

# VERSLAG BESTUURSVERGADERING



## 7 NOVEMBER 2023

**Aanwezig:** Michiel Soenen (NWG-voorzitter), Leyla Rebahi (geen bestuurslid), Karel De Witte (Maandagavondverantwoordelijke; geen bestuurslid), Simon Bil (MWG-voorzitter), Kes Bakker (opper-RAC'er), Rohan Meerhaghe (vormingsverantwoordelijke), Raf Vanisterbecq (bondsvoorzitter), Yolán Bosteels (bondsvoorzitter), Mirte Eyckerman (coördinator), Iris Van Cleuvenbergen (beleidsondersteunend medewerker), Michiel De Doncker (geen bestuurslid), Jana Demunster (IP-voorzitter), Nel Top (mémé), Marie Decreton (communicatieverantwoordelijke), Emma Klinck (jolutanker), Laïs Debaue (BWG-secretaris; eerst online), Simon Vandepitte (bondsvoorzitter; te laat)

**Verontschuldigd:** Marit Liekens (wipper)

**Voorzitter:** Raf

**Verslagnemer:** Emma

## RONDJE

Hoe gaat het met je? Wat is je topmomentje en je flopmomentje van afgelopen maand?

Simon: Het gaat goed.

Karel: Top: deftig practicum deze week. Flop: practicum vorige week.

Michiel: Top: Twitchweekendje was succesvol. Flop: nog veel werk.

Emma: Top: foeren op HAC. Flop: mails na HAC.

Leyla: Flop: Veel werk. Top: goede werkdag gehad met de PP.

Marie: Top: IC. Flop: mails na IC.

Nel: Top: foeren op IC. Flop: Te veel te doen.

Michiel: Top: HAC. Flop: Nullen als resultaat van HAC.

Jana: Top: HAC. Flop: afgelaste IP-werkdag.

Iris: Top: darten in het stamcafé van André Hazes. Flop: vergaderingen beleidsnota moeten verschuiven.

Mirte: Top: IC. Flop: mentale toestand na IC en dingen verder in de vergadering.

Yolán: Flop: ik dacht dat we veel meer aan personeel uitgeven dan begroot. Top: dat bleek een fout in de boekhouding te zijn.

Laïs: x zat thuis met zelfgemaakte pizza x

Rohan: Top: IC. Flop: toch best veel te doen nu.

Commented [LD1]: heel gelukkig gevangen thuis met zelfgemaakt pizza

Kes: Top: schoolproject maar daardoor ook wel flop want ik kon niet mee op IC.

Raf: Flop: tribunaal nog niet gefixt door drukte, veel hectiek, stress en druk door dingen die we straks zullen bespreken. Top: darten in het stamcafé van André Hazes.

## HET AOO (KES)

- **Wat is het AOO?**

Het AOO is de afkorting voor het Afdelings-ondersteunend-overleg. De bedoeling van zo'n AOO is om na te denken over hoe we onze focus op afdelingen als ploegen verbeteren/aanpakken. Het AOO is hét moment waarop JNM Nationaal, de RAC'ers (regionale afdelingscoördinatoren), en afdelingen elkaar ontmoeten.

We willen graag het AOO herbekijken en hervormen. Momenteel blijft het een lastig overleg dat al veel verschillende vormen heeft aangenomen, maar genoeg is genoeg! Een groot verschil met vorig jaar is dat we dit werkjaar maar 1 AOO gaan organiseren, want te veel vergaderen, daar word je moe van. We willen er dus graag een knaller van maken waar hopelijk elke ploeg iets uit kan halen om mee te nemen naar de toekomst.

- Op **20 november** organiseren we een AOO-denkmoment. Hierop zijn alle ploegvoorzitters, -leden en mensen die interesse hebben uitgenodigd. We willen graag de koppen even bijeensteken en input krijgen vanuit verschillende hoeken, over wat er uit zo'n AOO juist kan betekenen voor ploegen en afdelingen.

Momenteel hebben we met de AOP al een idee om het AOO de ploegen gemakkelijker warm te maken voor een AOO. We organiseren namelijk een wedstrijd: Maak met jouw ploeg de beste afdelingstool!

- **Wedstrijd**

Maak met jouw ploeg de beste afdelingstool!



Als ploeg werk je een nieuw idee uit of herwerk je oude zaken die je nog hebt liggen die handig kunnen zijn voor afdelingen, maar wel in het kader van je ploeg passen. Twee à drie mensen van elke ploeg komen dit dan vertegenwoordigen op het AOO. Er zal een kleine markt plaatsvinden waar je kan rondlopen en dan naar elkaars projecten kan kijken/luisteren. Een niet-bevooroordeelde jury zal dan het beste project kiezen. De winnende ploeg krijgt van ons heerlijke KoeksKes en IgnAppels!

- **Datum**

Eerst zou het AOO plaatsvinden op 20 november, maar met de late opstart van de ploeg leek het ons best veel om het al zo vroeg te doen. 20 november wordt dus wel nog behouden als denkmoment, maar we zoeken een nieuwe datum. Lukt februari voor de meesten?

**Vragen/discussie:**

In februari zijn wel al veel dingen gepland, moeilijk om ploegen naar een AOO te krijgen en nu ook nog iets extra doen, hoe gaat dit lukken?

Kes: De wedstrijd dient ook om meer volk te trekken., Raf: het AOO gaat dit werkjaar ook maar één keer door i.p.v. drie keer vroeger. Ik denk dat we wel mogen verwachten van de ploegen dat ze hun verantwoordelijkheid opnemen en die ene keer ook effectief komen.

Genoeg tijd voorzien, maar moet niet een compleet uitgewerkt idee zijn. Het is voor de duidelijkheid niet zo dat je een compleet nieuw project moet uitwerken voor deze wedstrijd. Als ploeg doen jullie normaal gezien sowieso al dingen voor afdelingen. Gebruik dus gerust iets dat je al doet en gebruik dit als een kans om dat meer onder de aandacht te brengen.

Het AOO later doen dan in februari is misschien al te laat om nog veel te kunnen uitwerken. Dus eind februari doen? En dan op een weekday of weekenddag?

## **TAAKHANDLEIDINGEN (RAF)**

In onze beleidsnota staat de volgende indicator: "In 2022 maken we een inventaris van de taken die je als vrijwilliger in het HB kan opnemen." Oei, dat hebben we niet gehaald. Hoog tijd om daar verandering in te brengen. Immers, de volgende zin is: "Op het einde van de beleidsperiode bestaat er voor elke taak een handleiding." Dus als we dat willen halen, kunnen we maar beter werk beginnen maken van die lijst.

Het vorige Bestuur is alvast aan de slag gegaan en heeft een Excel gemaakt waarin alle ploegen een tabblad hebben. Klik dus onderdaan maar even door naar het tabblad van jouw ploeg, want ik zou graag hebben dat jullie daar eens naar kijken. Hierin staat nl. al een aanzet voor de takenlijst per ploeg.

Bovenaan vind je nog eens de kerntaken van de ploeg volgens het IR. Daaronder heb ik ook even de IR-functies van de ploeg opgelijst. En oké, het gaat hier om taakhandleidingen en niet om functiehandleidingen, maar nu we toch bezig zijn, heb ik ook een vakje opengelaten waar jullie kunnen aanduiden of er een functiehandleiding bestaat voor die functie of niet. Zet er gerust nog meer info in: vind je de functiehandleiding goed of slecht, is 'ie up to date of kan 'ie wel eens een verfrissing gebruiken enz.

Onderaan het tabblad vind je dan de hoofdmoot. Daar proberen we een lijst te krijgen van alle taken die in de ploeg moeten gebeuren. Taken die onder een bepaalde functie zitten, maar vooral eigenlijk de taken die niet vasthangen aan een functie, maar wel kunnen opgenomen worden door ploegleden. Je voorganger en ik hebben er alvast een paar dingen ingezet, en de

bedoeling is nu dat jullie het lijstje nog verder aanvullen met alle taken waar jullie maar aan denken. Bestaat er al een handleiding van? Dan kan je dat ook aangeven rechts. Zien jullie dit zitten? Hebben jullie nog vragen hierover?

Daarnaast een tweede vraag: zijn er mensen die mee willen nadenken of helpen als de lijst af is en we aan de handleidingen beginnen? Leyla, Simon, Michiel, Marie en Iris willen hierbij betrokken worden.

### **PRAKTISCH LEVEN OP BONDSSEC. (NEL)**

- Wil je materiaal van Nationaal gebruiken? ONTLEEN HET ([jnm.be/ontleen](http://jnm.be/ontleen)) - minstens drie dagen op voorhand. Als je het gewoon neemt, dan weten wij niet in welke staat ons materiaal verkeert en dat brengt uitleningen in de problemen. Kom dus enkel aan het materiaal in je eigen kast/deel van de kelder.
- Vergaderen/samenkomen op Bondssec.? Reserveer een zaal! Dit kan via [www.jnm.be/reserveren](http://www.jnm.be/reserveren). Sommige ruimtes zijn niet reserveerbaar en dus niet claimbaar.
- Blijven slapen op Bondssec. kan, laat het wel weten aan de huismeester (Jonas Bil). Matjes en slaapzakken in de zetelruimte mogen gebruikt worden (slaapzakken op eigen risico).
- Wil je komen werken op Bondssec.? Zeer welkom, denk er wel aan dat het secretariaat de werkplek van ons personeel is. In de flex is er evengoed werkruimte en dan jagen we geen personeel weg uit hun bureau.
- Bij vergaderingen kan je (grote!!) fruitsapflessen en tapuitjes/Dale drinken, dit moet niet doorgegeven worden aan Lennart maar komt automatisch terecht onder intern drankverbruik. Betaal wel als je gewoon iets drinkt niet voor een vergadering.
  - **Rohan:** Kan er een Payqoniqsticker komen zodat mensen gemakkelijker kunnen betalen?  
*Antwoord: Ja, dit wordt al een tijdje uitgezocht. Is momenteel nog niet uitgerold omdat het moeilijkheden zou geven met de boekhouding. Maar mogelijk komt dit er in de toekomst.*
- Elke ploeg heeft een kast/ruimte: leg je gerief daar ook altijd terug, rondslingerend gerief wordt weggedaan. :)
- Wil je toch **tijdelijk** iets 'droppen'? Leg het aan de kant met een blaadje met je naam + contactgegevens en de datum wanneer je het er legt. Ligt er iets langer dan twee weken? Dan wordt het opgeruimd.
- Bondssec. is geen fietsenstalling.
- De PP is geen kuisploeg. Ruim zelf op ;)
- Heb je gekookt op Bondssec.? Je kan de restjes in potjes in de vrijwilligerskoelkast steken, maar nog liever neemt iemand ze direct mee naar huis, dan kunnen ze ook niet beginnen schimmelen :) - Schrijf altijd een datum op de potjes! (sinds wanneer ze open zijn)
- Vrijwilligerskoelkast vs. personeelsfrigo (vrij uit te nemen en geven vs. Afblijven tenzij het van jezelf is).
- De beamer van de Nik blijft op die verdieping. Die is voor vergaderingen of filmavondjes op Bondssec., die wordt niet meegenomen of meegegeven voor ontleningen.

- Voedselkast (achter de deur in de gang): vrij te gebruiken voor iedereen, daar staan vaak wel nuttige dingen :) Zet daar geen open verpakkingen, en best geen bloem (dat vinden meelmotten iets te leuk). Dus geen wit poeder, zelfs niet mooi verpakt.
- Is er iets op slot? Dan moet je er waarschijnlijk niet zijn. ;)

--> Neem dit mee naar je ploeg, dan kunnen we samen Bondssec. gebruiken in vrede. :)

Het is een beetje een probleem dat deze regels te weinig bekend zijn onder JNM'ers. Op de deuren beneden hangen ook deze regels nog eens in het kort uit. Als je zelf getuige bent van een overtreding, spreek de JNM'er in kwestie er dan even op aan.

### **UPDATE REÏNTEGRATIEPLAN SARAH (YOLAN)**

Zie intern verslag.

### **IETS AANVRAGEN VOOR DE INSTAGRAM (MARIE)**

Ik, Veerle en Chiara zijn aan het bekijken hoe we het managen van de sociale media wat haalbaarder kunnen maken. Volgens de huidige regeling vragen we jullie om een mail te sturen naar [socialemedia@jnm.be](mailto:socialemedia@jnm.be)

Wat staat er in die mail?

- Geef duidelijk aan wat de bedoeling is van de post.
- Lever inhoud aan op maat van sociale media = kort en bondig.
  - Het is niet de taak van de sociale-mediapersoons om informatie te verwerken uit een verslag ofzo. Gewoon een website of artikel met de boodschap 'doe er iets mee' is niet haalbaar.
- Zorg voor beeldmateriaal.
  - Foto's -> vermeld van wie de foto is, denk aan GDPR!
  - illustraties
- Als het om een activiteit gaat, geef meteen ook alle juiste gegevens mee i.v.m. datum, uur, plaats.

Er word maximum één Instagrampost en verhalen over één onderwerp per dag gepost, vraag dus op tijd je post aan. Zo hebben wij tijd om hem in te plannen.

Hoe meer op voorhand je iets instuurt hoe beter. Een week op voorhand is het minimum.

#### **Vragen/discussie:**

Zou het niet beter zijn om de inhoud uit de inhoudelijke ploegen laten komen?

*Morgen is er een vergadering over communicatiebeleid die vooral over sociale media zal gaan, dit is iets wat daar besproken zal worden. Kom gerust af als je het interessant vindt of iets over te zeggen hebt. Het wordt ook op het volgende IO naar voor gebracht. Klimaatposts i.s.m. met de inhoudelijke ploegen (wat betekent de klimaatverandering voor jouw pijler?) zijn in de maak.*

Is de online Euglena al een feit?

**Marie:** Ja, als in: de PDF ervan staat op de website. Een Euglena die meer aangepast is aan online gebruik wordt nog verder uitgewerkt.

### **JAARACTIEPLAN NATUURPUNT (SIMON VANDEPITTE)**

Op 18 oktober zaten Simon en Iris samen met Pieter Becuwe (verenigingscoach NP) en Rose (Trekker NP Jeugd – Snuit). Doelen van het overleg waren enerzijds om elkaar te leren kennen en anderzijds om een jaaractieplan op te stellen voor dit werkjaar.

Een jaaractieplan, was dat? Een werkdocument dat elk jaar wordt opgesteld vanuit de samenwerkingsovereenkomst (niet hetzelfde, loopt over een termijn van vier jaar samen met de beleidsnota en legt de afspraken en het bredere doelstellingenkader van onze samenwerking vast) en de intenties voor concrete acties en samenwerkingen voor een werkjaar vastlegt. Deze concrete acties en samenwerkingen zijn een soort concretisering van de ideeën uit de samenwerkingsovereenkomst, die loopt over 4 jaar (tegelijk met de beleidsnotaperiode). Je zou de samenwerkingsovereenkomst een beetje kunnen zien als de SD's uit de beleidsnota en het jaaractieplan als een aantal OD's: we selecteren een aantal dingen waarop we ons dit werkjaar willen focussen en die bijdragen aan de doelen van de samenwerkingsovereenkomst.

Belangrijke kanttekening is dat het jaaractieplan geen vast document is: het is dynamisch én het is een werkdocument, een soort intentieverklaring voor dat waar we dit jaar aan willen werken tussen JNM & Natuurpunt. Als er toch niet iets lukt, dan is het niet erg, in die zin is het jaaractieplan dus minder bindend dan de beleidsnota bijvoorbeeld. Het jaaractieplan is voornamelijk een manier om de doelen die beschreven zijn in de samenwerkingsovereenkomst te halen. Ook NP zal het huidige voorstel nog laten "goedkeuren"/voorstellen aan de verschillende betrokken diensten in de loop van december.

Je kan het voorstel hier vinden: [Kladversie jaaractieplan NP '23-'24.docx](#). Hieronder een korte oplijsting van de 10 concrete doelstellingen, grotendeels gebaseerd op het actieplan van vorig jaar (wat in het vet staat is de echte nieuwigheid):

- 1) JNM en Natuurpunt informeren elk intern over hun samenwerking en mogelijke samenwerking op lokaal niveau.
  - a. Vb.: uitwisselen contactgegevens afdelingsvoorzitters en NP-voorzitters
- 2) We brengen Natuurpunt Studie en de NWG samen in een overleg om te kijken hoe ze kunnen samenwerken rond bijvoorbeeld meetnetten of andere telprojecten (bv. Fortentelweekend).
- 3) We moedigen Natuurpunt en JNM-afdelingen aan, en stimuleren hen, om samen te werken in kader van Dag van de Natuur (laatste weekend november) en BOOM-weekend (voorlaatste weekend november) en Wilde Snuitdagen (13 april t.e.m. 5 mei).
- 4) JNM en NP blijven samenwerken op communicatief vlak.
  - a. Overleg met persverantwoordelijken
  - b. Overlegje met de CP
  - c. Gezamenlijke standpunten: evt. Uitwisseling rond landbouw, NP gaat werken rond jongeren en verkiezingen en wil daar JNM bij betrekken
- 5) Uitwisseling rond diversiteit
  - a. Bvb, Natuur voor iedereen
- 6) We bekijken of JNM-winkel/JNM-promo-stand aanwezig kan zijn op GrootBushcraft-weekend.
- 7) **JNM en Natuurpunt werken een communicatiecampagne uit in aanloop naar de Europese verkiezingen van juni 2024. (Hierover is er op donderdag 15 november een brainstorm waar iedereen welkom op is.**

- 8) Afdelingsondersteuners van JNM en Verenigingscoaches wisselen uit en zetten acties op
- 9) JNM communiceert het aanbod Natuurgidsencursus aan sociaal tarief voor JNM naar afdelingen
- 10) JNM participeert in de Insectenzomer georganiseerd door NP

**Vragen/discussie:**

Waar liggen de verantwoordelijkheden en hoe bindend is het?

Het is in zeker zin binden, want het is wel een overeenkomst die ons Bestuur goedkeurt, maar het is nu ook niet zo bindend dat er sancties zijn als er iets niet gebeurt ofzo. Het legt eerder de intenties vast die we hebben voor onze concrete samenwerking. Aan het einde van het werkjaar wordt het geëvalueerd en wat niet is gebeurd of slecht verliep, wordt dan gewoon meegenomen naar het jaar daarop. Harde consequenties zijn er niet als iets niet gehaald wordt. De verantwoordelijke ploegen voor bepaalde doelen worden sowieso nog gecontacteerd door Simon.

**Stemming:**

Voor: 9. Tegen: 0. Onthouding: 2.

**Conclusie:**

Het voorstel is aangenomen.

## **JNM & CODE ROOD (SIMON BIL)**

Vanuit de MWG kwam de vraag of we lid worden van Code Rood. Code Rood is een beweging die ongehoorzaamheidsacties organiseert. Steunen wij de organisatie? Het zou wel een mooi signaal geven. De clue: *hoe staan we als JNM achter burgerlijk ongehoorzaamheid als methode van actie voeren?*

Twee kwesties die zijn voor te leggen aan het Bestuur:

- Vermelding op de Code Rood website als ondersteunende organisatie;
- Mogelijkheid tot informatie verspreiden over de acties via onze kanalen / mensen mobiliseren.

**Vragen/discussie:**

Kan dit vanuit het IR?

*Ja, daar gaan we niet mee in de problemen komen. Het IR vermeldt niet over burgerlijke ongehoorzaamheid ofzo. Het Bestuur heeft een mandaat om externe initiatieven te ondersteunen vanuit de organisatie.*

Zijn er alternatieve organisaties die we kunnen ondersteunen?

**Leyla:** Vorig werkjaar hebben we met het Bestuur ook al vaak de vraag gekregen om dingen te ondersteunen of onderschrijven, maar hebben we vaak niet ondertekend omdat we zelf niet genoeg kennis van zaken bezaten rond het specifieke thema.

Om als JNM hier achter te staan moet het wel legaal blijven?

We lenen wel al materiaal uit aan hun en steunen het dus al in praktijk, maar doen dit voor veel organisaties dus zijn zelf als JNM minder actief in de illegaliteit.

Illegale acties op de site zetten is moeilijk.

Kunnen we individuele acties steunen?

**Rohan:** Ik denk eigenlijk dat het echt goed zou zijn om dit wel te steunen vanuit JNM. Dit kan vrijwilligers naar ons trekken terwijl we normaal gezien net mensen verliezen die iets verder willen gaan met activisme omdat we daar te soft in zijn, maar het kan er ook zorgen dat we anderen verliezen.

Hoe hard is de associatie met JNM dan echt?

Eerst nog wat uitzoeken?

Hoe communiceren we er ook over als we het zouden ondersteunen? Vermelden in een nieuwsbericht op de website? Schrikt niemand af, maar kan wel interesse wekken.

x Marie gaat naar huis wegens treinstaking x

**Stemming:**

Willen we ondersteunende organisatie worden van Code Rood en dus op hun website verschijnen?

Voor: 5. Tegen: 4. Onthouding: 1.

Willen we informatie over acties van Code Rood verspreiden via onze kanalen?

Voor: 4. Tegen: 3. Onthouding: 3.

**Conclusie:**

JNM ondersteund Code Rood als ondersteunende organisatie. Informatie over acties van Code Rood kan ook via onze kanalen verspreid worden.

**De discussie gaat verder:**

Oké, het voorstel is dus aangenomen, hoe wordt er gecommuniceerd naar ouders dat we nu plots acties ondersteunen die illegaal zijn? Hoe gaan we om met minderjarigen? Sturen we die ook naar illegale acties?

*Code Rood is een partner, wij communiceren wat er is, maar het is niet onze activiteit of verantwoordelijkheid. Minderjarigen willen we sowieso niet aanzetten om mee te doen. Dit wordt in de MWG nog verder en concreter uitgedacht, duidelijke uitleg en waarom uitleggen.*

## **GOODBYE, RHYS (INTERN)**

Rhys, onze activiteitenadmin (= administratief-financieel medewerker), heeft aangekondigd dat hij ontslag zal nemen. Dit heeft hij ook vandaag al verteld op het Personeelsoverleg. Dit punt werd intern afgewerkt en voor het verslag wordt er dus doorverwezen naar het interne verslag.

## **NIEUWE VACATURE ADMINISTRATIEF-FINANCIIEEL MEDEWERKER**

x Laïs komt nu ook toe op de fysieke vergadering x

Zoals voor de pauze gezegd, willen we dus zo snel mogelijk een nieuwe vacature uitsturen. Hier alvast het voorstel voor die nieuwe vacature: [Vacature administratief-financieel medewerker eind 2023](#).



De belangrijkste discussiepunten we met jullie willen bespreken zijn:

- Houden we vast aan 0,8 VTE of willen we tijdelijk (bv. tot eind december) 1 VTE geven? Dit om extra tijd te geven om de jaarafsluit tot een goed einde te brengen. *Stemming over een mandaat geven aan het selectiecomité om hierover te beslissen in samenspraak met sollicitant: voor: 11; tegen: 0; onthouding: 0.*
- Houden we vast aan verloning volgens barema A1, het klassieke barema voor administratieve jobs? In andere non-profitorganisaties is het iets hogere barema B1c in werking omdat goede financiële admins vinden moeilijk is voor non-profitorganisaties (in de privé veel meer te verdienen met gelijkaardige jobs). Ook wij krijgen vaak weinig sollicitaties binnen op deze vacatures. Zou financieel haalbaar moeten zijn, is niet zo veel meer geld per maand. *Stemming over het barema B1c gebruiken op deze vacature: voor: 7; tegen: 1; onthouding: 3.*
- Welk tijdschema zetten we erop? Normaal geven we drie weken om te solliciteren. De vraag is of dat nu opportuun is aangezien er wel veel werk moet gebeuren. Anderzijds is het al moeilijk genoeg om veel kandidaten te vinden. Een effectieve communicatie hierover zal in elk geval cruciaal zijn. *Tijdsdruk is wel een ding, hoe langer we wachten hoe meer die direct moet doen, persoon moet ook nog ingewerkt worden. Om de jaarafsluit in orde te brengen, moeten we ook eens polsen of we beroep kunnen doen op onze externe boekhouder Gert. Of een vorige activiteitenadmin tijdelijk terughalen, bv. Anne-Sophie?* *Stemming of we de termijn van solliciteren verlagen naar twee weken: voor: 2; tegen: 8; onthouding: 1. Het wordt dus drie weken.*
- Uit het Bestuur komt ook nog het voorstel om iets aan te passen in de vacature, nl. indiensttreding wijzigen van 'zo snel mogelijk' naar 'in onderling overleg te bepalen'. *Stemming: voor: 9; tegen: 0; onthouding: 2. Raf zal dit dus aanpassen in de vacature.*

Stemming over de aangepaste vacature: keurt het Bestuur (het uitsturen) van deze vacature goed?

Voor: 9. Tegen: 0. Onthouding: 2. De vacature is goedgekeurd en zal morgen online verschijnen.

Naast over een vacature stemmen, moeten we ook een mandaat geven aan een selectiecomité, het comité dus dat de selectiegesprekken voert en ook de uiteindelijke kandidaat kiest. Dit comité is echter voorlopig nog niet samengesteld. Zijn er mensen die in het selectiecomité willen? Leggen we het comité hier al vast of geven we een mandaat aan de bondstop om het comité samen te stellen?

*Mirte, Raf, Simon Bil en Yolán willen het selectiecomité vormen. Stemming: voor: 9; tegen: 0; onthouding: 2. Zij zijn dus aangenomen als selectiecomité.*

Tot slot: wie wil er allemaal in het leescomité?

*Michiel, Laïs, Emma, Rohan, Kes.*

## AFDELINGSRONDJE (KES) - 15'

Afdeling	Gent-West	Ni-Ger
Ledenaantal	Voldoende! Bij de ini's wel te veel	Weinig ini's, actieve ini's zijn vorig jaar leiding geworden (wel genoeg leiding en piepers)

Team - Sfeer	Niet veel engagement, veel valt op enkelen hun schouders (Wel goede groepssfeer!)	Sfeer = dit jaar en vorig jaar niet zo goed, maar sinds nu werken ze eraan, ervaren oudere leiding pakt dit nu aan
Animator skills	Veel hebben BAC gevolgd! Alles is wel in orde	4 nieuwe mensen die op HAC gaan dit jaar, meeste leiding hebben ook BAC gedaan
Actieve leiding	Genoeg leiding, niet genoeg engagement. Ini-leiding zit zonder vrouwelijke leiding. De groepsverdeling zit ook nog niet goed, veel ervaren leiding geeft samen leiding en de rest bestaat uit bijna enkel onervaren leiding	Veel onervaren leiding, veel valt op Marie en 3 anderen, dit jaar zetten ze wel in op taken verdelen
Opvolging	Generatiekloof, ervaren leiding valt weg, nog geen zicht op functie-opvolging.	Sinds dit jaar zetten ze in op beter taken verdelen naar jongere leiding
Communicatie	Tussen bestuur goed, lastige opstart van het werkjaar, maar momenteel wel alles in orde. Ouder-communicatie is ook helemaal oké	Leiding via Messenger, sommigen vallen hiervan tussen - met ouders via WhatsApp (dit lukt goed)
Promo	Niet nodig	Promo op lager scholen, maar niet op middelbare, misschien volgend jaar wel
Natuurstudie	Lukt goed!	Op kamp heel goed, tijdens jaar wat minder, nu wel al wat meer aan het inkomen
Milieu	Geen goed zicht op, maar wel oké	Doen niet veel meer dan klimaatmars
Beheer	Cva, elke groep zeker 1 keer per semester	Goed, regelmatig
Structuur	Elke groep organiseert ongeveer om de 2 weken een activiteit. Inschrijvingen gaan open 2 weken voor de dag van de activiteit. Genoeg vergaderingen	Niet veel structuur: vergaderingen wanneer het nodig is - activiteiten plannen tot wnr kan (beetje los, maar werkt wel voor hen)
Financiën	Veel subsidies! Helemaal comfy	Hebben 2x subsidies, jaar om jaar van gemeente - genoeg geld
Materiaal - Gebouw	Ze willen kasten (krijgen er subsidies voor) Niet genoeg plek op lokaal, JNM-vlaggen besteld, maar niet gekregen	Lokaal (krijgen daar subsidies voor - via stad Geraardsbergen)
Kampen	Paaspini! Wel nog geen trekker. (Kes en Marijn willen wel meehelpen)	Stan en Michiel gaan elk een kamp organiseren en gaan daar na HAC aan beginnen (gaan beide op HAC)
Andere	Weet iemand iets van vzw's? (Last met bouw vzw, maar hulp van Nationaal was niet echt nuttig)	

**Vragen/discussie:**

**Raf:** Bedankt voor de update, Kes. Ik wil misschien gewoon een kleine kanttekening maken. Als je zo kijkt naar de tabel, dan staat er heel veel groen terwijl de uitleg mij niet zo 'groen' klinkt. Dit zijn dan ook de kleuren die de afdeling zelf zegt, en ik wil niet pleiten

dat wij als Nationaal kunnen zeggen dat iets niet goed gaat bij een afdeling terwijl zij zelf vinden dat het goed gaat, maar hou dit wil in het achterhoofd. Het is niet omdat iets in het groen staat dat je daar met je ploeg toch niet bij kan helpen ofzo.

**Rohan:** Ja, inderdaad, een afdeling moet natuurlijk zelf weten wat zij willen, maar om milieu op groen te zetten als je enkel naar de klimaatmars gaat, dat is wel heel weinig kritisch en moet met een korrel zout genomen worden.

Verskil in perspectieven, afdelingen kennen hun eigen draagkracht het beste.

**Leyla:** Om meer milieu in NiGer te brengen kan actie zoals Verover de Ruimte interessant zijn (om vanuit Nationaal terug te initiëren).

### **21U30: FINANCIËLE UPDATE NA Q3 (YOLAN) - 15'**

In augustus melde ik jullie dat we waarschijnlijk te veel geld hebben. Ik zocht met de kwartaalafsluit van 1/oktober uit of dit ook echt zo is. Het resultaat?

Liquiditeit: desondanks dat de overheid **-70.522,01 euro** achterloopt met het uitbetalen van onze subsidies is onze liquiditeit zeer oké.

Nog een beetje onvoorziene uitgaven shizolle:

- De Winkel gaat, volgens een prognose-Excelletje die ik heb gemaakt en o.b.v. de cijfers tot nu toe, netto een pak minder opbrengen dan begroot. naar schatting - **6.376 euro**;
- Verlof uitbetalen voor Sarah B. gaat ons **-4000 euro** kosten;
- Rhys zijn verlof gaat nog uitbetaald moeten worden.

Conclusie: We hadden heel wat winst verwacht, maar we blijken **slechts 8.782** boven begroting te gaan uitkomen. Of ook wel +/-15.000 euro winst te gaan maken. Er is dus nog steeds marge, maar we zitten nu ook weer niet met "te veel" geld, zoals eerder.

Een samenvatting van door mijn Excel voorspelde grootste afwijkingen ten opzichte van de begroting vind je in het volgende tabblad. Ronde getallen zijn persoonlijke inschattingen zoals gebaseerd op info die (nog) niet in de Excel verwerkt zit. Denk je dat er iets niet klopt over jouw ploeg? Stuur me nu een sms'je en dan kijk ik na waar eventuele boekhoudkundige fouten zitten.

BONDSEC	personeel	-9.000
BONDSEC	6 Externe contacten	660
BONDSEC	1 Huur en erfpacht	2.850
BONDSEC	2 Onderhoud	6.236
BONDSEC	5 Informatica	1.367
BONDSEC	8 Administratie	2.528
Bestuur	4 Vrijwilligerswaardering	1.408
PP	5 Ontleensysteem	640
PP	3 Andere evenementen	-1.051
CP	kiker en euglena	5.000
CP	3 Website	-10.000
CP	5 Promo	2.800
CP	2 Externe Promo	915
CP	3 Startdagpakketten	4.017
	F BWG	1.535
	G MWG	1.292
	H VP	1.000
	I AOP	1.508
JP	1 Trollefeest	-2.000
WIP	2 Verkoop goederen	-11.990
WIP	4 Promo	880
WIP	5 Verzendingen	2.201

## TEAMBUILDINGSWEEKEND (RAF)

Ik heb een kans gekregen om misschien een leuk teambuildingsweekend te doen. Ik ga af en toe naar de boerderij van iemand die mijn ouders kennen in La Reid bij Theux in de Ardennen. Het is een kleinschalige veeboerderij in een mooie streek. Boer Jacques werkt mee aan het natuurbeheer van kalkgraslanden in de streek, houdt oude lokale rassen in stand en ook op zijn eigen grond doet hij vanalles om de natuur te beschermen: knotwilgen, poelen, graasland niet begrazen tot eind mei, beheer van schrale graslanden enz. Die poelen e.d. moeten wel jaarlijks onderhouden worden. Hij heeft me aangeboden dat we een weekend gratis in het vakantiehuis op de boerderij mogen verblijven als we in ruil de poelen onderhouden, op zich wel een leuk werkje.

Mijn vraag aan jullie is dus: hebben jullie zin om dit als teambuilding te doen met het Bestuur? Het huis is gratis en eten kunnen we kopen met wat nog overschiet van ons teambuildingsbudget na het rolschaatsen. Dat is niet heel veel meer, dus de kans is wel reëel dat we voor het eten zelf nog gaan moeten bijleggen.

Indien ja, indien jullie dat een goed idee vinden, dan is nog de vraag: wanneer? Van Jacques mogen we komen in een van de volgende weekends: 1 tot 3 december (klimaatmars); 8 tot 10 december; 26 tot 28 januari (examens).

**Conclusie:** Leuk idee, maar het gaat niet met de data. We doen het dus niet.

## **OPRUIMDAG IN FEBRUARI (NEL)**

Normaalgezien wordt er jaarlijks een opruimdag georganiseerd op vraag van het personeel. Zijn er nog ploegen die daar boodschap aan hebben? Dan houd ik met jullie rekening bij het plannen van een datum. Sowieso: iedereen welkom om mee te helpen! En er zijn snacks. :)

## **GRATIS DRANKJE OP DE MAANDAGAVOND (KAREL)**

De Maandagavond vindt dat mensen ook beloond mogen worden na hun werk. Daarom pleit de Karel voor een gratis Bondssecdrankje op het einde van elke Maandagavond voor elke deelnemer. Deze regeling van gratis drankje is *de facto* al een beetje het geval gezien het momenteel vrijwel onmogelijk is deze drankjes te betalen. Yolanda denkt dat een jaarlijks begrotingpotje van 400 euro zou moeten volstaan voor deze maatregel. Waarom een gratis drankje en geen gratis eten? Omdat gratis drinken de beloning verlaat en er zo enkel een beloning is voor wie daadwerkelijk geholpen heeft.

### Vragen/discussie:

Het zijn kuttaakjes, dus die mogen beloond worden, is een beetje dan niet wat weinig?

Verschil tussen vergadering en Maandagavond.

### Stemming:

Mogen de deelnemers van de Maandagavond na het werk vanaf nu één gratis drankje krijgen?

Voor: 7. Tegen: 1. Onthouding: 1.

## **22U10: MENTAAL WELZIJN (RAF) - 25' ZELFSTUDIE**

Aangezien we zijn uitgelopen en drie bestuursleden al door zijn (treinstaking), beslist het Bestuur (stemming: 6 voor, 2 tegen, 1 onthouding) dat dit punt wordt doorgeschoven naar de volgende vergadering.

De Bestuursleden zullen de inhoud verwerken via zelfstudie en op de volgende Bestuursvergadering komt er een Kahootquiz over.

Op de Bestuursmidweek is uiteindelijk mentaal welzijn niet aan bod kunnen komen wegens tijdsgebrek. Graag wil ik hier nu toch even op ingaan, niet te lang met een hele sessie ofzo, maar jullie kort even gidsen door waar jullie er info over kunnen vinden indien gewenst of nodig.

Iedereen van jullie kent waarschijnlijk wel het API. Maar veel mensen hebben een iets te nauwe blik op het API. Ze doen eigenlijk veel meer dan wat de meeste mensen denken. Weten jullie wie de API's zijn? Chiara, Jorik (vrijwilligers) en Fleur (personeel). Wie kan me eigenlijk eens vertellen wat het API is? Aanspreekpunt Persoonlijke Integriteit, een aanspreekpunt dus voor wie te maken krijgt met geweld, seksueel grensoverschrijdend gedrag, pesten etc. Dat is de klassieke uitleg, maar eigenlijk doen de API's veel meer dan dat. Wat dan precies? Gelukkig hebben de vorige API's veel werk gestoken in een eigen API-webstek, we gaan daar nu eens door.

Waar de API's vooral bekend voor zijn, iedereen kan er terecht voor een babbel. Mensen denken dan al snel aan pesten of seksueel grensoverschrijdend gedrag ofzo. Mensen denken

aan de ergste gevallen, maar ook gewoon preventieve babbels met iemand die niet 'in' de situatie zit. Dat kan bv. als je een te hoge druk ervaart, het allemaal even te veel wordt... Want integriteit kan ook daarover gaan: het gaat eigenlijk over alle gevallen waarbij je grenzen worden overschreden. Dat kan ook zijn qua druk die je ervaart in je functie ofzo. Dingen die sommige bestuursleden wel kunnen herkennen, want een ploeg en tegelijk ook nog eens de hele vzw leiden kan wel eens heftig zijn. Besef dat een API geen geheimhoudingsplicht, wel discretieplicht. Ze gaan dus zeker niets vertellen wat niet nodig is, maar zijn niet verplicht om dingen geheim te houden die volgens de burgerplicht zeker gemeld moeten worden.

Nood aan een babbel? Op [deze pagina](#) vind je alle info.

Maar ook als je je zorgen maakt over anderen, kan je bij de API's terecht. Iets wat voor jullie als ploegvoorzitters ook heel relevant is natuurlijk. Immers, jullie kunnen ook in contact komen met ploegleden met wie het niet goed gaat. Als ploegvoorzitter ben je ervoor verantwoordelijk dat iedereen zich goed voelt in de ploeg en in JNM, maar dit zijn situaties waar je zelf niet zoveel impact op hebt. Als ploegvoorzitter ben je geen hulpverlener, wij zijn ook maar vrijwilligers, maar als je merkt dat iemand in je ploeg zich niet goed voelt, kan je die wel doorverwijzen naar het aanspreekpunt of er zelf een gesprek mee aangaan. Zelf een gesprek aangaan vereist een zekere courage, en als je dat niet ziet zitten, is dat ook helemaal oké. Als je dat zelf ziet zitten, of een ploeglid komt naar jou met iets waar die mee zit en je wil het gesprek aangaan, dan zijn er wel een paar vuistregels waar je rekening mee kan houden. Ten eerste, hier op de website, vind je een stappenplan om mee aan de slag te gaan. De drie stappen zijn hier: eerst een objectief zicht krijgen op de situatie, dan bepalen waar er hulp gezocht kan worden - want nogmaals: wij zijn geen hulpverleners maar vrijwilligers en doorverwijzen zal in sommige situaties nodig zijn - en ten derde contact houden. Ik ga dit niet allemaal overlopen, Maar dat staat dus hier op de website. Daarnaast zijn er wel nog een paar vuistregels om rekening mee te houden:

#### 1. Hou een gezonde afstand

Wat wil ik daar mee zeggen? Namelijk dat wat jij ziet als begeleider op een activiteit of kamp slechts een deeltje is van het grote probleem. Dus *what you see* is vaak niet *what you get*. Verwacht niet dat jij iets kan oplossen.

Het hangt natuurlijk af van situatie tot situatie, maar meestal kan je ervan uitgaan dat als er iets bij jou terecht komt dat het over iets gaat dat al langer sluimert en dus ook meer zal nodig hebben dan wat jij kan bieden. Dus trek op tijd een grens, jij bent nog steeds een vrijwilliger, geen hulpverlener, dus het is niet aan jou om het hele probleem uit te kammen en af te komen met oplossingen.

#### 2. Luisteren is vaak genoeg

Voor sommigen is het grootste probleem dat ze eigenlijk gewoon nergens met hun verhaal terecht kunnen. Daarom is luisteren soms al genoeg, laat de jongere diens verhaal doen, bied vertrouwen en geloof het verhaal. Gehoord worden, en erkenning krijgen voor hoe je je voelt is een grote stap naar mentaal welzijn. Actief luisteren de absolute basis van een goed gesprek. Er zijn enkele manieren om je open te stellen naar een persoon toe, zodat die zich gehoord voelt en merkt dat je geïnvesteerd bent:

1. Maak tijd
2. Knik
3. Stel vragen
4. Laat stiltes
5. Check
6. Ga niet te snel

Dingen die er zeker niet onder vallen, zijn:

1. Interesse afbreken
2. Zeggen wat de jongere moet doen

3. Situatie op jezelf betrekken
4. Minimaliseren

Als je merkt dat de jongere echter wel meer van jou verwacht en vragen begint te stellen, en het zijn vragen waar jij geen antwoord op hebt, verwijs dan eventueel door. Op zo een moment kunnen de API's gecontacteerd worden, of zoek een passende hulplijn op [www.inm.be/hulplijnen](http://www.inm.be/hulplijnen) of <https://www.watwat.be/praat-erover>.

### 3. Belooft niks

Dit gaat ten eerste over het bewaken van je eigen grenzen. Ga dus niet beloven dat je steeds bijvoorbeeld bereikbaar zult zijn voor die persoon.

Maar belooft bijvoorbeeld ook niet dat jij geheimen gaat bewaren en absoluut niks zal doorvertellen. Ik bedoel wel dat je nog steeds vertrouwelijk moet omgaan met het verhaal dat iemand aan jou vertelt, maar als er nu bijvoorbeeld een ini naar jou komt en zegt heel zware suïcide-ideeën te hebben, dan kan jij niet beloven om te zwijgen want op dat moment moet er echt wel hulp gezocht worden. Je hebt als begeleider nog steeds een verantwoordelijkheid.

“Alles komt goed” is ook geen goede belofte.

Om welke reden dan ook: het is oké als je het niet altijd ziet zitten om zelf in gesprek te gaan met de persoon waarover je je zorgen maakt. Weet dat je die persoon rechtstreeks kan doorverwijzen naar de API's of zelf contact kan opnemen om het verhaal te doen. Je kan op verschillende manieren contact opnemen: persoonlijk of via mail, of als je het anoniem wil doen, is er ook een form (tonen op de website).

Verder op de website vind je hier ook nog [een pagina over integriteit op evenementen](#), dus zeker belangrijk om eens na te lezen als je een groot evenement gaat organiseren, maar daar ga ik niet dieper op in want dat zal voor de meeste van jullie niet meteen het geval zijn. Maar dat gaat dus over prikkelarme ruimtes, de sfeerbeer enz. Ik weet niet of jullie de sfeerbeer al kennen, dat is een persoon die een beetje een aanspreekpunt is op evenementen en feestjes voor wie met iets zit. Als je interesse zou hebben om zelf eens een sfeerbeer te zijn dan vind je hier ook allerlei info over hoe dat moet. En dan staat [hier](#) ook nog het integriteitsbeleid online.

Tot slot wil ik het nog even hebben over micro-agressies, omdat we hier met de JNM steeds meer mee doen. Weet er iemand wat precies met micro-agressies bedoeld wordt?

[Micro-agressies zijn alledaagse opmerkingen, vragen, handelingen](#) die schadelijk zijn omdat ze negatieve stereotypen in stand houden. Oorspronkelijk gaat het over de context van racisme, maar je kan het ook veel breder bekijken.

Micro-agressies zijn aan de orde van de dag. En hoewel ze vaak niet kwetsend bedoeld zijn, kunnen mensen zich er onveilig en ongemakkelijk door voelen. Bij microagressie gaat het om de impact. Zelfs als het niet de bedoeling van de microagressieveling was om iemand te beledigen of zijn gevoelens te kwetsen, heb je nog steeds het volste recht om die daarop aan te spreken.

Op het moment zelf [lijken microagressies misschien klein](#) of onbeduidend, maar ze stapelen zich op en kunnen mensen het gevoel geven dat ze er niet bij horen. Het is alsof iemand je keer op keer hard en op dezelfde plek in je arm prikt. Eén prik doet misschien niet zo'n pijn. Maar na verloop van tijd raakt die plek gekneusd, en doet elke prik meer pijn dan de vorige. Het ding is dus gewoon dat we daar met JNM nu meer aandacht voor willen hebben. Zulke microagressies zijn dus niet per se slecht bedoeld, maar kunnen wel kwetsen en een echte negatieve invloed hebben. Als je daar, bv. in je ploeg, dus getuige van bent, spreek er dan op aan. De meeste mensen beseffen niet dat ze iets verkeerd doen, je hoeft hen dus ook geen schuldgevoel aan te praten ofzo, en ze zullen het dus ook geen probleem vinden om hier op te letten in de toekomst. Zo werken we samen aan een HB dat fijn is voor iedereen.

LEREN TEGEN VOLGENDE BESTUURSVERGADERING + KAHOOT QUIZZZZZ

