine berekeningsfout. Da' gebeurt. Dat was nog een heel onderzoek, haha.

Anton: Chapeau voor iedereen die eraan gewerkt heeft en voor de tijd en de moeite. Veel applaus, amai.

Eva: Maar ook niet te vroeg klappen want jullie hebben nog niets goedgekeurd.

Stemming en afronding (Eva) 5'

Pak nu jullie stembakjes echt goed vast.

We stemmen over de gehele beleidsnota, mits alle amendementen die zijn goedgekeurd vanavond.

Zjef: Wat gebeurt er als we nu tegenstemmen?

Lore: Het eerlijke antwoord is: voor een nieuwe AV te organiseren moeten er tien dagen verstrijken volgens de geldende procedures. Dus dat kan eigenlijk niet meer, maar dan kunnen we online een nieuwe AV doen. Anders wordt er geen beleidsnota ingediend inderdaad.

De stemming wordt ingezet.

Tromgeroffel...

Stemming: De voorgestelde nieuwe beleidsnota wordt goedgekeurd met 34 stemmen voor, 0 stemmen tegen en 3 onthoudingen. En nu wel veel applaus.

Eva sluit af met een dankwoordje, en ook de driewieler zelf wordt bedankt en de bovo's hebben zelfs een cadeautje voorzien.