Ondersteunings- en begeleidingsplan afdelingen WF

Dit plan zal na 1 jaar geëvalueerd worden op vlak van werking én haalbaarheid.

Context

Operationele doelstelling 3.1 (beleidsplan pagina 29):

Tegen oktober 2016 beschikt het WF over een lijst met afdelingen en hun graad van activiteit volgens vooropgestelde criteria (= nulmeting).

> →Resultaat nulmeting: 94 actieve afdelingen in 2015, waarvan 3 blauw, 72 groen, 16 oranje en 4 rood met elk een eigen ondersteunings- en begeleidingsplan

Operationele doelstelling 3.2 (beleidsplan pagina 29-30):

Tegen het einde van de beleidsperiode is het aantal actieve afdelingen, volgens de opgestelde criteria, gestegen met 10% in vergelijking met de nulmeting van oktober 2016.

> →Concreet wil dit dus zeggen dat we in 2020 minstens 9 nieuwe afdelingen moeten hebben of afdelingen die gereactiveerd worden (van rood naar blauw/groen).

Hoofdactie 3.2.1

En ondersteunings- en begeleidingsplan ontwikkelen voor elke categorie van afdelingen.

> →Zie hieronder

BLAUWE AFDELING

Kenmerken

Deze afdeling bruist. Er ligt nog weinig vast en alles is in volle ontwikkeling. Mensen komen en gaan, maar de afdeling groeit. 'Bridging', zeg maar het aangaan van relaties met de omgeving, verloopt spontaan en natuurlijk. Deze afdelingen vragen ondersteuning op heel wat vlakken maar hebben vooral begeleiding nodig op 'bonding', het realiseren van verbindingen tussen de mensen van de afdeling onderling.

Ondersteuning en begeleiding door regionaal stafmedewerker

- Overlopen van de checklist voor startende afdelingen, samen met de afdeling
- Zo veel mogelijk ondersteuning geven, op alle vlakken, bij elke vraag komende van de afdeling
- Op de startvergadering de groep doen nadenken over het **waarom**:
    - Waarom een Willemsfondsafdeling?
    - Waar staan jullie voor?
    - Wat willen jullie bereiken?
    - Waar willen jullie naartoe?
    - Wie is jullie doelgroep?
    - Waar zien jullie de afdeling binnen 6 maanden?
    - Wanneer vinden jullie dat jullie geslaagd zijn in jullie opzet?
- Vanuit de antwoorden op deze vragen én vanuit de mogelijkheden van de afdeling, komen tot activiteiten: samen taal geven aan het waarom
- Vraag die gesteld moet worden: wat verwacht de afdeling van de stafmedewerker en het algemeen bestuur?

Contactmomenten (initiatief komende van de stafmedewerker):

- Minstens 1 keer per maand de afdeling contacteren (liefst telefonisch): hoe loopt het?
- Na 6 maanden: opvolgingsgesprek (ter plaatse gaan)
- Naar één van de startactiviteiten gaan

Zie ook http://www.socius.be/de-vier-levensfasen-van-een-afdeling-praktijkvoorbeelden/

GROENE AFDELING

Kenmerken

Een afdeling blaakt van zelfvertrouwen en creativiteit. De bestaansreden is duidelijk. De groep gaat doelgericht relaties aan met de omgeving. Bonding zit goed: er is een grote betrokkenheid en een gedeelde verantwoordelijkheid.

Ondersteuning en begeleiding door regionaal stafmedewerker:

- Persoonlijk contact behouden, ook al werkt de afdeling goed
- Waarderen en blijven motiveren, inspireren en uitdagen
- Deze afdelingen kunnen als best practice gebruikt worden
- Het groepsbewustzijn verhogen door hen te motiveren na te denken over het hoe:
    - Hoe, met welke activiteiten, kunnen jullie de doestellingen (het 'waarom') realiseren?
- Vraag die gesteld moet worden: wat verwacht de afdeling van de stafmedewerker en het algemeen bestuur?

Contactmomenten (initiatief komende van de stafmedewerker):

- Minstens 2 keer per jaar de afdeling contacteren: hoe loopt het?
- Jaarlijks minstens 1 afdelingsbezoek

De overgang van groen naar oranje detecteren:

- Dit is een aanvoelen
- Stafmedewerker kan enkel proces proberen keren, zonder enige dwang
- Als te veel zaken niet meer ok zijn:
    - Vernieuwende activiteiten nemen af
    - Herhaling van activiteiten
    - Minder doorstroming bij bestuur en leden
    - Interactie met anderen daalt
    - Eigenaarschap van groepsleden daalt
    - Flexibiliteit vermindert

Zie ook http://www.socius.be/de-vier-levensfasen-van-een-afdeling-praktijkvoorbeelden/

ORANJE AFDELING

Kenmerken

In een routineuze groep loopt alles gesmeerd. Deze groepen hernemen goede activiteiten en stellen procedures op. Ze werken samen met anderen, weliswaar veelal met dezelfde partners. Toch trekt deze groep geen nieuwe mensen aan. Ze vragen weinig ondersteuning omdat alles naar wens verloopt.

Ondersteuning en begeleiding door regionaal stafmedewerker:

- Hen moet je weg van de routine en procedures begeleiden zodat iedereen opnieuw eigenaarschap kan opnemen
- Een spiegel zijn voor de afdeling: zo werken jullie (steeds dezelfde activiteiten, al jaren hetzelfde bestuur zonder nieuwe instroom, … = de 'harde' feiten)
- Vervolgens de afdeling laten kiezen
    - Als jullie verder doen, zal de afdeling waarschijnlijk blijven bestaan en de leden amuseren zich, maar de afdeling zal langzaam dood bloeien. En dat is ok!
    - Als jullie vernieuwende activiteiten doen, nieuwe bestuursleden aantrekken,… zal er een nieuwe energie ontstaan. En dat is ook ok!
- Elke keuze is goed!
- Hen creatief doen nadenken om zo tot nieuwe ideeën te komen voor vernieuwende activiteiten, waar ze zich terug eigenaar van voelen
- Hen wijzen op vormingen van Blauwe Fakkelteit om proces te keren
- Vraag die gesteld moet worden: wat verwacht de afdeling van de stafmedewerker en het algemeen bestuur?

Contactmomenten (initiatief komende van de stafmedewerker):

- Persoonlijk contact behouden
- Minstens 3 keer per jaar de afdeling contacteren: hoe loopt het?
- Jezelf durven uitnodigen om het bovenstaande te bespreken
- Jaarlijks minstens 1 afdelingsbezoek

De overgang van oranje naar rood detecteren:

- Dit is een aanvoelen
- Stafmedewerker kan enkel proces proberen keren, zonder enige dwang
- Als te veel zaken niet meer ok zijn:
    - Vernieuwende activiteiten nemen af
    - Herhaling van activiteiten
    - Minder doorstroming bij bestuur en leden
    - Interactie met anderen daalt
    - Eigenaarschap van groepsleden daalt
    - Flexibiliteit vermindert

Zie ook http://www.socius.be/de-vier-levensfasen-van-een-afdeling-praktijkvoorbeelden/

RODE AFDELING

De afdeling plooit geleidelijk aan terug op zichzelf. Ze hebben weinig voelsprieten in hun omgeving en dromen minder over de toekomst. Fijne activiteiten organiseren ze vooral voor zichzelf. Er is geen doorstroming in leden en bestuur. Ze vragen nog weinig ondersteuning.

Ondersteuning en begeleiding door regionaal stafmedewerker:

- Erken en waardeer het jarenlange engagement van deze vrijwilligers
- Toekomstmogelijkheden trachten te vergroten: alle netwerken aanspreken om nieuwe instroom te vinden
- Keuze stimuleren: zo blijven verder doen of stoppen
- Stoppen als bestuurslid of als groep is een eerbare optie
- Elke keuze is goed!
- Als afdeling stopt dit ook officieel maken met afsluitvergadering, zo is er duidelijkheid voor iedereen
- Als er signalen van vernieuwing, heropstart,… komen dan is bijkomende ondersteuning nodig (rood wordt dan blauw)

Contactmomenten (initiatief komende van de stafmedewerker):

- In samenspraak met collega's intensiteit van ondersteuning en begeleiding bepalen
- Persoonlijk contact behouden
- Jezelf durven uitnodigen om het bovenstaande te bespreken
- Jaarlijks minstens 1 afdelingsbezoek

Zie ook http://www.socius.be/de-vier-levensfasen-van-een-afdeling-praktijkvoorbeelden/

	Onbewust	Bewust
Onbekwaam	**Rode afdeling** **Kenmerken** • Geen doorstroming in leden en bestuur • Er zijn nog fijne activiteiten, weliswaar afnemend • Deze fase kan lang duren: het verstillen gebeurt geleidelijk **Bridging-Bonding** • Interactie met omgeving krimpt • Oude contact blijven behouden maar geen nieuwe • Bonding primeert op bridging • De afdeling plooit geleidelijk terug op zichzelf **Ondersteuning** • Evolutie binnen deze fase van (korte) vraag naar veel ondersteuning → "Laat ons maar met rust"	**Blauwe afdeling** **Kenmerken** • Bruist en er ligt weinig vast • Open gesprekken over afstemming van doel, meningsverschil mag • Er komen mensen bij maar er vertrekken er ook • Veel interactie: men heeft omgeving en vereniging nodig **Bridging-Bonding** • Bridging gebeurt spontaan en natuurlijk • Er gaat veel energie naar bonding **Ondersteuning** • Afdeling wenst voor bijna alles ondersteuning • Overleg is zinvol • Extra vraag naar ondersteuning m.b.t. intern/extern samenwerken
Bekwaam	**Oranje afdeling** **Kenmerken** • Alles loopt gesmeerd • Procedures en langere besturen hollen stilaan gedeelde verantwoordelijkheid van blauwe/groene fase uit • Conflicten worden stilaan toegedekt (geen ruimte meer voor meningsverschil) • Groei stagneert **Bridging-Bonding** • Interactie met anderen wordt voorspelbaar en minder open: het is te nemen of te laten • Bridging en bonding stollen in vast herhaalde structuren, verlies van flexibiliteit **Ondersteuning** • Enkel ondersteuningsvraag bij onverwachte incidenten • Fouten maken tegen de routine liggen moeilijk	**Groene afdeling** **Kenmerken** • Blaakt van vertrouwen en creativiteit • Grote betrokkenheid en gedeelde verantwoordelijkheid • Men weet waarom men iets doet • De afdeling groeit **Bridging-Bonding** • Interactie met omgeving en vereniging wordt doelgerichter: meer als partner • Bridging en bonding zijn in evenwicht en realiseren grote betrokkenheid **Ondersteuning** • Is een logisch gevolg van het aangaan van uitdagingen • Fouten maken mag

NIEUWE AFDELINGSVORMEN

Afdelingen die anders werken dan de klassiek gestructureerde afdeling, bijvoorbeeld:

-Minder vergaderingen of op andere manier vergaderen (vb. digitaal, telefoon,…)

-Werken niet lokaal maar thematisch

-Taakcultuur i.p.v. functiecultuur

-Wisselend bestuur (elke vergadering andere voorzitter,…)

Voorbeelden: leeskring Tongeren, afdeling Buitenlandse Reizen Antwerpen en Vlaams-Brabant, thema-afdelingen, themagroepen beleidsplan.

De huidige statuten en huishoudelijk reglement staan de opstart van dergelijke nieuwe afdelingen in de weg. Heel wat regels, ontstaan in het verleden, belemmeren de innovatie van onze afdelingswerking.

→Actie: tegen de staf van 18/08 vlooit elk personeelslid het huishoudelijk reglement en de statuten uit, en lijst alle mogelijke belemmeringen op.

→Actie: de uitkomst wordt door Tania en Ellen meegenomen naar de Themagroep Interne Werking.