

Verlag inputmoment afdelingen beleidsnota ft. AOP

Inleiding

Wij zijn van de beleidsnota en wij schrijven een subsidiedocument voor de overheid. We willen graag starten met te kaderen wat de doelen van de sessie zijn en hoe AOP van de toekomst bijdraagt aan de beleidsnota. Wij willen graag het volgende bereiken:

- Concrete input omtrent acties en indicatoren. We gaan sowieso het doelstellingskader nog voorleggen bij de AOP, eens het klaar is.
- Duidelijkheid omtrent de doelen en de prioriteiten in de afdelingsondersteuning en de AOP als ploeg
- Een ruw idee omtrent de mogelijke evoluties van de AOP, “de AOP van de toekomst”. Hoe gaan de regio’s eruit zien, de RAC’ers? Hoe gaan we om met kiemwerkingen? We zullen niet alles kunnen beantwoorden of oplossen, maar krijgen toch graag zoveel mogelijk richting mee.

DEEL 1: AOP van de toekomst

- Evaluatie van de huidige werking per thema.
We vragen wie in de groep al vertrouwd is met de werking van de AOP.
Vervolgens splitsen we voor het eerste grote inhoudelijke deel de groep in twee: één groep die weet wat RAC’ers, AOO etc. zijn, en één groep voor wie dit nog nieuw is.

GROEP VERTROUWD MET DE AOP

We hangen flappen uit per thema, en de deelnemers lopen vrij rond in de ruimte en geven hun input mee over bepaalde thema’s. Aan het begin even kort overlopen welke flappen er zijn en wat we daarmee bedoelen.

- Regiowerking
- AOO
- Samenstelling AOP als ploeg
- Kiemwerkingen

Communicatie naar afdelingen

- Afdelingen ontvangen nu veel mails, maar het blijft daar dan vaak bij (te weinig oproep of concrete informatie om hier echt iets mee te doen).
 - Idee: Eventueel binnen elke ploeg een afdelingscommunicator. Dat het rechtstreeks en persoonlijker maakt?

- Idee: Vanuit ploegen rechtstreeks naar afdelingen mailen? Al zou dit het doel voorbij schieten: te veel communicatie, die niet gestroomlijnd wordt, heeft ook geen zin.
- Toch wordt er ook te weinig naar afdelingen gecommuniceerd, de balans en prioriteiten zijn soms zoek.
 - Idee: Veel van wat vroeger gebeurde, terughalen. Bijvoorbeeld de afdelingsnieuwsbrief terug halen. Deze werd afgeschaft omdat het weinig vanuit de ploegen kwam.
- De RAC'er is handig, maar de communicatielijn wordt net langer, waardoor communicatie later doorstroomt. (Vanuit ploeg naar AOP-voorzitter, dan RAC'er, dan pas naar afdeling en ROVER.
 - Idee: RAC'er vooral een communicatielijn vanuit afdelingen naar nationaal laten zijn, niet omgekeerd. Enkel als herhaling/ reminder.

Ondersteuning van afdelingen

- Vanuit de AOP:
 - De AOP als geheel staat nog te ver van de afdelingen. Dit wordt nog te hard als controle beschouwd, ipv echte ondersteuning.
 - AOP zou moeten helpen ploegen naar de afdelingen te krijgen.
 - RAC'ers zijn vaak niet aanwezig op de ploegvergaderingen, terwijl dat net de basis is om vanuit de ploeg te kunnen ondersteunen... Wel jammer dat dit net de extra drempel is tussen AOP en afdelingen.
- Vanuit de RAC'er
 - Zwaar te hervormen. Er moet een manier zijn om dit doel rechtstreekser te bereiken.
 - De RAC'er moet er zijn om iets te kunnen doen, maar je mag er niet teveel van verwachten.
 - Eigenlijk weten voorzitter en secretarissen van afdelingen het meest, de RAC'er is vaak toch niet echt mee wat er speelt. (te jong, vanuit andere afdeling...)
 - Is dit overbodig? Hangt dan ook af van de regiowerking... Vroeger waren er ook al combi's, die gingen vanzelf. Kan wel als back-up voor andere zaken?
- Vanuit personeel
 - Iedereen is fan van de personeelondersteuning! Meer personeelstijd zou goed zijn! Om echt de kennis en tijd te hebben naar afdelingen te stappen en te ondersteunen (wat RAC'ers vaak niet echt hebben...)
 - De verdeling tussen opperRAC'er en personeel moet herverdeeld worden. Wie doet wat en wat is efficiënt?

Representatie en participatie

- Gevoel dat dit er amper is, behalve koers-AV en nazofé-AV (doordat dit ook vanuit afdelingen komt).
- Mensen gaan vanuit afdelingen naar nationaal, maar vergeten vaak de afdelingsachtergrond. Terwijl ze net wel een micro zijn daarbij.

Kiemwerkingen

- Vraagt veel tijd.
- Moet ondersteund worden vanuit de regio (indien mogelijk) niet puur van bovenuit.
 - o Kun je dat vragen? Wat bedoel je? Niet verplicht, gaat eerder over eens combi-activiteiten/ mee op kamp nemen, zodat ze JNM leren kennen.

Samenstelling van AOP als ploeg

- Moet aan gesleuteld worden, maar er is alleen nog maar aan gesleuteld de afgelopen jaren.
- Dit jaar wat geprobeerd met meer verplichtingen/ functies, maar je vond geen verplichtingen. Zou wel nuttig kunnen zijn, om werkdruk te verdelen.

Regiowerking

- Steekt best wel wat werk en tijd in als je dat goed wil doen.
- Doel was in theorie om de brug naar nationaal te verkleinen, maar dat zag deze groep niet zo.

AOO

- Kan heel nuttig zijn, maar dan zouden er ook meer afdelingen naartoe kunnen/ moeten gaan.
- Nu neemt het veel tijd in beslag, maar voelt niet nuttig (ook inkleding etc.). Dan zou die tijd beter naar rechtstreekse ondersteuning kunnen gaan.
- Doel moet hergedefinieerd worden.
 - o Beter omvormen naar: met ploegen samen zitten en samen over problemen in afdelingen praten. Dan kan de AOP dit rechtstreeks naar afdelingen communiceren.

GROEP NIET VERTROUWD MET DE AOP

De AOP-structuur als ploeg, personeel, bovobrug, AOO, kiemwerking, RAC'ers/regiowerking worden uitgelegd a.d.h.v. een grafische vormgeving (een heeeeele lange flap). De flap vertrekt vanuit de afdeling en gaat telkens een stapje "hoger". We bespreken dan de kiemwerking, dan wat een RAC'er/regio is, dan wat de AOP is, dan wat het personeel is, wat de bovobrug is en wat het AOO is. Belangrijke

kanttekening is dat wat “hoger” staat uiteraard niet hiërarchisch hoger staat: afdelingen zijn namelijk de kern van JNM, zonder hen geen werking. Afdelingen zijn dus de absolute basis.

- De AOP is de ploeg die zich bezighoudt met de kern van JNM, namelijk de afdelingen. Is de basis van JNM.
- AOP doet ook kiemwerkingen, dat zijn startende afdelingen. Is moeilijk, soms lukt het wel en soms lukt het niet, is heel arbeidsintensief. In een afdeling wordt alles gedaan door jongeren onder de 26 en in een kiemwerking zijn hier ook oudere mensen bij betrokken. Snelle poll: zijn hier mensen uit kiemwerkingen? Nee.
- Boven de afdeling (al willen we het dus niet hiërarchisch voorstellen) staan de RAC'ers. Een RAC'er coördineert een regio. De afkorting “RAC'er” staat voor regionaal afdelingscoördinator. Er zijn 10 regio's. RAC'ers zorgen voor een goede samenwerking tussen afdelingen, zij zijn hiervan als het ware de trekkers zonder noodzakelijk alles zelf te moeten doen (ze moeten vooral zorgen dat eraan gedacht wordt). Daarnaast zijn RAC'ers ook de schakel tussen afdelingen en JNM Nationaal. RAC'ers zijn de brug, zij kunnen info doorspelen vanuit JNM Nationaal. De RAC'er komt normaal uit één van de afdelingen uit de regio.
- Alle RAC'ers maken automatisch deel uit van de AOP. De 10 mensen die hierin zitten, zijn de vertegenwoordigers van de regio's. Dan heb je ook nog de voorzitter van de AOP, dat is Kes, en de secretaris van de AOP, dat is Igna. Vroeger bestond de AOP uit losse mensen die samen projecten deden, dat is nu veranderd in de nieuwe beleidsnota.
- De AOP organiseert het AOO, dat is een overleg dat een paar jaar geleden is opgericht. De bedoeling is dat hier mensen uit afdelingen naartoe komen, en dat er ook voor elke ploeg een vertegenwoordiging aanwezig is. Waarom is het AOO zo belangrijk? We merken dat de AOP zich heel erg inzet voor de afdelingen, en andere ploegen zouden dit ook moeten doen, maar dat gebeurt in praktijk niet altijd even goed. Het AOO wil dus terug linken aanhalen met ploegen, en hen eraan herinneren dat dit kan en hoe dat ook kan. Morgen om 9u is er een AOO, je kan daar naartoe komen, 't is met eten.
- Er is ook een bovo-brug, die zet zich in voor het beleid omtrent afdelingen, dus gaat niet om het ondersteunen van specifieke afdelingen, maar eerder om het nadenken over waar we naartoe willen met de afdelingen.
- De AOP heeft ook een personeelslid, Fleur. Vroeger waren er 2 en waren de afdelingen verdeeld tussen deze twee personeelsleden, nu volgt Fleur alle afdelingen op. De slogan van Fleur is ‘gebruik mij’. Dat klinkt raar maar Fleur wordt betaald door JNM en is er om dingen te doen voor afdelingen.

Waarom vertellen we dit allemaal? Omdat we nu een soort plan willen schrijven voor de komende 5 jaar over hoe we afdelingen willen ondersteunen. Dus we willen evalueren wat we nu al doen, en kijken hoe we dat kunnen verbeteren.

Een snelle poll over de regionale verdeling van de deelnemers!

- 1 iemand uit West-Vlaanderen
- Niemand uit Limburg :(
- 1 iemand uit Brabant
- 2 uit Antwerpen
- Een tiental uit Oost-Vlaanderen

DROOMOEFENING

We halen beide groepen weer samen, om ze gelijk weer door mekaar te smijten (joepie!). De AOP-kennergroep is wat uitgelopen, maar dat is eigenlijk nice want die hebben al veel ideeën, maar nu kunnen we samen verder!

De groep wordt dus opnieuw verdeeld in subgroepen die heterogeen zijn qua AOP-kennis en –ervaring. Elke groep krijgt een thema mee. Het gaat om de thema's die eerder al kort geëvalueerd en besproken werden door de mensen met AOP-ervaring, namelijk:

- Communicatie naar afdelingen
- Ondersteuning van afdelingen vanuit...
 - de ploeg in haar geheel (projectjes)
 - de RAC'ers (niet persoonsgebonden, echt over de 'functie')
 - Personeel
- Regiowerking
- AOO
- Samenstelling AOP als ploeg
- Kiemwerkingen
- Representatie en participatie van afdelingen binnen JNM Nationaal

De flappen worden kort plenair toegelicht, en deelnemers mogen vervolgens zelf kiezen bij welk thema ze willen aansluiten. Omwille van een ongelijke initiële verdeling, wordt er aan de groep gevraagd wie het ziet zitten om te switchen. Aangezien er iets te weinig volk is (we willen graag een viertal personen per thema), krijgt één groep twee thema's mee.

De bedoeling is om door te nemen wat er door een deel van de deelnemers eerder al werd besproken en opgeschreven, dit kort even samen te vatten, en met een out-of-the-box idee te komen in de vorm van een kunstwerk (dit kan vanalles zijn: een tekening, schilderij, maar ook een toneel, een dans, een lied...). Je mag hierbij schrijven wat je vindt, maar vooral wat het moet zijn. Daarna mogen alle groepen hun kunstwerk

presenteren, ze moeten hierbij een samenvatting geven van de grote problemen, plus hun oplossing hiervoor. Bonuspunten voor creatieve presentaties en goeie artiestennamen.

Alle deelnemers zitten in de volksjury van kunstcritici. Ze krijgen een reviewpapier en mogen tijdens de voorstelling vragen stellen, maar geen meningen uiten. Die schrijven ze op op hun reviewpapier. Hierop wordt in een later deel teruggekomen.

Let's go! Jullie mogen je dromen voorstellen in een kunstwerk.

PRESENTATIE / KUNSTGALERIJ

Presentatie 1: communicatie met afdelingen

De eerste groep trapt alvast de sfeer in gang met een heuse rap.

Het begint bij de kinderen, niet bij de bovo's. Iedereen stelt nationaal op de hoogte in plaats van andersom, en dat is eigenlijk niet de logische richting. Ploegen moeten naar afdelingen gaan met hun aanbod en veel proactiever afdelingen op de hoogte brengen als ze op hun grondgebied komen.

Het AOO is een goed overleg maar er zijn te veel drempels. Te onbekend en niet duidelijk wat ze precies doen, waardoor het weinig aantrekkelijk is.

Meer sociale media, doorklinkbare content, posts in de facebookgroep "JNM werkmieren", instagram. De facebookgroep "JNM werkmieren" moet opgekuist worden, er zitten veel te veel ouwe sokken en veel te weinig jonge bestuursleden in. Van sommige afdelingen bereiken we nauwelijks iemand via dat kanaal. Dit werkt enkel als de afdelingsvoorzitters aan het begin van het jaar actief werk steken in het toevoegen van hun nieuwe bestuursleden aan de JNM-werkmieren-facebookgroep. Vooral via verschillende kanalen werken, een universeel kanaal ga je nooit vinden.

JNM communiceert naar meer mensen dan enkel de voorzitter, om te vermijden dat dingen niet verder doorgecommuniceerd geraken. Elke afdeling heeft idealiter een extra aanspreekpunt, zodat niet alles via RAC'ers/ afdelingsvoorzitters verloopt.

Presentatie 2: Het AOO

Wij hebben vooral een aantal concrete tips opgesteld.

Het motto van het AOO zou moeten zijn: de ploegen laten werken voor de afdelingen. Misschien het AOO iets vaker laten plaatsvinden en ook beter communiceren dat het bestaat. Nadenken over de timing, bv. voor de AV en niet op een donderdagavond in Brussel.

Een wild idee kan zijn om in elke Euglena een vraag vanuit de afdelingen naar een ploeg toe te publiceren, om dan zo te promoten dat de ploegen bestaan en zouden moeten werken voor afdelingen, en dan kan je ineens het AOO promoten. En in elke Euglena ook een ploeg die zijn aanbod uit de doeken doet.

We zijn ook voorstander van een naamsverandering van AOO naar MAP: markt voor afdelingen door ploegen: je komt voor de AV even naar de markt en gaat daar informatie verschaffen. Hier kan je specifieke vragen stellen aan ploegen en zo linken leggen. Een voorbeeld: je weet niet goed hoe je aan piepers het verschil tussen een wilg en beuk kan uitleggen. Op de MAP ga je hierover in gesprek met de NWG, en daar staat een JNM'er die zegt, ah, maar ik heb een goeie activiteit daarvoor. Voila, de link is gelegd en het probleem is opgelost. Voor ons zou het AOO (of de MAP) in eerste instantie dat moeten doen.

Presentatie 3: representatie van afdelingen binnen nationaal

Help! Ik zit in mijn afdeling met een groot probleem en ik heb geen inspiratie om hier iets mee te doen. Gelukkig is daar... de AOP met een oplossing!

Maar... je kan de AOP niet altijd vinden. Een oplossing: een forum! Afdelingen kunnen hier hun problemen posten, en andere afdelingen kunnen antwoorden en hulp bieden. We weten dat dit natuurlijk allemaal niet nodig als het AOO werkt zoals het bedoeld is. Maar momenteel is dat niet helemaal zo, en we mochten dromen, dus dit is onze droom! Een forum is namelijk nog steeds toegankelijker dan een AOO, en het AOO zou input kunnen zoeken op het forum, en dan bepaalde cases uit het forum halen op mondeling te bespreken met een grotere groep.

Via dit forum kunnen ook combi-activiteiten worden gepland.

Presentatie 4: ondersteuning van afdelingen op ploeg-, RAC'er- en personeelsniveau.

Voor de RAC'ers is het vooral belangrijk dat zij de communicatie vanuit JNM Nationaal goed doorspelen naar hun afdelingen, en ook dat ze de noden actief gaan bevragen. We willen ook dat RAC'ers deelnemen aan regiovergaderingen, maar elke RAC'er is wel anders natuurlijk. Nu willen we soms zo veel van hen dat niks van alles écht loopt zoals het zou moeten. Zo zijn ze soms noch in de afdeling noch in nationaal echt actief, want die engagementen zijn moeilijk combineerbaar. Daarom vindt onze groep dat we de functie RAC'er moeten opwaarderen. Nu wordt die vaak gezien als een instapfunctie in het HB, maar het RAC'erschap is echt niet te onderschatten, je kan dit niet zomaar ergens bijnemen.

Verder willen we de AOP bekender maken bij afdelingen, en ook proactiever problemen bevragen. De RAC'er kan hierin een rol spelen.

Het AOP-personeel moet een deel van het RAC'erschap kunnen opvangen om het RAC'erschap haalbaar te houden, en ook continuïteit garanderen in wisselende ploegen. Want in sommige periodes is het echt heel druk, en het is nefast voor afdelingen als een RAC'er ineens verdwijnt of niet meer bereikbaar is. We vinden dat in die situaties een personeelslid de meest essentiële functies van de RAC'er zou moeten overnemen.

Presentatie 5: kiemwerkingen

Natuurpunt moet helpen bij de opbouw van een kiemwerking, we geloven dat dit anders niet van de grond kan komen. Het netwerk van Natuurpunt is gewoon veel groter dan dat van JNM, dus we hebben dit nodig om mensen voor kiemwerkingen te rekruteren. Zeker als we willen dat ze ook inhoudelijk sterk staan. Verder moet er moet heel intensieve opvolging zijn vanuit JNM Nationaal. Die opvolging mag niet enkel bestaan uit incheckmomenten, er moet ook veel ondersteuning qua materiaal en geld en zo (dus ook logistieke ondersteuning). En die intensieve opvolging is niet iets wat je kan verwachten van een RAC'er, die bovendien elk jaar wisselt. Dat is onmogelijk, want tegen dat je bent ingewerkt, is je mandaat al voorbij. Hier is dus personeelsinzet voor nodig van iemand die hier ook tijd in kan steken.

Presentatie 6: Samenstelling van de AOP als ploeg

Momenteel bestaat de AOP uit de volgende delen:

- Personeel
- RAC'ers
- OpperRAC'er

Wij geloven dat vooral de functie van RAC'er efficiënter kan. Daarom stellen wij voor om de RAC'er te vervangen door de voorzitter van een afdeling, of ex-voorzitter, of secretaris, of gewoon heel gemotiveerde mensen uit die specifieke afdeling. Je hebt dan (minstens) één vertegenwoordiger per afdeling in de AOP.

Daarnaast is de functie van opperRAC'er erg zwaar. Daarom zouden we de functie willen verdelen in afdelingsRAC'er, ploegRAC'er en regioRAC'er zodat de taken over meer schouders verspreid zijn.

Presentatie 7: de regiowerking

De regiowerking kan handig zijn als er animo is voor regioactiviteiten. Wij vinden de regiowerking echter vooral nuttig als er in de eerste plaats regiovergaderingen worden gehouden, meer dan regioactiviteiten. Zo kan je echt leren uit elkaars werking en uitwisselen over problemen binnen en tussen afdelingen.

We moeten af van het beeld dat de regiowerking een brug is naar JNM Nationaal. Dat is niet zo, de regio kan deze functie niet opvangen. We moeten dus op zoek naar een

ander systeem, orgaan of een andere methode om die brugfunctie effectief te kunnen maken. Daar vinden veel van onze bestaande problemen hun oorsprong. Maar we hadden geen tijd meer om zelf verder na te denken over een goed alternatief.

Raf haalt de reviewpapieren op.

PAUZE

DEEL 2: Afdelingsondersteuning anno 2050

De groepen worden (opnieuw...) herverdeeld in een viertal grotere groepen. Kes, Louis, Raf en Iris gaan elk met een groep mee om wat te noteren of evt. te modereren. De bedoeling is om in elk groepje één persoon vanuit elk thema te hebben. De nieuwgevormde subgroepen krijgen allemaal dezelfde opdracht, nl. vanuit de verschillende presentaties een masterplan afdelingsondersteuning maken (mag best ruw zijn). Daarin verwerken of bespreken ze ook de kritieken die ze hebben opgeschreven.

Er is een blad met richtvragen die de groepen kan helpen om de eerste stappen van hun masterplan uit te denken. De vragen die hierop vermeld staan, zijn:

- Wat zijn de belangrijkste thema's, en hoe vallen de andere thema's er nog naast?
- Waar zitten momenteel de grootste problemen?
- Waar zou een vrijwilligersploeg mee aan de slag kunnen gaan? Hoe zou jij hen adviseren?
- Hoe is dit thema of deze oplossing gelinkt aan andere thema's, organen en ploegen?
- (Bonusvraag) Hoe vult het AOP-personeelslid de werkweek best in?

VERSLAG GROEPJE IRIS

We starten met de richtvragen, en geven per vraag onze input.

- Wat zijn de belangrijkste thema's en hoe vallen de andere thema's er nog naast?
 - o Communicatie is het belangrijkste, maar dit hangt samen met hoe de AOP opgebouwd is, en met representatie van afdelingen binnen nationaal. Als je die 3 kan uitwerken in één masterplan, dan heb je al veel antwoorden.
 - o Kiemwerkingen horen niet bij de belangrijkste thema's.

- Waar zitten momenteel de grootste problemen?
 - Het is veel van nationaal naar afdelingen, maar het is veel logischer dat het van afdelingen naar nationaal gaat. Afdelingen weten vaak weinig van nationaal of hebben schrik, of weten veel, en nationaal zegt 'kom naar ons, wij zijn toegankelijk' maar het is eigenlijk minder toegankelijk dan nationaal denkt.
 - Het is moeilijk om afdelingen te ondersteunen als je niet weet wat er speelt in de afdelingen. Er zijn altijd wel tools van: we hebben dit en dit, maar die spelen niet altijd in op de noden. Dus eerst beginnen met waar de noden liggen.
 - Het AOO zou minder hoogdrempelig kunnen zijn als iedereen daar effectief is. Maar dit wordt slecht gecommuniceerd, enerzijds wanneer dat valt en anderzijds dat dit echt voor afdelingen is. Dat zou een manier kunnen zijn om beter in te spelen op de noden. Eventueel kunnen afdelingen op voorhand al hun problemen of agendapunten doorspelen.
 - In een ideale wereld, als het forum er is, dan kan je hier ook input uithalen voor het AOO.
 - Iemand die langsgaat op een bestuurswissel of een andere vergadering (of een avondje puur daarvoor) om uitleg te geven over alles wat er bestaat, want mensen uit afdelingen weten eigenlijk niks van wat hier allemaal gezegd is. En dan kan de AOP daar dus iemand naartoe sturen die daar iets over weet en die ook de noden kan bevragen.
 - De RAC'ers zijn ook een probleem, je kan dit op heel veel verschillende manieren aanpakken. En soms tekenen mensen hier niet op in, bv. doodles die niet ingevuld geraken. De functie van RAC'er concreter maken, en die RAC'er echt vooruit laten schuiven door de afdeling. Want nu wordt die op een AV gestemd maar dat is eigenlijk onlogisch. Maar dan moet je natuurlijk eerst afdelingen samen krijgen om te beslissen.
 - Eigenlijk is alles communicatie. Je moet langs twee kanten communiceren. Als je als RAC'er geen respons krijgt, is dat ook heel lastig.
 - Meer ingebakken cultuur creëren: je komt naar congres, je komt naar regio-overleggen. Er een vanzelfsprekendheid van maken.
 - Willen we RAC'ers laten alterneren met afdelingsbestuursmandaten, zodat RAC'ers al ingewerkt zijn tegen dat afdelingen starten? Nee, als je al de bovenstaande zaken doet en dat werkt, dan is dat niet nodig.
- Waar zou een vrijwilligersploeg mee aan de slag kunnen gaan? Hoe zou jij hen adviseren?
 - Structureel hoeft er niet per sé iets te veranderen.
 - AOP-personeelslid een beetje laten sturen.

- Makkelijker om een personeelslid te contacteren dan iemand van de ploeg, hier meer op inzetten
- Hoe vult het AOP-personeelslid de werkweek dan best in?
 - Helpen communiceren
 - Callcenter zijn, aanspreekpunt en dan verdelen
 - Ook iets met het forum? Het personeelslid zou hier ook op kunnen inspelen en dit in de gaten houden.

Om duidelijk te krijgen waar voor ons de kern ligt, en we ons licht politiek geïnspireerd voelen vandaag, gieten we onze belangrijkste eisen tot hervorming in een partijprogramma. Dit programma heeft vier krijtlijnen:

- Leg het AOO structureel vast! Bijvoorbeeld voor AV's, maar vooral op een vast moment dat elk jaar hetzelfde is, en begin al heel snel met communiceren. Er moeten meerdere AOO's zijn per jaar, en de promo voor die AOO's zou niet mogen onderdoen aan de promo voor bv. congres. In het promoten van het AOO moeten we duidelijk maken dat het iets is van de afdelingen en niet van JNM nationaal. Het zijn de afdelingen die de agenda bepalen, ook al doet nationaal de logistiek. Afdelingen moeten het AOO in handen kunnen nemen, en dit om de betrokkenheid vanuit afdelingen te vergroten.
- Lokale verkiezingen: de hele regio schuift samen een RAC'er naar voren. Nu wordt er vanuit JNM Nationaal gezocht naar een RAC'er, en dat is niet per sé iemand die door de afdeling of regio in kwestie gedragen wordt. Een goede regiowerking valt of staat met een goede RAC'er die het vertrouwen heeft vanuit alle afdelingen die in de regio vertegenwoordigd zijn, gedragenheid is dus essentieel.
- AOP-bezoeken: als AOP langsgaan op een vergadering of een bestuurswissel. Dat is de enige manier waarop je als AOP kan weten wat er in de afdelingen speelt, en bovendien verlaag je zo de drempel wanneer er zich problemen voordoen.
- Een forum dat je kan gebruiken als voedingsbodem voor het AOO en waar afdelingen rechtstreeks kunnen uitwisselen met elkaar, met HB'ers en met de AOP over problemen waar zij tegenaan lopen.

PLENAIRE TERUGKOPPELING

Groep 1 (Groepje van Vic)

- Belangrijkste thema's: ondersteuning en communicatie. Kiemwerkingen zijn ook ondersteuning, maar dit mag niet op de schouders van het personeelslid van de afdelingen komen. Extra personeelslid voor

kiemwerkingen. Het managen van kiemwerkingen is geen kerntaak van de AOP, maar zou worden opgenomen door een personeelslid (evt. Met vrijwilligers) die eigenlijk eerder een aanhangsel van de AOP zijn dan echt een deel van de AOP. Kiemwerkingen zouden pas onder de AOP mogen vallen als ze groter en stabiel zijn (het zijn uiteindelijk geen afdelingen, en de AOP is er voor afdelingen).

- Communicatie tussen afdelingen en nationaal is inefficiënt. Als een ploeg iets wil doen, communiceert die naar de AOP en die naar de RAC'er en die naar de rover en die naar de afdeling. Dat zijn veel schakels en zo gaat er informatie verloren. Een mogelijke oplossing hiervoor is het forum. Op lange termijn de AOO's sterker maken, vast plannen zodat dit op voorhand in de agenda van iedereen staat, eventueel zelfs gekoppeld aan een AV. Het forum heet de kikkerpoel.
- De groep is een sterke voorstander van het rechtstreeks bezoeken van afdelingen.
- Samenstelling ploeg: de RAC'ers zijn op dit moment niet per sé een brug tussen afdelingen en JNM nationaal, maar voorzien eerder de regiowerking. Dat is een heel ander hoedje. De nieuwe RAC'ers zouden dan eerder de voorzitters of secretarissen of zo van hun afdeling zijn om zo direct de juiste info door te kunnen geven.
 - Tussenidee: deze RAC'er wordt best regionaal verkozen, zodat de regio echt iemand naar voor schuift. Ipv puur iemand die toevallig op het congres is.
- De AOP zou er als volgt uitzien, om de OpperRAC'er iets haalbaarder te maken.
 - AfdelingsRAC'er, een aanspreekpunt voor de RAC'ers en vooral ook de afdelingen rechtstreeks. Iemand die echt de focus legt op de afdelingen en hoe ze draaien, met wat ervaring. Dit worden er 2, ze verdelen de afdelingen.
 - *Sidenote: er zijn verschillende visies op de afdelings-RAC'er en hoe die functie moet worden ingevuld (met name: bestaan er nog reguliere RAC'ers in het systeem van de afdelings-RAC'ers of niet?). Dit verslag geeft weer wat er plenair verteld werd, maar over de precieze invulling was geen consensus.*
 - RegioRAC'er: aanspreekpunt voor de regiowerking. RAC'ers ondersteunen als het over samen activiteiten organiseren gaat/ samen vergaderingen starten.
 - PloegenRAC'er: ploegen komen naar deze RAC'er en deze houdt ook contact met de ploegen.

- Er worden verschillende vergaderingen/ subploegjes georganiseerd. De afdelings RAC'ers komen samen met hun aanspreekpunten in elke afdeling (om dan intervisies/ hulp te organiseren). Daarnaast behoud je ook de huidige RAC'erwerking als het om regio's gaat.

Groep 2 (Groepje van Raf)

- Belangrijkste thema's: we vinden communicatie en ondersteuning het belangrijkste.
- Regio's vinden we minder belangrijk, niet dat het niet waardevol is, maar we zouden dit meer vrijblijvend maken.
- AOO is soms een beetje overbodig, een forum zou beter werken. Daar moet minstens iemand van elke afdeling en elke ploeg zitten, en één personeelslid. Meer mag natuurlijk altijd.
- Kiemwerkingen hebben we niet behandeld wegens het referendum dat er is geweest, dit ging over gebiedsdekkendheid en gezien de beperkte tijd wilden we dan liever onze aandacht elders leggen. Wel zien ze dit vooral als een "aanhangel" bij de AOP, waar geen echte tijd naartoe gaat van de AOP-personeelsleden. Als ze een afdeling worden, worden ze overgedragen.
- Over representatie werd gezegd dat een referendum wel een goede manier is om alle afdelingen te horen over dingen die hen aanbelangen. Sommige mensen zijn enkel in hun afdeling actief en gaan niet echt naar nationaal, dat is een manier om hen veel beter te informeren.
- Het is best dat er een actieve RAC'er is, maar het is goed als er extra volk naar vergaderingen gaat die dan back-up kunnen zijn als RAC'ers uitvallen. Een bredere AOP met mensen die dus ook als losse personen projectjes kunnen opvangen en hier en daar dan ook regionale dingen kan overnemen.
- Vooral warm maken voor regio-activiteiten, maar niets opleggen.

Groep 3 (Groepje van Zjef)

- Belangrijkste thema's: kiemwerkingen, representatie en participatie en regiowerking schieten er voor ons uit.
- In sommige afdelingen zijn AOP en RAC'ers totaal niet bekend. Dus meer focussen op de bekendmaking van AOP en beter duiden waarom regiowerking leuk is en belangrijk voor je afdeling.
- Duidelijk maken dat de RAC'erfunctie best wel wat tijd en moeite vraagt, dus hier ook op rekruteren.
- In sommige afdelingen is de nood voor een regiowerking afwezig. Een soort regiowerking op maat opzetten, bij grote afdelingen is regiowerking

minder relevant. Minder een algemene verplichting vanuit JNM Nationaal, meer een aanbod.

- Referenda werken goed. We doen digitale directe democratie in de toekomst i.p.v. de AV's!
- Hoe moet het personeel ondersteunen? Voor ons moet het personeel vooral zichtbaar zijn, het personeel is je eerste/meest logische aanspreekpunt, het moet voor afdelingen heel duidelijk zijn dat ze daar naartoe kunnen. Aangezien personeel minder vaak switcht dan RAC'ers, is het ook makkelijker voor afdelingen om personeel te vinden. Er moet daarbij wel een duidelijke taakverdeling zijn tussen personeel en RAC'ers, waarbij personeel eerste aanspreekpunt is, maar dan fungeert als verdeelcentrum en vrijwilligers bij alles betreft. Kiemwerkingen opvolgen ligt bij personeel, maar bv. afdelingen die aan het aftakelen zijn, dat moet bij beide liggen.

DEEL 3: Beleidsnota-inputmoment

En dan maken we nu de vertaalslag naar de beleidsnota en het doelstellingenkader, hoezee! Even een korte rappel omtrent de theoretische opbouw van een beleidsnota:

De beleidsnota is onderverdeeld in SD's, die dan weer onderverdeeld zijn in OD's, die dan weer onderverdeeld zijn in acties en indicatoren. Indicatoren zijn heel concreet en heel meetbaar. Een voorbeeld: een personeelslid gaat 3x per jaar naar elke afdeling. OD's zijn minder concreet en groeperen enkele indicatoren en acties met gezamenlijke eigenschappen of een gezamenlijk doel. De SD's zijn nog een stapje minder concreet en formuleren een heel vaag antwoord op een grote uitdaging van JNM. Onder elke SD vallen enkele OD's die opnieuw thematisch samen horen.

Raf en Louis lezen één voor één een OD voor. Vind je de OD slecht? Papier opproppen en naar ons hoofd gooien. Vind je 'm goed? Vliegtuigje vouwen, met je goede ideeën voor acties en indicatoren erop, en dan smijt je 'm in de doos.

- OD: De verschillende ploegen en werkgroepen van JNM Nationaal zijn bereikbaar voor afdelingen en zijn zich bewust van het belang hiervan
 - Ondersteunen vraaggericht, als reactie in plaats van proactief dingen tegen de muur te smijten en te zien wat plakt. Er wordt naar afdelingen geluisterd en hun noden worden kenbaar gemaakt binnen het HB.
 - Proppen: 1
 - Ideetjes van op de vliegtuigjes:
 - Vergaderingen
 - PloegenRAC'er, per ploeg één afgevaardigde

- Iemand in de ploeg heeft als functie aanspreekpunt te zijn voor afdelingen
 - Er moet een “quota” zijn voor ploegen
- OD: De regiowerking verlaagt de drempel voor afdelingen om met hun vragen tot bij JNM Nationaal te komen
 - Moeilijk, want wat is de toekomst van de regiowerking
 - Proppen: 13
 - Iedereen propt
 - Behalve één persoon!
 - Zie ook verslag hierboven: de regio's zijn niet geschikt om een brugfunctie te vervullen tussen de afdelingen en JNM Nationaal
- OD: Afdelingen en afdelingsvrijwilligers voelen zich betrokken bij JNM Nationaal
 - Dit zou o.a. kunnen gaan over de afdelingsnieuwsbrief.
 - Proppen: 3
 - Ideetjes van op de vliegtuigjes:
 - Nationaal moet betrokken zijn bij de afdelingen! (En niet andersom.)
 - Een forum
- OD: JNM experimenteert met alternatieve methodes van besluitvorming
 - Geen propjes
 - Ideetjes van op de vliegtuigjes:
 - Referendum x4
 - DDD: directe digitale democratie x2
 - Forum
 - Een soort raad voor grote afdelingen
- OD: AV's zijn open en bereikbaar voor JNM'ers uit alle ploegen en afdelingen
 - Geen propjes
 - Ideetjes van op de vliegtuigjes:
 - Iedereen wordt meer betrokken op AV's
 - Pijlen naar congres (om de weg aan te duiden – klaarblijkelijk zijn er een aantal mensen verdwaald tussen Sint-Truiden en Borgloon)
- OD: JNM zet in op de promotie van bestaande tools en diensten
 - MOS en MUS
 - Ook syllabussen online smijten van de cursussen, mensen die hem kwijt zijn ook online raadplegen
 - Elke ploeg maakt tegen 2027 een overzicht van de bestaande tools en activiteiten voor afdelingen.
 - In 2027 wordt het aanbod van JNM Nationaal gebundeld en jaarlijks gecommuniceerd naar afdelingen.
 - Proppen: 1
 - Ideetjes:

- Website overzichtelijk maken
- Meer zichtbaar maken van tools van ploegen
- Forum en nieuwsbrief
- OD: JNM'ers zijn zich bewust van het belang van hun stem en ervaren de "party" in participatie
 - Duiden waarom participatie leuk is. Niet enkel belangrijk, ook leuk. Gaat niet per sé over feestjes die aan AV's gekoppeld zijn, maar gewoon over waarom je stem uitbrengen leuk is
 - Proppen: 1
 - Ideetjes:
 - Bloemetjes <3
 - Veel party party
 - Problemenzoekkaart maken op de site
 - Meer info en besluiten communiceren
 - Voor de AV: website meer uitleg

APPLAUS & BEDANKT

Wie verder nog ideetjes heeft voor acties en indicatoren, mag die altijd droppen in de beleidsnotabrievenbus achteraan de tent!