

# Sessie rond implementatie 9 uur tot 12 uur

---

**Moderatie:** Lore Bonte, Eva Samson (trekkers beleidsnota)

**Verslag:** Iris Van Cleuvenbergen (BOM)

## Inhoud:

- Deel 1: de krijtlijnen (= de basisinsteek van de BN, niet inhoudelijk maar wel omkaderend)
  - o Gesprek op voeten
- Deel 2: vertaalslag naar de praktijk
  - o 2.1 De ideale indicator
  - o 2.2 De neuzen in dezelfde richting
    - Terugblik op het verleden + evaluatie
    - Brainstormoefening
    - Diepere uitwerking
  - o 2.3 Prioriteiten stellen
    - Koningsbal
- Applaus (en conclusie)

## Samenvatting belangrijkste conclusies:

- De indicatoren in de nieuwe beleidsnota moeten ambitieus genoeg beginnen, maar ook haalbaar zijn zonder dat we moeten liegen of dingen verzinnen om ons geld te krijgen.
- We moeten vooral ambitieus zijn in de dingen die ons eigen maken. De meer ambitieuze indicatoren moeten dus strategisch geijkt zijn op de domeinen waarin we bewust ambitieus willen zijn omdat die ons onderscheiden van de scouts.
- Indicatoren die onze basiswerking weergeven, moeten vooral haalbaar zijn. Daar vooral mikken op een status quo.
- Er moet meer communicatie en transparantie zijn over de beleidsnota, en het moet duidelijker zijn in héél JNM wat daar allemaal instaat. Dat kan op verschillende manieren.
- Enkele van die manieren waarop we zeker willen inzetten:
  - o Op de AV's meer refereren naar de beleidsnota, dus de HB-AV en nazofé-AV hierop enten
  - o Een coole beleidsnota-update op congres!

- Het boekje beter uitwerken: ook online beschikbaar maken, elk jaar up-to-date krijgen, een vast invulmoment vastleggen met de opvolger
- Referenda zijn hip en inclusief, hier moeten we meer op inzetten om grote beslissingen te maken
- Verder zijn er nog andere acties mogelijk, zoals meer aandacht hebben voor de beleidsnota in de HB-handleiding (die dan ploegspecifiek wordt) en beter communiceren omtrent het voortgangsrapport, maar hier moet niet de grootste brok van onze aandacht naartoe gaan. De acties hierboven hebben prioriteit.

## **VERSLAG INPUTMOMENT IMPLEMENTATIE**

### **DEEL 1: DE KRIJTLIJNEN**

Welkom aan alle deelnemers! We zijn hier met een 25-tal, dat vinden we een heel mooie opkomst! Heel fijn dat er zoveel enthousiasme is om na te denken over hoe we de beleidsnota beter gedragen kunnen krijgen. Wat dat allemaal betekent, daar komen we nog uitgebreid op terug.

We gaan het vandaag hebben over de implementatie van de beleidsnota. Klinkt niet sexy, maar gaat over de strategie die we willen gebruiken rond de beleidsnota. Is het een sec subsidiedocument, of willen we onszelf doelen opleggen om dingen te veranderen? Hoe kunnen we ervoor zorgen dat mensen binnen 5 jaar nog weten: dit is wat we willen doen, en ook nog weten waarom en zo...?

We zijn hier om samen na te denken, en dus willen we graag een veilige plek zijn voor iedereen. We proberen regelmatig een pauze in te lassen. Laat die voor jou te lang op zich wachten, sta dan gerust zelf even weg en kom terug wanneer je er weer ruimte voor hebt. Je kan enkel actief meedenken als je basisnoden vervuld zijn, dus wees in contact met je lichaam en voel je vooral niet geremd om bv. even een toiletpauze te nemen. Verder vinden we het belangrijk om respect te hebben voor elkaars mening en elkaar te laten uitspreken. Een laatste ding dat we graag willen vermelden, is dat Iris hier aanwezig is om verslag te nemen. Dat is absoluut niet om jullie achteraf persoonlijk op te pakken, of om specifieke uitspraken te noteren met naam en toenaam, maar gewoon om ervoor te zorgen dat we effectief aan de slag kunnen gaan met de input die hier gegeven wordt. We zetten het verslag achteraf ook op de website in een nieuwsbericht. Dat beloofden we ook al tijdens het inputmoment rond afdelingsondersteuning, en hetzelfde geldt dus hier. Eens het af is, wordt het gedeeld.

In deel 1 van dit inputmoment willen we vooral input en ideeën krijgen over hoe specifiek of abstract of ambitieus of realistisch we willen zijn bij het opstellen van die nieuwe beleidsnota. En die input kunnen we dan meenemen in hoe we onze indicatoren willen formuleren. Dit gaan we na aan de hand van een soort stellingenspel, meerbepaald een

“gesprek op voeten”. Dat is een methodiek uit de Deep Democracy-beweging waarmee je kan nagaan welke ideeën er leven binnen een groep, en waarmee je kan proberen om zoveel mogelijk “verborgen”/onuitgesproken ideeën, meningen en gevoelens aan de oppervlakte te brengen. Het doel van dit gesprek op voeten is eindigen in een soort consensus, een voorstel waar iedereen zich wel in de buurt bij thuis voelt. Je positioneert jezelf aan de hand van elkaar, in verband met een specifieke stelling. Dus iemand geeft een mening over die stelling, en als je akkoord bent, ga je dicht bij die persoon staan, en als je niet akkoord bent, ga je ver van die persoon staan. De moderator plaatst zich naast iemand die een andere mening heeft, en nodigt die persoon uit om de mening te delen met de groep. Zo krijg je eigenlijk een nieuwe stelling, en kan de groep zich dus opnieuw positioneren. We gaan zo voort tot we het gevoel hebben dat er over een bepaald thema min of meer consensus is, of dat er niets meer aan het gesprek toe te voegen valt.

Weet dat je tijdens een gesprek op voeten dus ook altijd in beweging mag blijven, naarmate van wat er gezegd wordt. Waar we normaal met de handen zouden aangeven dat we akkoord zijn, kunnen we dat nu doen door letterlijk achter iemand te gaan staan, om te tonen dat je een idee steunt (als het ware een “got your back”).

Dan gaan we nu van start met de stellingen! Waar het nog niet helemaal duidelijk is, zal het onderweg wel duidelijk worden. We hebben vertrouwen in jullie. 😊

**STELLING 1: Ik vind dat de beleidsnota louter een subsidiedocument is. (Hiermee bedoelen we dat we onszelf niet te veel doelen opleggen, maar de beleidsnota eerder gebruiken om subsidies te krijgen.)**

- Eerste plaatsing in de ruimte: het merendeel van de groep is van mening dat de beleidsnota meer is dan een subsidiedocument.
- Individuele JNM'ers aan het woord:
  - Er zijn ook andere manieren om aan doelen te werken dan via een beleidsnota.
  - Het is super interessant om onszelf doelen op te leggen, maar nu is er een stok achter de deur, dus als we doelen niet halen, krijgen we ook minder geld.
  - Anderzijds gaat het niet alleen om geld. We krijgen geen subsidies zonder daar doelen in vast te leggen, en die doelen zorgen ervoor dat JNM sturing heeft in de komende 5 jaar. Het is belangrijk om iets van richting te hebben, je kan niet elk jaar jezelf herdenken.
- Consensus:
  - ⇒ Beleidsnota KAN sturing bieden maar er is ook een belangrijk economisch aspect, het geeft richting maar we moeten er ook echt voor gaan.

- ⇒ Belangrijk om erop in te zetten, maar we mogen onszelf er niet in vastrijden. Dus doelen opleggen en die ook proberen nastreven maar ook verder kijken dan dat.

**STELLING 2: De beleidsnota zou strikt moeten nageleefd worden, we mogen ons er niet de hele tijd uitlullen bij de rapportage maar moeten de dingen die we democratisch bepaald hebben gewoon doen. Daarmee basta.**

- Eerste plaatsing in de ruimte: vrij veel consensus over: we moeten dat gewoon doen.
- Mening van individuele JNM'ers:
  - Andere mening: niet per sé de bedoeling dat we ons ergens uitlullen, maar tegelijkertijd zijn we een vrijwilligersorganisatie en loopt die beleidsnota van 2026 tot 2030, dus op sommige vlakken mag dat dan ook wel.
  - Andere mening: als de dingen afgesproken zijn, moeten we het gewoon deftig proberen. Als het niet lukt, moeten we een goede verantwoording hebben waarom het niet gebeurd is. Maar we moeten niet op semi louche manieren dingen uit onze duim beginnen zuigen. Er moet echt een effort gedaan worden om dingen te proberen halen. Als het dan niet lukt, ook ok, maar het is afgesproken dus het moet gewoon geprobeerd worden.
- Voorlopige consensus:
  - ⇒ Sommige dingen zijn belangrijker dan andere. De belangrijke indicatoren moeten we echt gewoon proberen, zeker de indicatoren die ons onderscheiden van de rest. Voor andere indicatoren kunnen we wel wat creatiever zijn. Maar niet bepaalde zaken al op voorhand laten vallen.
- Mening van individuele JNM'ers:
  - Andere mening: we mogen ook hier niet vergeten ambitieus te zijn. Onze boodschap in de maatschappij is heel belangrijk. We mogen ons ook afzetten tegen andere jeugdbewegingen. Op veel niveaus zijn we eigenlijk al heel ambitieus, kijk bv. naar de motie-AV.
  - Is het niet automatisch zo dat als je heel ambitieus start, dat je dan creatief gaat moeten interpreteren om niet afgestraft te worden?
- Consensus:
  - ⇒ Evenwicht zoeken tussen haalbaarheid en ambitie.
  - ⇒ Een ideale balans vinden tussen die twee, waarbij we ook wel kunnen halen wat we op voorhand vastleggen.
  - ⇒ Je legt een plan vast, dus je moet het proberen. Je kan niet een andere weg inslaan zonder die af te toetsen en hier eigenlijk gewoon zelf over beslissen.

**STELLING 3: De beleidsnota moet ons ambitieuze doelen opleggen (vs. de beleidsnota moet vooral capteren wat we nu al doen.)**

- Eerste plaatsing in de ruimte: zeer verdeeld.
- Mening van individuele JNM'ers:
  - Het moet laagdrempelig zijn, de doelen moeten haalbaar zijn, er moet al veel gebeuren dus als er nog super veel andere dingen bijkomen, dan wordt het te veel.
  - Te veel ambitie kan ons ook te veel druk op leggen.
  - Anderzijds niet slecht om te beginnen met het idee van: we willen heel ambitieus beginnen, zo krijgen we veel overheidsgeld. We krijgen eigenlijk over 5 jaar miljoenen, het is niet dat de overheid zo ongelooflijk veel geld hebben, dus wel chique eigenlijk.
  - We moeten ambitieus zijn in de dingen die ons eigen maken, maar niet op alle vlakken. Op welke dingen dan wel? Natuur, milieu, beheer. Maar niet per sé op vlak van praktische ondersteuning.
- Consensus:
  - ⇒ Hierover is enige consensus.
- Mening van individuele JNM'ers:
- Andere mening: veel ambitie om het groter en beter te doen. Een beleidsnota die minder ambitieus is dan de vorige, geeft een raar signaal naar de overheid toe. Je moet wel enigszins realistisch zijn, maar als je de hele tijd denkt, het is goed zoals het is, dan kom je nergens. Dus wel ambitie tonen, en dan zien we wel. Sterker gaan op wat ons eigen maakt, maar niet per sé minder ambitieus gaan op de basis. Dus niet afzwakken op de basis, maar ook niet extra ambitieus zijn op de basis, eerder op wat ons eigen maakt.
- Er hangt heel veel af van hoe we ambitieus zijn bekijken. Als je op alles ambitieus bent, dan lukt het gewoon niet. Je moet enkele speerpunten kiezen om je op te focussen waarop je dan extra inzet.
- Consensus:
  - ⇒ Niet per sé heel veel ambitieuzer worden in de basis, maar wel in wat ons eigen maakt.

Er waren ook nog enkele stellingen die we op voorhand uitdachten, maar uiteindelijk niet aan de groep hebben voorgelegd wegens tijdsgebrek. Het gaat om de volgende stellingen:

- Elke HB'er zou de beleidsnota moeten lezen.

- Ploegen moeten binnen het kader van de beleidsnota zoveel mogelijk vrijheid krijgen om dingen in te vullen op de manier die zij willen.
- Ik vind dat op congres een potentiële voorzitter al concreet moet weten wat hij/zij/die zal moeten doen komend werkjaar.

## DEEL 2: VERTAALSLAG NAAR DE PRAKTIJK

### *2.1 DE IDEALE INDICATOR*

We hebben nu nagedacht over hoe we onze indicatoren willen formuleren, welk kader we hiervoor moeten volgen, maar nog niet hoe we ervoor gaan zorgen dat deze indicatoren effectief nog gekend zijn in 2026 en dat ze ook in de praktijk worden gebracht door vrijwilligers. Dat hangt af van veel factoren: hoe motiverend zijn de indicatoren, hoeveel vrijheid laten ze, hoe duidelijk zijn ze, hoe ambitieus zijn ze, hoe makkelijk zijn ze in te passen in de huidige werking,...

We starten met een korte theoretische introductie over de opbouw van een beleidsnota:

- Een beleidsnota bestaat uit SD's, OD's, acties en indicatoren.
- Indicatoren is wat we moeten verantwoorden naar de overheid toe. Deze zijn dus het belangrijkste om over na te denken wanneer we het hebben over implementatie. De indicatoren moeten goed gekend zijn bij de ploegen, en ploegen moeten zin hebben om ermee aan de slag te gaan. De overheid moet ons hierop kunnen beoordelen, moet meetbaar zijn. Dat moet je in een excel invullen, en per indicator schrijven 'gehaald', 'niet gehaald' of 'deels gehaald'.
- Kort even kaderen hoe ons doelstellingenkader er nu uitziet en waar we zitten. We hebben een versie van het doelstellingenkader die nu met 4 van de 9 ploegen is afgetoetst. Het kan dus zijn dat er nog dingen wijzigen. En het is ook normaal dat het nu nog leeg is, want bv. gisteren hebben we het nog lang gehad over afdelingen en afdelingsondersteuning, dat zit er nu nog niet in.

Vervolgens vatten we samen aan welke "voorwaarden" indicatoren moeten voldoen volgens deel 1. (=conclusies die we uit deel 1 haalden) Hoe ziet een goede indicator er voor de groep uit? Wat zijn de randvoorwaarden? En hoe moeten we die meenemen in de formulering van ons doelstellingenkader? Wij (= de moderators en verslaggever) hebben het begrepen als volgt:

- ⇒ De conclusie van daarnet was: de indicatoren moeten ambitieus genoeg beginnen, en in bepaalde domeinen moeten we ambitieuzer zijn dan andere, maar met de sidenote dat de indicatoren die we maken ook wel haalbaar moeten zijn zonder dat we moeten liegen of dingen verzinnen om ons geld te krijgen. Dus vooral ambitieus zijn in de dingen die ons eigen maken, en minder in onze basiswerking.

⇒ De groep is akkoord.

## 2.2 DE NEUZEN IN DEZELFDE RICHTING

In dit stukje gaan we nadenken over hoe we ervoor kunnen zorgen dat de neuzen in dezelfde richting staan tot en met 2030. Hoe zorgen we ervoor dat de ploegen die met de beleidsnota aan de slag zullen gaan binnen 5 jaar ook nog weten wat erin staat? Hoe zorgen we ervoor dat ook de AV weet welke strategische prioriteiten we vooropstellen en in hoeverre ploegen hier actief aan hebben bijgedragen of niet? We starten met een korte terugblik op tools die in het verleden al eens gebruikt zijn om ervoor te zorgen dat de beleidsnota zo goed mogelijk gekend en gedragen was.

Hoe gaan we ervoor zorgen dat heel JNM samenwerkt om dingen te realiseren, en ploegen niet gewoon een lijstje krijgen met wat ze moeten doen en daarmee basta?

Korte terugblik op tools die al eens geprobeerd zijn:

- De blokken
  - Een blok bestond uit een groep mogelijke acties/indicatoren die toewerken naar een bepaalde ambitieuze doelstelling. Deze acties konden zowel los staan van elkaar als elkaar beïnvloeden. Als we als JNM deze doelstelling wouden bereiken, was het nodig dat we gedurende een afgebakende periode hier extra op zouden focussen.
  - Het ging m.a.w. doelstellingen waarvoor een overkoepelende/ploegoverschrijdende/gezamenlijke inspanning nodig was en die we nog niet met onze basiswerking verwezenlijkten, die dus werden geordend in blokken.
  - Die blokken zijn vervolgens op een beleidsdag in een tijdlijn gegoten, zodat je elk jaar een aantal thematische prioriteiten had.
  - Voorbeelden van blokken: standpunten.
- De jaarfocus
  - De blokken waren te veel en te complex, moeilijk om het overzicht te bewaren.
  - Dus dan had je per jaar één afgebakend ding waar dan op gefocust werd, zoals bv. de kampen.
  - Is ook snel afgevoerd
- De bestuursvisie
  - Kwam uit de jaarfocus, en heeft als doel om het bestuur aan het begin van het jaar te laten nadenken over het beleid dat ze willen voeren.
  - Dit beleid is dan vaak gelinkt aan indicatoren waarvoor we nog een inhaalbeweging moeten maken.
- De beleidsboekjes

- Een schriftelijk boekje waarin alle indicatoren voor jouw ploeg vermeld staan en waarin je notities kan maken over de voortgang.
- Sommige indicatoren lopen over meerdere jaren, en het boekje kan dan een manier zijn om te zien waar we staan met de verschillende indicatoren, wat er in de vorige jaren al gebeurd is, en waar we moeten bijbenen.
- Voor de blokken was er niets

Na de theoretische voorstelling wordt er gereflecteerd over de verschillende tools die er al zijn geweest. Dit gebeurt aan de hand van de volgende richtvragen:

- Zijn er dingen die je opvallend vindt in de verschillende tools?
- Welk systeem lijkt jou het meest in de goede richting te gaan?
- Welk systeem slaat volgens jou de bal volledig mis?
- Wat zijn voor jou de voor- en nadelen van de verschillende tools?

Iedereen gaat hierover met de burens in gesprek op een redelijk informele manier, in groepjes van 4 of 5 personen. We vragen aan de verschillende groepjes om conclusies en interessante gedachtegangen op te schrijven op het blaadje met de richtvragen. De notities werden hieronder overgenomen in het verslag. Er werd ook kort mondeling overlopen wat de verschillende groepen als conclusie vormden, hiervan werd onder de schriftelijke notities verslag genomen.

Schriftelijke notities:

- Zijn er dingen die je opvallend vindt in de verschillende tools?
  - Blokken/jaarfocus/bestuursvisie klinken te weinig democratisch, er is niet veel mogelijkheid voor input, je stemt voor of tegen.
  - Ze hebben allemaal niet gewerkt, te concreet
  - Weinig communicatie
  - Doorgeefboekjes goed als het in korte, makkelijke zinnen staat, verantwoordelijkheid van de ploegvoorzitter, maar in samenwerking
- Welk systeem lijkt jou het meest in de goede richting te gaan?
  - De bestuursvisie lijkt ons concreter dan bv. een jaarfocus, of gericht. Je kan pijnpunten blootleggen en aanpakken.
  - De boekjes zijn waardevol, maar er is te weinig communicatie over hoe het te gebruiken. Moet beter worden opgevolgd door de BOM en bovo's. Op congres een sessie "stand van zaken beleidsnota" doen, zodat meer mensen op de hoogte zijn. Je moet er constant over horen eigenlijk, in plaats van enkel rond de beleidsnotaperiode. De boekjes kunnen dus beter, maar zijn eigenlijk niet slecht. Concreter opsplitsen (4 jaar is te lang), meer in tussenstappen werken.
  - Boekjes met de dingen die we nog moeten doen en die al gedaan zijn, zijn overzichtelijk



- De beleidsboekjes voor de voorzitters van de ploegen. Automatisch ingelogd zijn in de site (?) -> dat je de boekjes op de site kan zien en terugvinden (? Is de interpretatie van Iris). We maken het minder hoogdrempelig.
- Jaarfocus: wel handig in combinatie met de boekjes zodat het in de jaren erna wel behouden kan worden, maar niet toevoegen aan de beleidsnota
- Welk systeem slaat volgens jou de bal volledig mis?
  - De blokken leggen te veel druk op ploegen en voorzitters
  - Verwatering -> systeem verdwijnt naar de achtergrond door plotse situaties of meer prioritaire dingen.
  - We hebben te weinig kennis over de systemen om hierop te kunnen antwoorden (dat zegt natuurlijk ook al iets)
  - Honkbal, max 3 slagen, korfbal
- Wat zijn voor jou de voor- en nadelen van de verschillende tools?
  - Bestuursvisie geraakt verloren in de drukte
  - Er is voor het boekje (maar ook voor andere systemen) te weinig communicatie naar ploegleden.
  - Aandachtspunt: gebruiksvriendelijkheid voor nieuwelingen
  - Blokken: kort en krachtig maar niet zo diepgaand. Maar dat kan ook ok zijn.

#### Mondelinge presentaties:

- Groep 1: Een jaarfocus kan wel interessant zijn, maar da's een extra ding. En als er dan iets uitkomt dat werkt, kan dat gewoon blijven leven. Eerder los van de beleidsnota zien. En verder met de ploegen zelf aan het begin van het jaar duidelijk bespreken: wat moet er gebeuren en hoe? En aan het einde van het jaar ook samen evalueren.
- Groep 2: Wat vinden we opvallend? De tools die gepresenteerd zijn geweest, hebben allemaal niet echt gewerkt. De boekjes zijn eigenlijk wel waardevol en gaan het meest in de goede richting. Maar hier moet actiever rond gewerkt worden aan het begin van het jaar, in de overdrachten moet hier sterker op gefocust worden, ook met de beleidsondersteunend medewerker overlopen. Want het moet up-to-date blijven, en nu gaat het overzicht soms verloren. Elk jaar op congres zouden we een soort beleidsnota-updatesessie moeten geven waarin duidelijk een overzicht gegeven wordt over wat er goed aan het lopen is, en wat minder. Want JNM'ers die niet echt actief zijn in een ploeg, weten er nu weinig van. En mensen die zelf niet in een ploeg zitten, kunnen op die manier ook meer voeling krijgen met wat er in ploegen gebeurt. We evolueren dan dus naar ploegen die duidelijker werken rond specifiekere engagementen. Groep 2 is minder fan van de blokken, omdat die te concreet vastleggen wat er in welk jaar moet gebeuren. En de bestuursvisie geraakt snel verloren. Tips die de groep wil meegeven aan de beleidsnotastuurgroep, zijn dat we moeten proberen de indicatoren die over de

hele beleidsperiode verlopen zoveel mogelijk te beperken, dat we dingen modulairder moeten aanpakken en splitsen in deelindicatoren, want anders is er uitstelgedrag. Je kan met andere woorden wel indicatoren hebben die over een lange periode lopen, maar in praktijk ga je die dan splitsen in 5 jaarindicatoren die op een logische manier op elkaar volgen.

- Groep 3: deze groep heeft vooral heel veel gebabbeld maar niet zoveel opgeschreven, het gesprek was eerder een wirwar van gedachten dan een concrete lijst met wat er wel en niet goed was. Voor de groep riskeert een systeem zoals de jaarfocus snel naar de achtergrond te verdwijnen, omdat er in een bestuursjaar altijd dingen tussenkomen die dringender zijn (zoals personeel dat ontslag neemt). Boekjes zijn wel handig, en ook veel overzichtelijker dan de andere systemen, dan is het duidelijker wat er gedaan moet worden.
- Groep 4: het is vooral opvallend dat alle tools die er zijn eerder ondemocratisch zijn. Dat is niet per sé slecht. Maar eigenlijk wordt een ploegbeleid gewoon voorgesteld op nazofé en dan kan je voor of tegen stemmen, er is weinig tijd voor vragen. Idem met het voortgangsrapport op de Koers-AV, Je kan moeilijk als AV echt input geven of zeggen, bestuur, jullie moeten dit doen. Op één of andere manier moeten we dus een periode voorzien waarop er input gegeven kan worden vanuit de “gewone” JNM’er. Bestuursvisie lijkt concreter en gericht dan een jaarfocus.
- Groep 5: jaarfocus loopt misschien over een te korte periode. Beter om over vier jaar een plan te maken dan over een jaar. Is dit dan tegenovergesteld aan wat de andere groep zij rond modulariteit? Dat heeft zeker zijn plaats, er moet ook ruimte zijn om in te spelen op ad hoc dingen. Maar het spreekt elkaar niet tegen. Er zijn de grote dingen die je wil realiseren over een langere periode, en die kan je opsplitsen in stapjes. Dus grotere thema’s met concrete stappenplannen. Dat schrikt minder af als voorzitter, want je bent nooit voorzitter voor 4 jaar. Maar dat laat wel toe om dan een periode van vier jaar te bekijken.
- Groep 5 had nog een schaduwpunt dat ze niet plenair hebben willen delen, nl. de communicatie. Binnen ploegen is die heel erg ontransparant. Het is heel vreemd dat ploegen doelen hebben en dat die door de ploegvoorzitter gekend zijn, maar dat de ploegleden hier eigenlijk niets of nauwelijks iets van weten. De boekjes zijn op papier, en eigenlijk is dat super ondemocratisch, want je kan die als ploeg niet inkijken. Dus je kan eigenlijk niet weten hoe het met bepaalde indicatoren gesteld is, en hoe daarover gerapporteerd is geweest. Op de Koers-AV wordt dit wel kort toegelicht, maar dat gaat ook heel snel vooruit en je hebt nauwelijks tijd om te volgen.

Ideetjes:

- ⇒ HB-handleidingen splitsen per ploeg en hier de indicatoren van de ploeg inschrijven?

- ⇒ Maar dat geeft nog steeds geen zicht op de voortgang. Voortgangsrapportage breder delen? Of inderdaad een updatesessie op congres?

### Brainstormoefening

We leggen in het midden van de cirkel een grote flap en delen post-its uit. Iedereen krijgt 5 minuten om na te denken over een tool, systeem, structuur, werkwijze,... om de nieuwe beleidsnota in praktijk te brengen. Het gaat om een wilde brainstormfase: je schrijft elk idee op een aparte post-it en brengt die naar de flap, waar iemand al aanwezig is en gelijkaardige ideeën al zo goed mogelijk probeert te bundelen.

Na die 5 minuten overloopt de moderator kort even de bestaande “blobs”/thematische groepen. Deze thema’s zullen verder worden uitgedacht in groepjes. We leggen de groepjes nog niet vast, iedereen mag dus zelf een eigen thema kiezen, maar we benadrukken wel dat het fijn is als de groepjes wat heterogeen zijn, en de meer ervaren mensen dus wat mixen met de minder ervaren mensen, en niet alle mensen uit dezelfde HB-ploeg komen bijvoorbeeld. Voor dat uitdenken krijgen ze 30 minuten de tijd.

Er zijn een aantal thematische blobjes die we even overlopen.

1) Aparte functie of verantwoordelijkheid of commissie, al dan niet binnen het bestuur, om ervoor te zorgen dat er geen verwatering is. De interne beleidsnotacommissie ☺ beleidsinquisitie!

2) Meer communicatie en transparantie

- Meer communiceren binnen ploegen en naar ploegleden
- Meer communiceren naar de rest van JNM, bv. online tool of iets anders

3) Boekjes anders aanpakken / meer in handleidingen verwerken / boekjessysteem breder maken

De rest zijn eerder losstaande ideeën voor de beleidsnota zelf, maar als groepjes zin hebben om bepaalde zaken mee te pakken, mag dat zeker. We eindigen met 4 groepjes, dus voor puntje 1 en 3, en 2 groepjes voor puntje 2 (over elk deeltje).

Losstaande post-its die we wel moeten meenemen naar de beleidsnota:

- Langetermijnindicatoren opsplitsen in behapbare stappen
- Vaste waarden JNM zeker behouden in de beleidsnota
- Extra ambities die niet in de beleidsnota worden meegenomen

Er zijn in totaal 4 groepjes, elk groepje gaat aan de slag met één van de grote thema’s hierboven. Eén groep denkt dus na over de beleidsinquisitie, één groep over communiceren binnen ploegen en naar ploegleden, één over communiceren naar de

rest van JNM, en één over de boekjes. Na de denkfase krijgt elk groepje het woord om kort even te pitchen wat er zoal besproken werd en wat de opvallendste conclusies waren. Die zijn hieronder weergegeven per thema/groep.

### Boekjes

- Boekje zelf is eigenlijk goed, mooi archief, geeft houvast, een goede checklist
- Maar er is veeeeeeel meer BEKENDHEID nodig!
- Misschien op het einde nog iets opnemen rond de overdrachten tussen oude en nieuwe ploegvoorzitter, plek voor een korte samenvatting van het overdrachtsgesprek in het boekje zodat ook de conclusies van vorige gesprekken doorgegeven kunnen worden (je krijgt dan als ploegvoorzitter een beter zicht op de jaren vóór die van je voorganger)
- Exemplaar van het boekje inscannen en toegankelijker maken, zodat mensen die interesse hebben, het ook online kunnen raadplegen. Dus één exemplaar fysiek voor de voorzitter, en een toegankelijk online alternatief
- Werken rond de bekendheid van de boekjes
- Vast moment om boekjes in te vullen, de BOM moet opvolgen dat dit gebeurt, er niet per sé altijd bij zijn maar wel actief opvolgen.

### Communicatie en transparantie van beleidsnota binnen JNM

- Op de HB-AV's en nazofé-AV's (beleidsevaluatie van voorgaande jaar en toekomstige beleid van de ploeg) veel duidelijker laten refereren naar de beleidsnota, evaluatie werkjaar duidelijker koppelen aan beleidsnota
- Duf imago van de beleidsnota, klinkt allemaal heel saai, maar is eigenlijk super interessant en belangrijk, laat toe om mee JNM te sturen. De mensen die hier niet zijn, zijn er waarschijnlijk niet omdat ze denken dat dit retesaai is. De oplossing? Op congres een sessie beleidsnota-update met een flashy en bouncy powerpoint. Want ook het voortgangsrapport is eigenlijk super boeiend om te lezen, maar wat een retesaai woord eigenlijk.
  - o Mensen meer enthousiasmeren over beleidsnota: denk mee over beleid! Missie! Visie! Toekomst!
- Referendum is heel nuttig en belangrijk, iedereen kan zijn stem laten horen, ook wie we normaal gezien niet bereiken (bv. afdelingsvrijwilligers).
  - o Zo is iedereen betrokken bij de beleidsnota
  - o Heeft gezorgd voor bekendheid / awareness / bewustmaking
- Een ander woord voor beleidsnota, bv. manifest? ;)
  - o Hier is weinig consensus over, hahaha
  - o Beleidsnota sowieso voor de overheid aanhouden, maar intern kan anders

### Inquisitiecommissie of functie

- Ervoor opletten dat dit geen extra druk creëert voor ploegen en ploegvoorzitters
- Eerder als functie om mensen aan te sporen, werkmomenten te prikken, actief mensen eraan herinneren, zodat er meer rust wordt gecreëerd naar het einde van het jaar toe. Er is eigenlijk gewoon meer opvolging nodig
- Werkdagen en werkmomenten prikken en ervoor zorgen dat er updates over de beleidsnota zijn op vergaderingen
- Het moet eigenlijk iemand binnen het bestuur zijn die dit in zijn achterhoofd houdt
- Deze functie steken we best bij een bovo, één van de extra bovo's heeft dit als petje. De bover: beleidsondersteuningsverantwoordelijke

### Transparantie binnen de ploegen over de beleidsnota

- Werkdagje overleggen over indicatoren en communicatie hierover in september of oktober
  - o Maar niet voor alle ploegen even interessant
  - o Daar discussiëren over wat mogelijk is dat jaar, afhankelijk van het enthousiasme
  - o In plaats van een werkdagje een vergadering. Een extra vergadering aan het begin van het jaar, want de startvergadering is al lang.
- Op die extra vergadering de nadruk leggen op de indicatoren, wat ziet de ploeg zitten, waar is er enthousiasme voor, en wat wil de ploeg echt?
- Aan de helft van het jaar hier dan ook echt op terugkomen, hoe was het met de rapportage, hoe staat het ervoor voor dit jaar, moeten we het plan aanpassen,...
  - o Bedenking: wat met ploegen die al weinig tijd hebben aan het begin van het jaar? Sommige mensen zijn al heel druk aan het begin van het werkjaar.
  - o Aanvulling: met een andere insteek aan de vergadering starten. Dus niet met een lijstje: jullie moeten dit en dit en dit, maar eerder wij willen dit en dit en dit. Dus ploegen zelf een plan van aanpak laten maken dat kadert op de beleidsnota.
- Het boekje moet ook beschikbaar zijn op de sharepoint. We moeten beter op de hoogte gesteld worden als ploegleden van wat er aanwezig is.

### **2.3 PRIORITEITEN STELLEN**

Na deze (uitgewerkte) droomoefening is het tijd om met twee voetjes in de realiteit te landen. Daarom staan we ook fysiek even recht en spelen we koningsbal/tussen twee vuren. Iedereen krijgt een idee op de buik gekleefd (sommige ideeën zullen er dan twee of drie keer tussen zitten) en je kan ideeën van de andere groep waar je geen fan van bent

eliminieren door ze uit te gooien. Het andere team kan op dat moment wel besluiten om iemand anders te eliminieren in de plaats, en zo een specifiek idee in het spel te houden. Elk team heeft alle ideeën, dat is horizontaler. En op het einde blijven we dan over met één of enkele ideeën. We vragen daarna nog eens plenair na of dit idee nu resoneert bij iedereen, en als er meerdere ideeën zijn, welk idee de voorkeur heeft en/of beide ideeën niet verzoend kunnen of moeten worden.

De verschillende ideeën werden gedestilleerd uit de presentaties van de groepjes. Er waren er een tiental, en de ideeën waren gedragen door de groep (de groep was er dus mee akkoord dat dit de voornaamste conclusies waren).

*Sidenote: Het jammere is dat Iris op dat moment klaarblijkelijk een mentaal dutje deed en deze ideeën niet meer heeft opgeschreven (ook geen idee waar de papieren uiteindelijk zijn beland). Het goede nieuws is wel dat die voor de eindconclusie mentaal terug wakker was.*

Wat er zeker volmondig werd geëlimineerd:

- De bover
- Een extra functie om de beleidsnota op te volgen
- Een beleidsnota-startvergadering aan het begin van het werkjaar

Qua eindconclusie kan wel tellen dat er bij de beide kampen consensus was over welke ideeën overeind moesten blijven. Eén kamp won en gooide alles uit wat het wilde eliminieren, maar vervolgens bleek dat het andere kamp eigenlijk op dezelfde doelen aan het mikken was. Consensus, dus. Joepie!

De volgende ideeën blijven overeind en werken we naast elkaar uit:

- Op de AV's meer refereren naar de beleidsnota, dus de HB-AV en nazofé-AV hierop enten
- Een coole beleidsnota-update op congres!
- Het boekje beter uitwerken: ook online beschikbaar maken, elk jaar up-to-date krijgen, een vast invulmoment vastleggen met de opvolger
- Referenda zijn hip en inclusief, hier moeten we meer op inzetten om grote beslissingen te maken

Zijn er nog pijnpunten? Ideeën waar mensen wel echt iets in zagen, maar die nu geëlimineerd geweest zijn?

- Nee.

APPLAUS