

# Q&A HB-FUNCTIES 2022-2023

GENT



18/02/2024,

Aanwezig: Nel, Laïs, Raf, Marit, Marie, Leyla, Pepijn, Casper, Simon VDP, Emilia

Voorzitters: Nel, Raf en Laïs (afgevaardigden van het Bestuur)

Verslag: Laïs

## 20u - Inleiding

Op de HB-AV (Algemene Vergadering over het HoofdBestuur) tijdens het zomercongres evalueren we hoe onze vrijwilligers het afgelopen werkjaar de functie waarvoor ze waren verkozen, hebben uitgevoerd. Alle ploegvoorzitters komen het werkjaar van hun ploeg evalueren op het podium, maar niet elke gestemde vrijwilliger komt zich verdedigen. Tijdens de HB-evaluatie kan het publiek wel mensen aanduiden om zich nog eens te komen verantwoorden. Als 10% van de stemmers iemand aanduiden, dan moet die zich 'verantwoorden' voor het uitvoeren van diens functie het afgelopen werkjaar. Daarna wordt er gestemd of die die functie nog eens mag uitvoeren of niet.

Afgelopen congres werden de stemmen verkeerd geteld tijdens de AV en dit willen we nu oplossen. Daardoor dachten we tijdens die vergadering dat er niemand door 10% van de stemmers was aangeduid en is niemand zich dus komen verantwoorden op het podium. Achteraf lieten we de stemmen hertellen en nu blijkt dat enkele vrijwilligers wel die drempel hadden gehaald en dus verkeerdelijk niet zijn geëvalueerd op de AV.

Vandaag krijgen deze mensen alsnog de kans om hun functioneren gedurende het werkjaar 2022-2023 toe te lichten, en evalueren we samen hun functies, ook om eruit te leren naar de toekomst toe. Zo kunnen we ook iedereen kant van het verhaal bespreken.

Op deze Q&A kunnen ook alle stemgerechtigden hun vragen of opmerkingen uitspreken. Voor de ter verantwoording geroepen vrijwilligers is het een kans om hun kant van het verhaal te belichten en de feedback mee te nemen, persoonlijk en naar de eventuele functie die ze nu uitoefenen. Zo geven we alsnog gehoor aan de 10%-regel voor het evalueren van het HB en krijgt iedereen een kans om vanuit hun perspectief te spreken.

Er komen vier vrijwilligers aan bod volgens de volgende planning:

Njamnjamverantwoordelijke (20u15-20u30);

Huismeester (20u30-20u45);

Communicatieverantwoordelijke (Bestuur) (20u45-21u);

MWG-voorzitter (Bestuur) (21u-21u15).

Hoe zal het bespreken van de functies in z'n werk gaan? Allereerst krijgen de vrijwilligers zelf enkele minuten om hun te verantwoorden voor het uitvoeren van hun functie gedurende het werkjaar 2022-2023, zoals normaal gezien de bedoeling was geweest op de HB-AV zelf. Hierna zullen enkele afgevaardigden vanuit het Bestuur met hen in gesprek gaan en enkele vragen stellen. Deze vragen komen voort uit een klein onderzoekje dat is gedaan door vrijwilligers te bevragen met wie jullie nauw hebben samengewerkt. Dit geeft hopelijk wat inzicht in de redenen dat jullie door 10% van de AV zijn aangeduid. Ook het publiek zal de kans krijgen om bijkomende vragen te stellen. Als alle vragen zijn beantwoord, gaan we over naar de volgende functie. Er wordt niet gestemd over het al dan niet goed- of afkeuren van het uitvoeren van de functie (het is immers geen officiële AV).

Uit de Q&A willen we de volgende dingen halen:

1. Stemgerechtigde leden met vragen of feedback kunnen die alsnog geven;
2. De vrijwilligers in kwestie krijgen alsnog de kans om hunzelf te verantwoorden over het uitvoeren van hun functie en kunnen hun blik op de feiten geven;
3. Hoewel er natuurlijk geen objectieve waarheid is, kunnen we op deze manier een compleet beeld krijgen van hoe vorig werkjaar is verlopen en hoe dit ook impact kan hebben op het huidige werkjaar;
4. Het is een leerzaam moment waarop iedereen iets kan leren, en er ook nuttige dingen aan bod kunnen komen die de opvolgers zal helpen bij het uitoefenen van de functie nu en in de toekomst.

## **20u15 – Njamnjamverantwoordelijke**

Casper aan het woord:

“Vorig jaar had ik deze functie, maar had het niet super gedaan. Ik heb geprobeerd om er het beste van te maken, maar had persoonlijke dilemma's in het leven die dit alles beïnvloedden. Zo ben ik te laat begonnen aan mijn taak. Eens ik eraan begon, probeerde ik wel alles zo snel mogelijk in orde te brengen; de levering, de uitweegdagen etc. Bij de levering van kampen moest ik een alternatief zoeken voor bepaalde producten en ook dat alternatief liet uiterst last minute weten dat het toch niet mogelijk was. Ik had beter moeten communiceren naar kampen toe en proberen duidelijker dit te doen.”

Vragen van de voorzitters:

- Heb je het gevoel dat je genoeg bent ingelicht over wat je precies moest doen?

*Ja, Leyla was Njamnjamverantwoordelijke het jaar ervoor en heeft me goed uitgelegd. Tegen dat ik eraan moest beginnen was dat alweer even geleden, maar ik kon wel bij haar terecht met vragen en alles was wel duidelijk enzo. Ook op Bondssec is alles duidelijk getoond.*

- Vond je dat je op tijd aan de taken bent begonnen en de doodlijnen goed hebt opgevolgd?

*Nee, doordat ik toen examencommissie heb gedaan en zo de doodlijn een beetje uit het oog verloren ben, was ik een beetje geblokkeerd geraakt door stress. Daardoor ben ik later begonnen. Ik heb wel wat uitgesteld en heb doorheen het jaar maar weinig gedaan.*

- Heb je het gevoel gehad genoeg ondersteund te zijn in het uitvoeren van de functie?

*Ik weet niet of ik meer ondersteund moest zijn. Indien nodig of als ik met vragen afkwam, werd ik wel ondersteund. Mijn voornaamste eigen fout is dat ik er te laat aan begonnen ben en het ene zorgde zo voor de andere problemen.*

- Heb je hulp gevraagd?

*Ja, vooral aan Leyla als ik iets niet meer wist hoe het in elkaar zat. Dat heeft geholpen; dat was altijd duidelijk.*

- Wat neem je hieruit mee?

*Als er dingen niet gelukt zijn, dan moet je dit doorcommuniceren, al is dat heel moeilijk.*

Uit ons 'onderzoek' kwam: iets te weinig communicatie naar de kampen toe over de problemen en mogelijke oplossing, maar vooral ook externe factoren die het Njamnjamschap moeilijk maken. De uitweegdagen waren goed georganiseerd. Soms was je wat laat met dingen. Het gevoel leeft ook wel dat je niet zo'n goede uitleg of inwerking hebt gehad van de PP dus dat dat ook al niet in je voordeel speelde, naast het feit dat de Njamnjamverantwoordelijke altijd een 'schietschijf' is.

Aanvulling Leyla: als Njamnjam hebt ge uw taak goed uitgevoerd als je 80% hebt kunnen leveren van wat gezegd was. Biosano kijkt wat hun stock is twee dagen voor ze het gaan leveren en de rest moet je maar zelf oplossen.

Aanvulling Casper: Ik wou ook niet te vroeg bestellen omdat dingen hier dan zo lang in de grote zaal blijven staan, maar het nadeel was dat ik voor de uitweegdagen niet genoeg tijd had om alles na te tellen, en dan merk je daarna pas op dat er dingen zijn die niet geleverd zijn die ze wel hadden moeten leveren en dan kan je dat moeilijk nog oplossen ook. Falafelmix kon ik bv. Niet meer bestellen. Daar had ik dan een vervanging voor gevonden bij de Colruyt en dan kom ik aan bij de Collect&Go om alles op te halen en dan zeggen ze dat het er niet was enz. Ik heb dus vooral gefocust op die vervanging zoeken, waardoor ik de communicatie wat uit het oog verloren ben.

Vragen van het publiek:

Leyla (Njamnjamverantwoordelijke 2021-2022): ik vind wel inderdaad dat ge de dingen die ik u heb meegegeven die ik verkeerd heb gedaan wel goed hebt opgepikt, zoals de juiste zakken voorzien enzo. Njamnjam is inderdaad een schietschijf, mensen beseffen niet dat dat zo een moeilijke functie is.

Casper: op zich logisch want dat eten op kamp is wat mensen nodig hebben dus daar wordt veel belang aan gehecht.

Marie: ik denk dat het dan vooral het belangrijkste is om dat goed door te communiceren naar de kampen. Dan gaan die dat veel beter begrijpen en niet pas beseffen dat ze hun burgerpoeder niet hebben als ze aan hun burgers beginnen.

**20u30 – Huismeester**

Leyla aan het woord:

In het algemeen was vorig jaar een moeilijk jaar gehad persoonlijk, en dan blijft er weinig energie over voor JNM. Zo gaat dat soms nu eenmaal in het leven. Het was een jaar waarbij er tijd voor nodig was voor zichzelf om te kunnen functioneren en leven. Er is nooit een deftige overdracht geweest met de voorganger, enkel een soort van lijst zonder uitleg. Ik heb lang gevraagd voor een overdracht aan de voorzitter, maar die kwam er maar niet, dus dat was geen goede start van het werkjaar. Op aangeven van het personeel begon ik dan aan een projectje: een energieteam om het Bondssec. energie-efficiënter te maken. Dat idee gaf me wel energie. Helaas was ik de enige die daar energie van kreeg; ik organiseerde een moment om er samen over na te denken, maar niemand wou er mee over nadenken. Ook het uitkomen in het dagelijks leven kostte veel van mezelf (persoonlijk) waardoor er weinig over was om de taak van huismeester erbij te nemen. Ik snap waarom ik ben opgeroepen en dat de taak niet volledig correct is uitgevoerd. Ik pleit vooral ook voor nadenken vóór je een functie opneemt en geen te zware emmer op te nemen. Neem een engagement dat je kan en wil dragen. Mooie woorden, mooie boodschap.

#### Vragen van de voorzitters:

- Heb je het gevoel genoeg voorbereid te zijn voor deze taak en waarom?

*Nee, ik heb een heel slechte overdracht gehad. 't Is met het energieteam te beginnen pas dat ik heb geleerd waar de plannen liggen voor het gebouw, lijsten te krijgen enz. Ik ga niet één punt prikken, maar het zijn allemaal kleine dingetjes die bijdragen aan het geheel.*

- Was je aanwezig genoeg voor deze functie?

*Huismeester zijn van een gebouw in Gent, maar niet in Gent verblijvende, is geen makkelijke taak. Ik zou aanraden dat je eerder in 't Gentse zit en veel aanwezig kunt zijn. Maar ik geloof er wel in dat als je goede ondersteuning en voorbereiding hebt, je een goede huismeester kan zijn, ook al ben je maar één keer per maand. Dat op voorwaarde dat het personeel wel rechtstreeks naar jou komt of het moet beter naar jou door gecommuniceerd worden, anders hoor je dat pas drie maanden later. Het personeel moet durven een mail te sturen naar de huismeester, die moet dan filteren om te zien wat mogelijk is, maar die moet die data hebben om erop te bouwen. (Note aan onszelf in mijn hoofd: dit meenemen naar dit werkjaar. Nel checkt in bij Jonas (huidige huismeester 2023-2024) met deze input.)*

- Waar liggen de moeilijkheden bij het uitvoeren van deze functie?

*Ten eerste dus de communicatie. Ten tweede is er niet echt een goed overzicht van het materiaal buiten het kampmateriaal. Hoeveel beamers, tassen hebben we? Een inventaris van Bondssec. Met alles erop en eraan zou al veel helpen. Al is dit een veel te grote klus om als huismeester te maken (Al zegt het publiek: dit is wel moeilijk up to date te houden.) En dan ja, is rechtstreekse communicatie gewoon veel beter. Communicatie is de grootste drempel.*

- Welke tips geef je mee aan de volgende huismeester?

*Het onderhoud van Bondssec. is ne grote. Al zijn we met de PP wel hieraan bezig met een lijst van achterstallig onderhoud te maken die al verder staat dan vorig werkjaar. Maar ook gewoon ook een concretere invulling van wat de functie inhoudt, want in dit geval is dat minder eenduidig, heeft zo veel vervagende aspecten.*

*Aanvulling Nel: Jonas heeft mij dit jaar exact hetzelfde gezegd en nu werken we aan een concrete lijst met taken van de huismeester en waar precies de aflijning zit tussen Lennart, huismeester, rest van de PP. 't Is moeilijk om te weten wat er precies bij wie zit en wie wanneer actie moet ondernemen.*

- Wat neem je hieruit mee? Neem je hier iets uit mee?

*Dat van de emmer. Ik wou dit jaar ook weer iets betekenen voor JNM want JNM blijft een groot deel van mijn leven. Maar nu heb ik een emmer gepakt waarvan ik weet wat erin zit. Ik weet dat ik een schietschijf zal zijn maar ik ken het klappen van de zweep, dus wat is het ergste wat er kan gebeuren? Dat risico neem ik erbij...*

Conclusie uit ons onderzoek was: wanneer je op Bondssec. was, heb je steeds veel goed werk geleverd, maar er was kritiek op het feit dat je te weinig op Bondssec. kon zijn door de grote afstand en het gewoon handig is als er een huismeester is die vaak in Gent aanwezig is om snel dingen op te volgen en in te grijpen.

#### Vragen van het publiek:

Marie: Er is een Excel met kantoormateriaal dat moet worden aangekocht. Is er ook zo'n lijst met dingen die op Bondssec. moeten gebeuren?

Nel: Er bestaat wel een lijst, maar die is niet zo gedetailleerd. Er staat niet in welk materiaal er niet in goede staat is ofzo; de concrete lijst is vrij onvolledig. Nel heeft met Jonas eens gekeken en momenteel zijn er drie verschillende lijsten waar er zo'n dingen in staan. Jonas gaat er één grote lijst van maken, die ook op het PO gepresenteerd zal worden zodat iedereen die snel weet te vinden.

Idee: een QR-code naar een form in alle ruimtes hangen? In die form kunnen mensen dingen ingeven die moeten gebeuren op Bondssec., dit gaat dan automatisch op een gestandaardiseerde manier naar een lijst. Dan kunnen mensen als ze op het toilet zitten ze een keer goed droppen wat er mis is op Bondssec.

#### **20u45 – Communicatieverantwoordelijke (Bestuur)**

##### Marit aan het woord:

Het is geen beschuldiging of verdediging, maar een mening die ik wil delen. Ik wou zo goed mogelijk de functie uitvoeren, maar lukte niet goed vanwege bepaalde zaken. Vergaderingen en teambuildings waren te weinig en kon er niks aandoen. Het moeten verantwoorden met enkel negatieve punten ter beschikking en geen enkele positieve dat wel ging, doet pijn als vrijwilliger. Er was een betere overdracht nodig. Ik kreeg het gevoel erin gesmeten te zijn zonder steun of hulp te krijgen. Het systeem in JNM zit niet juist en straft hiermee vrijwilligers af. Ik had graag meer gedaan en dingen anders gedaan.

##### Vragen van de voorzitters:

- Het werd al relatief snel duidelijk dat de ploeg moeilijk bij elkaar te krijgen was. Hoe heb je daarop ingespeeld? Heb je hulp gevraagd aan iemand?

*Ze is de ploeg blijven trekken tot de deadline kwam, maar vraagt niet graag hulp zelf. Ze had meer hulp moeten vragen aan bovo's en Veerle, beseft ze zelf.*

- Klopt het dat de betrokkenheid van de ploegleden heel sterk varieerde? Van de ene horen we dat ze weinig betrokken werden, van iemand anders dat die zich wat gecontroleerd en geforceerd voelde.

*Ze heeft haar best gedaan om niet enkel te sleuren aan de mensen. Er is geen idee hoe mensen te weinig betrokken voelden, want ze heeft haar best gedaan hiervoor. Communiceer hierover als je dat gevoel hebt.*

- Heeft de ploeg naar jouw mening de doelen behaald die jullie wouden halen of een CP moet halen?

*Beleidsnota- en ploegdoelen zijn beide niet behaald dit jaar.*

- Wat haal je hier zelf uit? / Wat neem je mee?

*Niet op basis van enthousiasme een opvolger zoeken zodat de ploeg blijft leven. Ook moet er een betere overdracht gebeuren van de functies. Nationaal gericht zou dit beter zijn dat mensen niet een HB-functie mogen uitvoeren zonder dat ze weten waar ze aan beginnen.*

Uit ons onderzoek kwam: je trok veel aan de ploeg, maar zij trokken ook terug omdat ze de draagkracht niet hadden voor alle plannen die je wilde realiseren. Niet op tijd inzien dat er een probleem is en hierover geen hulp vragen of de opgestelde plannen uitstellen of niet uitvoeren heeft ertoe geleid dat een aantal dingen zonder oplossing zijn blijven liggen voor de volgende cover. (Er is duidelijk wel (zelf)reflectie geweest, wat naar de toekomst toe beloftevol is om met de feedback aan de slag te gaan, zowel voor zichzelf als voor Nationaal.)

#### Vragen van het publiek:

Leyla: Niet vergeten dat je veel hebt gedaan en omdat anderen stopten jij de volle lading kreeg. Niet te snel op matje roepen de persoon die taak uitvoerde maar geen duidelijke overdracht heeft gekregen of besef wat functie inhoudt.

Raf: dit jaar bij de WiP merk je problemen op die terugkeren dit jaar of niet?

Marit: gevoel dat negatieve punten niet terugkeren dit jaar en met enthousiasme gestart aan de WiP. Ik heb veel geleerd uit mijn functie vorig jaar (jammer genoeg geen fijne ervaring) en het heeft me voorbereid om dit jaar beter uit te voeren.

Marie: Wat heeft het je geleerd?

Marit: tegenslag krijgen bij uitvoeren van functie en in dingen waar je de moeite insteekt. Cover was niet de juiste functie voor mij. Voel me nu veel beter in de WiP wat naar mijn gevoel ook beter werkt.

## **21u – Voorzitter Milieuwerkgroep (Bestuur)**

### Pepijn aan het woord:

De ploeg lag stil en vergaderingen plannen ging niet (te weinig mensen kwamen af). Halverwege besepte ik dat ik me er nooit voor had opgegeven, want ik wist dat dit niet mijn sterkste eigenschap was. Doordat ik er te weinig energie in stak en uit kreeg, werd het de klassieke MWG-soep en werd er niet uitgevoerd wat moest.

### Vragen van de voorzitters:

Hoe zou je de samenwerking beschrijven tussen jou, je medevoorzitter Cédric en jullie secretaris Nand? Wie nam welke rol op zich? Hoe vond je de communicatie tussen jullie drieën?

*Voor Nand was het lastig door zijn zware werkdagen en verre reizen die hij ervoor moest maken. Zelf heeft Pepijn gevoel niet goed in contact te komen met de groep of anderen. In theorie was Cédric de voorzitter die de ploeg zou aansturen, vergaderingen voorzitten etc. (de 'leidersrol') en zou Pepijn met de ploegoutput doorkoppelen naar het Bestuur. Deze combinatie ging moeilijk en niet vlot.*

*Aanvulling Leyla: pijler van JNM en moeite samenbrengen als groep omdat individuen zijn. Zo wordt het misschien moeilijk om iets naar JNM zelf te brengen?*

*Pepijn: We hebben geprobeerd structuur te brengen in de groep, maar merkten dat het niet natuurlijk aanvoelde. Zo werd de groep niet één en concentreerden we ons op foute onderwerpen. De inhoud en energie zaten vastgeroest in de pijler en meeste energie ging naar Soceco. Vaste functies werken niet in de MWG Deze tweestrijd is weg dit werkjaar.*

*Casper: Nooit geëngageerd in het begin als voorzitter maar moest het toch uitvoeren als bestuurder. Heb je ooit hulp gevraagd aan bovo's of helpen laten opvangen?*

*Pepijn: Ik merk nu dat deze hulp nodig was, maar zag in het begin de nood er niet voor. Halverwege het jaar lukte het niet meer voor Cédric, dus moest ik overnemen zonder besef van wat dat inhield.*

*Nel: ligt het aan de MWG die last heeft met structuur of opsplitsing van bestuurder en voorzitter?*

*Pepijn: De splitsing is niet evident, maar voor mij was lastig een ploeg samen te brengen die geen ploeg is. Een ploegvoorzitter + bestuurslid heeft dit misschien versterkt.*

Had je het gevoel dat je goed op de hoogte was van waar je ploegleden mee bezig waren?

*Op een bepaald moment was er de vraag wat en wie de ploeg is. Door de verschillende 'autonome teams' in de ploeg was er pas een ploeg op het einde van het jaar. Er was niet veel om op de hoogte van te blijven, omdat er niet veel gebeurde. Door het betrekken van Iris bij onze vergaderingen en hulp te vragen kwamen we beter terug in ons ritme.*

*Aanvulling Marit: Gevoel van herkenning vanuit de CP (om de ploeg samen te brengen over alle informatie over alle onderwerpen).*

*Aanvulling Leyla: Het is belangrijk om de ploeg op de hoogte te stellen over alles voor het groepsgevoel. Deze updates zijn niet simpel te doen als voorzitter, maar er is veel bij te winnen voor een ploeg.*

*Aanvulling Nel: Wij doen met de PP daarom werkdagjes om taken af te werken samen en dit werkt tot nu toe goed.*

Vond je dat je bereikbaar was voor je ploegleden en ze goed opvolgde?

*Ik denk dat ik bereikbaar was maar dit gebeurde weinig of moeilijk. Wanneer een ploeg 'dood is, is de voorzitter moeilijker te bereiken.*

Heeft de ploeg naar jouw mening de doelen behaald die jullie wouden halen of een MWG moet halen?

*Wij hebben grote tijdelijke successen met ieder zijn persoonlijke interesses en momenten. Dit kan volgens mij niet constant blijven. Het lastige stuk was vorig jaar het combineren van het administratieve deel met de doelen. Door de stilte in de groep en weinig/geen activiteiten was het moeilijk om indicatoren te halen.*

Je zei in het begin dat je de afgelopen maanden niet meer echt bezig bent geweest met JNM. Komt dat door de ervaringen die je vorig werkjaar in de MWG hebt gehad?

*Dit heeft het een beetje wel beïnvloed dat ik minder opneem, maar het is vooral doordat ik me concentreer op school.*

Volgens ons onderzoek ging de reden waarom je bent aangeduid door 10% van de mensen dus voornamelijk gaat om de bereikbaarheid om te kunnen gaan naar de voorzitter en duidelijke informatie krijgen om mee te zijn met wat de ploeg doet.

#### Vragen van het publiek:

Leyla: Ik heb het gevoel dat dit allemaal is gebaseerd vaak op roddels en daarom foute ideeën komen.

#### **Feedback voor JNM Nationaal (kort samengevat):**

- Overdrachten zijn écht belangrijk. Dit kan misschien benadrukt worden in de overgang naar het nieuwe werkjaar.
- Het gevoel leeft dat vrijwilligers gemakkelijker worden 'afgerekend' op wat niet goed verloopt, dan dat er complimentjes worden gegeven over wat wél goed ging.
- *(Opmerking: de 10%-regel dient er juist voor om zo'n stemmingen meer kader te kunnen geven. De stemmen betekenen eerder 'ik wil graag nog eens meer informatie van jou horen' dan 'ik stem tegen jouw uitvoering van de functie'.)* Er zou een duidelijkere kadering moeten zijn van de functies voor mensen die ze willen opnemen. Zo kunnen we voorkomen dat enthousiaste vrijwilligers ergens op springen en dan ontdekken dat de functie niet strookt met hun verwachtingen. *(Dit wordt in principe aangepakt met de focus van het Bestuur op (taak)handleidingen. Zo creëren we duidelijkere taken en verwachtingen.)*