



*Hogeschool Gent  
Departement Sociaal – Agogisch Werk  
Opleiding Sociaal Werk  
Voskenslaan 362, 9000 GENT*



*Artikel*

## **WILLEMSFONDS (ont)SPOORT**

*Algemeen bestuur Willemsfonds  
Vrijdagmarkt 24-25  
9000 Gent*

*Tijl Reunbrouck  
Stagementor Pascal Nicolas  
Supervisor Nancy De Blicke*

*Academiejaar 2009-2010  
Stage 1*

## WILLEMSFONDS (ont)SPOORT

### *Na de Perrons baant het Willemsfonds zich een weg naar de toekomst*

“Dag Tijn! Alles goed met je? Waar heb jij nu eigenlijk stage? *Het gaat goed met me. Ik loop momenteel stage bij het Willemsfonds.* Willemsfonds? Dat ken ik niet ... . *Nee, nog nooit van gehoord?* Wel, het zegt me wel iets maar ik zou niet meer weten waar het te plaatsen... .” Deze korte dialoog is het meest voorkomende begin van gesprekken die ik de afgelopen weken voerde met leeftijdsgenoten. Ik ben een student sociaal-cultureel werk aan de Hogeschool Gent, zit in mijn tweede jaar en mijn leeftijdsgenoten zijn ongeveer 20 jaar oud. Meer specifiek loop ik stage bij het algemeen bestuur van het Willemsfonds te Gent. Daar heb ik van projectmedewerker en stagementor Pascal Nicolas de opdracht gekregen om een onderzoek te doen. Een onderzoek waar ik via diverse afdelingen van het Willemsfonds (in Vlaanderen en het Brussels Hoofdstedelijk gewest) in contact kom met de interne werking en zo meer vat kan krijgen op ‘het Willemsfonds’. Gedurende een zevental weken bezoek of contacteer ik afdelingen die zich ingeschreven hadden voor het nationaal voorzittersberaad in Berchem. Aan de hand van een interview met een vertegenwoordiger van deze afdelingen, zijnde een voorzitter, secretaris, penningmeester of bestuurslid, zoek ik me een weg in de werking van het Willemsfonds. Drie vragen besproken in de interviews komen centraal te staan in mijn onderzoek: “Wat is de rol van het Algemeen bestuur Willemsfonds te Gent?” (1) “Hoe kunnen we in de toekomst de werking van de diverse Willemsfondsafdelingen verbeteren?” (2) en “Met wie werkt een Willemsfondsafdeling samen en met wie kunnen/willen we samenwerken?” (3) Tot slot wordt de bijdrage van het PERRONS-weekend nog kort beschreven.

#### *Rol van het Algemeen bestuur Willemsfonds*

In het korte dialogetje ziet u dat de meeste jongeren het Willemsfonds niet meer bij naam kennen. Hierin zie ik de eerste rol weggelegd voor het Algemeen bestuur van het Willemsfonds. Zij kunnen, samen met de afdelingen, ervoor zorgen dat het Willemsfonds weer nationale en eventueel internationale bekendheid verwerft. Dat kan gebeuren door projecten als de *Tiendaagse van het Woord* en de *Jan Frans Willemsconcerten*. Die nationale projecten worden geapprecieerd door de afdelingen en moeten zeker worden voortgezet. De projecten creëren een kader waarin een afdeling dan zelf zijn inbreng en activiteit kan bepalen. Het kan dienen als een soort handleiding m.b.t. de communicatie, de bekendmaking en de uitwerking van activiteiten. De naambekendheid van het Willemsfonds wordt hiermee vergroot doordat thema’s als deze nationaal uitgewerkt worden tijdens een bepaalde periode. Door (nationaal) aan themawerking te doen beperkt men de afdelingen in hun vrijheid. Anderzijds zien we dat bepaalde afdelingen beter functioneren en door die projecten meer gemotiveerd zijn. Door nationaal allerlei activiteiten te organiseren rond een welbepaald thema, vergroot je eveneens de kans op persbelangstelling. Dit is toch nog altijd één van de bepalende factoren om nieuwe leden aan te trekken. Regelmatig verschijnen in cultuurbladen, tijdschriften en kranten is belangrijk en vergroot de slagkracht van het Willemsfonds. Bij

losse activiteiten is dat al heel wat moeilijker. Uiteindelijk zijn de organisatoren van activiteiten van de diverse afdelingen nog altijd vrijwilligers. Zij willen zich niet verplicht voelen om alles autonoom te bedenken en uit te werken. Deze nationale projecten zorgen dan ook voor een basis. Als vrijwilliger kan je dan beslissen hoe ver je gaat in je inbreng.

Bij de vele interviews wordt het Algemeen bestuur meestal als positief ervaren. Ze werken goede nationale projecten uit, ondersteunen en stimuleren de afdelingen voldoende via de provinciaal stafmedewerkers en helpen met subsidieaanvragen.

Vanuit de afdelingen zijn er echter kritische bemerkingen waar het Algemeen bestuur aandacht aan moet besteden. Sommigen wijzen bijvoorbeeld op het verschil van het functioneren van een Willemsfondsafdeling in een gemeente en in een stad. De mogelijkheden die daar ter beschikking worden gesteld kunnen zeer divers en ver van elkaar liggen.

Een tweede aandachtspunt is de manier waarop men het tijdschrift *Rechtuit* schrijft. Voor diverse leden is er een al te grote kloof tussen het eerste en tweede deel. Het eerste gedeelte (artikelen geschreven door het dagelijks bestuur en anderen) staat ver van de mensen en is soms te intellectueel. Bepaalde leden vinden eveneens dat men te veel over hetzelfde onderwerp schrijft. Het afgelopen jaar ging het vaak over de tendens van de islamisering, Beraber<sup>1</sup> en multiculturaliteit. Diversiteit is een must.

Een derde aandachtspunt is de opmaak van een SWOT-analyse. Veel bestuursleden van de diverse Willemsfondsafdelingen zijn in hun beroepsleven in contact gekomen met soortgelijke analyses. Deze opgemaakt door het algemeen bestuur vinden ze kwalitatief niet sterk genoeg. Een goede analyse peilt naar de (te bereiken) doelstellingen en hoe theorie effectief praktijk wordt. Velen vinden dit een goed initiatief maar wijzen op het gebrek aan functionele opmaak en kwaliteit.

Een laatste punt is de website waar alle Willemsfondsafdelingen hun activiteiten kenbaar kunnen maken. Sommigen vinden die site te strak en willen een meer opvallende, flitsende website met directe linken en vernieuwende snufjes. Verschillende afdelingen hebben daarom een website gemaakt en volgen die op. Een afdeling heeft bijvoorbeeld op een goedkope manier een oplossing gevonden voor hun nieuwe website. Zij kopen een korte en duidelijke domeinnaam voor 35 euro op jaarbasis (i.p.v. [www.willemsfonds.be/afdeling...](http://www.willemsfonds.be/afdeling...) , dit is voor sommigen te lang) en koppelen hieraan een blog om hun website up-to-date te houden. Een blog is gratis en daardoor komen er geen extra kosten bij. De Willemsfondssite, geregeld vanuit het algemeen bestuur, is handig voor vele afdelingen en hun leden. Indien u als afdeling jongere leden wil aantrekken, kan u op een andere manier te werk gaan.

### *De werking van een Willemsfondsafdeling*

De organisatie van activiteiten, afhankelijk van de situatie, zorgt zowel voor successen als problemen bij verschillende Willemsfondsafdelingen. Door deze ervaringen te delen tijdens het interview, kan het nuttige informatie opleveren voor andere afdelingen.

Een eerste ervaring is: Hoe succesvol een lezing organiseren? Het is niet zo evident om veel mensen warm te maken voor een lezing. Er zijn een paar bepalende factoren die belangrijk zijn voor de opkomst van leden. Een van die factoren is een onderwerp vinden dat zeer dicht bij de mensen staat en hen bezig houdt. Lezingen rond pensioensparen of renovatie lokken veel mensen. Iedereen is vertrouwd met deze begrippen die vaak in de actualiteit verschijnen. Actualiteit kan men gebruiken bij het organiseren van activiteiten. Wanneer een

---

<sup>1</sup> **Beraber** is een structureel samenwerkingsverband tussen het Willemsfonds vzw en de Unie van Turkse Verenigingen vzw. (1 januari 2006 tot en met 31 december 2009) Beide verenigingen ontwikkelen tijdens deze periode interculturele projecten en projectactiviteiten zodat men leden van beide organisaties en cultureel geïnteresseerden dichter bij elkaar brengt. Het doel van die samenwerking is het teweegbrengen van een mentaliteitswijziging onder de verschillende deelnemende cultuurgemeenschappen en het creëren van een positieve beeldvorming. Een levensklimaat zonder vooroordelen en racisme is het ideaal. (<http://www.willemsfonds.be/content.aspx?l=004.002>, geraadpleegd op 21/12/2009)

oorlogsmuseum voor het eerst opent, kunt u als Willemsfondsafdeling hierop inspelen en een wandeling m.b.t. het oorlogsmuseum organiseren.

Een andere factor is de naambekendheid van de spreker. Mensen komen af op lezingen met bekende mensen. Als u bijvoorbeeld Etienne Vermeersch of Lieven Debrauer vraagt, zal dat veel mensen lokken. Er zijn vaak lezingen met een goede maar minder bekende spreker waar mensen dan jammerlijk niet op reageren.

Wanneer je als Willemsfondsafdeling activiteiten organiseert, kan er ook (meer) rekening worden gehouden met de vooropgestelde doelgroep. In functie van de activiteit trek je ouderen en/of jongeren aan. Een belangrijk hulpmiddel om een activiteit goed te plannen is uw doelgroep bepalen. Door dat te doen, houdt u continuïteit en diversiteit in het aanbod van activiteiten. Wanneer men rekening houdt met (het bereiken van) de doelgroep, voelen leden zich deel van het geheel en blijven ze geïnteresseerd in de activiteiten. Zij ervaren dat men (specifiek) iets doet voor hen. Niet enkel ouderen komen naar het Willemsfonds, er gaat ook aandacht naar jongere leden. Dat is één van de sleutels tot een vast ledenbestand met een potentiële groei voor nieuwe leden.

Maar ook de Willemsfondsafdelingen ondervinden problemen bij het organiseren van hun activiteiten. Een van de meest gehoorde opmerkingen is de moeite die afdelingen ondervinden om hun leden te mobiliseren. Ze sturen uitnodigingen, vermelden hun activiteiten in de Rechtuit en op de activiteitenkalender maar dit is eigenlijk niet voldoende. Ze moeten blijven bellen, hen blijven aanspreken, ... enz. Voor sommigen komt dat na een tijdje over als het verplichten van mensen om te komen. Zo kan uw inzet veranderen in een sleur wat het niet meer aangenaam maakt als vrijwilliger. Daarnaast zijn er ook mensen die lid zijn uit principiële overwegingen. Zij komen niet vaak naar activiteiten en zijn het moeilijkst te mobiliseren. Die groep is zeer moeilijk te overhalen.

Een derde ervaring toont aan dat de pers halen met een boeiende activiteit geen evidentie is. De pers is vooral bezig met sensationele verhalen en heeft minder oog voor culturele activiteiten van het Willemsfonds. Veel afdelingen hebben moeite om met hun activiteiten in kranten te verschijnen terwijl sommige afdelingen dan wel toegang krijgen tot de pers. Bepaalde afdelingen schrijven bijvoorbeeld zelf korte artikelen en sturen deze naar de perskring. De perskring selecteert dan de toegestuurde artikelen en soms verschijnt een activiteit van het Willemsfonds dan in de krant. Het is hierbij belangrijk dat er contacten worden onderhouden, ook al is het maar miniem, met persmensen en journalisten. Goede perscontacten met journalisten zijn noodzakelijk. Als ze je persoonlijk kennen of al een paar keer gezien hebben, maakt dit echt wel wat uit. De afdelingen merken dat het niet veel zin heeft om de pers in te lichten over kleine activiteiten. Daarom brengen ze de pers enkel op de hoogte bij speciale of grotere activiteiten.

Een vierde ervaring is dat afdelingen gemotiveerd blijven door de subsidies die ze krijgen via het algemeen bestuur en de provinciale verbonden door op bepaalde activiteiten aanwezig te zijn. Dit is een stimulans voor de afdelingen. Daarnaast is het voor verschillende afdelingen van belang dat ze deze relatief kleine bijdragen krijgen voor de verdere werking van hun afdeling. Ze kunnen hiermee bepaalde kosten dekken of dit gebruiken voor hun leden.

Een laatste ervaring is dat mensen soms worden afgeschrikt door de liberaalvrijzinnige benaming van het Willemsfonds. Liberaal en vrijzinnig zijn begrippen die in bepaalde steden en dorpen potentiële leden wat afschrikken. Bij het werven van leden benadrukken bepaalde afdelingen wat minder deze principes zodat mensen minder last of moeite hebben met het toetreden tot het Willemsfonds. Dit wil niet zeggen dat principes hier als onbelangrijk worden geacht, integendeel. Principes als liberaal, vrijzinnig en vrij zijn de basis van het Willemsfonds en zijn afdelingen. Deze worden voor nieuwe leden duidelijker gemaakt wanneer ze meermaals naar activiteiten komen. Ze krijgen als het ware tijd om kennis te maken met de achtergrond van het Willemsfonds in plaats van de directe confrontatie bij de

eerste kennismaking. Men moet een bepaald evenwicht krijgen tussen de ideologie van een vereniging en markt van potentiële leden. Inhoudelijke principes en participatieve principes botsen hier met elkaar. Het zou niet slecht zijn om te observeren hoe mensen reageren bij de eerste kennismaking met het Willemsfonds. Hier kunnen we dan de vraag stellen hoe we in de toekomst ons moeten profileren naar potentiële leden toe.

### *Samenwerking van de Willemsfondsafdelingen*

Als een afdeling intern niet goed functioneert, is samenwerking aangaan met anderen niet evident. Het is belangrijk om eerst de eigen afdeling op een goed spoor te krijgen en ervoor te zorgen dat er op jaarbasis een aantal succesvolle activiteiten plaatsvinden. Vanuit die sterke basis zijn er veel meer mogelijkheden en kan men dan overgaan tot een sterke en goede samenwerking. Dit geldt eveneens voor het algemeen bestuur Willemsfonds te Gent. Intern moet er een goede en aangename werksfeer gecreëerd worden zodat een sterk team kan zorgen voor een zo optimaal mogelijke ondersteuning van de vele afdelingen. Een goed team is nog altijd sterker dan een paar goede individuen. Indien dit niet gebeurt, brokkelt de eenheid telkens wat af. De vraag die men zich hierbij kan stellen is dan ook van primair belang. Zal het telkens lukken om deze eenheid terug aan elkaar te lijmen en er weer één geheel van te maken?

Samenwerking kan zowel met de fondsen, verenigingen als Willemsfondsafdelingen tot stand komen. Als de basis sterk genoeg is, is samenwerking aangaan vaak een goede manier om grotere activiteiten te organiseren, meer middelen bij elkaar te krijgen en meer persbelangstelling te genieten. Mensen die naar deze activiteiten, georganiseerd door diverse verenigingen, komen, maken zo ook kennis met het Willemsfonds en zijn potentiële nieuwe leden.

In de toekomst moeten we meer samenwerken. Door de huidige beleids mensen en financiële situatie wordt er weer serieus geknipt in projectsubsidies en subsidies voor sociaal-cultureel werk. Samenwerking wordt dus ook noodzakelijker om het financiële plaatje rond te krijgen. Dat gebeurt al regelmatig zonder dat de eigenheid van het Willemsfonds hier verloren gaat. Er zijn ideeën vanuit de afdelingen om meer samenwerking aan te gaan. Een voorbeeld hiervan is het voorstel om een sociaal-culturele lidkaart in te voeren. Naar analogie met de culturele jongerenpas zou die kaart ervoor zorgen dat u ook toegang kunt krijgen tot activiteiten van andere fondsen. De kaart toont dat je lid bent bij een bepaalde vereniging. Het voordeel is dat je ook activiteiten van andere fondsen of verenigingen kan meemaken door (eventueel) een bijdrage te betalen. Veel mensen die naar de fondsen komen en actief deelnemen zijn er voor de principiële achtergrond. Maar minstens evenveel zijn er gewoon voor de activiteit op zich, uit interesse, en houden heel wat minder rekening met de principes die achter een vereniging of fonds schuilen. Dat is misschien een vergaande, progressieve gedachte maar misschien is het niet zo slecht om hier eens over na te denken.

Een tweede idee dat naar voren kwam was het samenwerken met de meest actieve en sterke Willemsfondsafdelingen. Sommige afdelingen zijn wat actiever dan de andere en waarom zouden we dat dan ook niet op een positieve manier aanwenden? Bepaalde afdelingen zijn echte trekpaarden voor de anderen en anderen kunnen dat zijn. Kleinere afdelingen, afdelingen met (groei)moeilijkheden en geïnteresseerde afdelingen zouden makkelijker toegang krijgen tot activiteiten van andere Willemsfondsafdelingen. Samenwerking kan heel nuttig zijn. Dit kan heel wat problemen die afdelingen (nu) ondervinden van de baan helpen. Het is absoluut niet evident om in bepaalde steden of dorpen telkens een betaalbare zaal te vinden om een activiteit te organiseren. Het is nu al degelijk zo dat een afdeling met zijn leden naar een activiteit gaat van een andere Willemsfondsafdeling. Maar hier hoor je vaak dat die leden meer hoeven te betalen voor de activiteit in vergelijking met een lid van de afdeling die de activiteit organiseert. In de toekomst zou het beter zijn om leden van het

Willemsfonds op gelijkwaardige basis toe te laten. Dat natuurlijk enkel en alleen als de financiële situatie het toelaat.

Samenwerking kunnen we eveneens aanwenden om verjonging in het ledenbestand te verkrijgen. Door (meer) samenwerking aan te gaan met verenigingen met een jonger ledenbestand en een jongere doelgroep kunnen deze mensen ook in contact komen met het Willemsfonds. Er zijn afdelingen die activiteiten organiseren voor kinderen, met de bedoeling hun (groot-) ouders warm te maken voor het Willemsfonds. Eens er contact gemaakt is met het Willemsfonds, op welke creatieve manier dan ook, kennen deze potentiële leden onze naam en tonen ze interesse waarvoor het Willemsfonds staat. Zo kunnen we niet enkel nieuwe leden werven maar kunnen we ook mensen warm maken om in het bestuur te zitten en actief te participeren in een afdeling. Dat gaat niet in een oogopslag maar vergt tijd. We kunnen niet omheen de veroudering in het Willemsfonds. Het evenwicht wordt verstoord indien bepaalde leeftijdsgroepen geen kans krijgen om zich te engageren en zich vergeten wanen. Jonge leden moeten ook (meer) de kans krijgen om te zetelen in een bestuur van een afdeling. Die enthousiaste medewerkers bevinden zich in een jonger netwerk en hun ideeën sluiten meer aan tot activiteiten geschikt voor hun leeftijdsgenoten. De verschillende netwerken (collega's, vrienden, kennissen, ...) waarvan een bestuurslid lid is, zijn minstens even belangrijk om leden naar activiteiten te lokken. Jongere bestuursleden alleen zullen dus niet de oplossing zijn om de veroudering in het Willemsfonds tegen te gaan. Een ervaren man zei me dat het vooral belangrijk is om je geest, visie en denken jong te houden. De manier waarop je denkt en positie inneemt zorgt voor vernieuwing en creativiteit. Je lost die tendens niet op door alleen maar jonge bestuursleden op te nemen in diverse afdelingen.

Een van de vragen die we ons hier moeten stellen is: Houden we voldoende rekening met onze doelgroep? Wat is eigenlijk onze doelgroep? Wie zien wij als jonge leden? De doelgroep van het Willemsfonds zou herbepaald kunnen worden. Door specifieker uw doelgroep te omschrijven en ze te begrenzen, kan een afdeling beter functioneren. U kunt vooropstellen dat mensen jonger dan 45 jaar voor ons geen publiek zijn. Jongeren (Vb. 18-30 jaar) hebben veel te veel mogelijkheden om hun vrije tijd anders te besteden. Mensen die net wat ouder zijn, zijn nog volop actief in het arbeidsleven en hebben vaak kinderen waar veel tijd naar toe gaat. Voor anderen blijft de doelgroep best zeer ruim of moeten we ons meer toespitsen op de jongvolwassenen.

#### *Bijdrage PERRONs-weekend*

Het PERRONs-weekend was na het voorzittersberaad (uitgesteld) en de SWOT-analyse, het derde luik naar aanleiding van het beleidsplan 2011-2015. Tijdens dit weekend werd de basis voor het opstellen van een beleidsplan gelegd. Dit gebeurde door dialoog, versterkt of voorafgegaan door een bespreking van bijvoorbeeld Dirk Verhofstadt, tussen de verschillende voorzitters, ondervoorzitters, secretarissen, leden, ... van de diverse Willemsfondsafdelingen. Iedereen kreeg een kans op medezeggenschap in het toekomstplan van het Willemsfonds. Naast het bepalen van de belangrijkste doelstellingen, heeft dat derde luik ook nog op een andere manier bijgedragen tot de eenheid van het Willemsfonds. Het ontstane discussieplatform bracht de actieve vrijwilligers van diverse Willemsfondsafdelingen van verschillende provincies met elkaar in contact en liet hen dieper kennis maken met elkaar en het personeel van het Willemsfonds.

Hiernaast werd er tijdens dit weekend aandacht besteed aan de motivatie van de vrijwilligers om het Willemsfonds verder te versterken, zowel in het heden als toekomst. Door open te staan voor discussie en iedereen de kans te geven op een stem, motiveert dit de mensen van het Willemsfonds. Na afloop van het weekend keerde iedereen tevreden en met een gevoel van een bijdrage te hebben geleverd naar huis. Het belangrijkste punt is nu nog om deze nuttige verworven informatie goed te gebruiken en correct te gieten in beleidsdoelstellingen

voor het Willemsfonds 2011-2015. Dit is een belangrijke taak die op een adequate en kwalitatieve manier moet worden aangepakt door ervaren mensen.

Met deze woorden hoop ik de discussie aan te wakkeren hoe het Willemsfonds zich in de toekomst dient te uiten en zich verder kan oriënteren. Vanuit de vrije en liberaalvrijzinnige gedachte verwacht ik dat er bewust kritisch mee wordt omgegaan en men stilstaat bij deze ervaringen, ideeën en verwijzingen. In dit artikel pretendeer ik geen absolute waarheden of duidingen te omschrijven. Het kan wel nuttig zijn en/of leiden tot een betere communicatie tussen het algemeen bestuur en de Willemsfondsafdelingen.

De maatschappij verandert elke dag en is voortdurend in beweging. Als Willemsfonds kunnen we niet stilstaan. Door een dynamisch karakter aan te nemen en mee te evolueren, kan men (met behoud van basisprincipes) meer mensen aanspreken en bijgevolg mobiliseren. Het is van belang dat we in veel leeftijdscategorieën worden vertegenwoordigd. Zo heeft het Willemsfonds de kans om op elk facet van de samenleving zijn stempel drukken.

Als laatste punt wil ik de personen bedanken die mij gesteund hebben en het onderzoek mogelijk maakten. Ik bedank daarvoor de provinciaal stafmedewerkers, administratief medewerkster, directrice en vooral projectmedewerker van het Willemsfonds Pascal Nicolas. Ook zijn de vertegenwoordigers van de diverse Willemsfondsafdelingen van wie ik een interview heb afgenomen, bedankt voor hun tijd en geapprecieerde moeite. Qua steun en spellingscontrole is het vooral mijn zus, Nele Reunbrouck, die een eervolle vermelding verdient.

Door mijn stageperiode zal me altijd bijblijven hoe onverzettelijk de inzet en engagement van veel vrijwilligers is. Zij zijn degenen die een sterk en verenigd Willemsfonds mogelijk maken.

