

Visieplan ‘Oud helpt nieuw’

Een visie op de toekomst van de JD Brabant - Bestuur Bolder I&II

Met grote dank aan Erik Vandewall, Steve Bertens en Arend Meijer

Inleiding

De JD Brabant; een prachtige afdeling der Jonge Democraten, verspreid over bijna geheel zuidelijk Nederland. Wij vormen samen een afdeling om trots op te zijn. Vol met mooie, inspirerende mensen en boeiende verhalen. Vol van ervaring, kennis, kunde en wijsheid.

10 Jaar geleden zijn we begonnen als afdeling. Een klein clubje mensen dat graag bijeen kwam om politiek te bespreken en een lekker biertje te drinken. Na 10 jaar doen we nog dezelfde dingen, maar er is ontzettend veel bijgekomen. Ieder jaar groeit de JD Brabant op verschillende gebieden. Niet alleen groeit ons aantal leden. Ook zagen we een groei in activiteiten, actieve leden en ambities. Bovenal groeit onze afdeling in kennis. Elk jaar brengt immers meer dan alleen nieuwe leden. Al onze ervaren, oudere leden zijn ook weer een jaar langer lid en een jaar langer wijs.

Tijdens de AAV van JD Brabant in december 2013 werd de vraag gesteld wat het bestuur ging doen voor de oudere, ervaren leden. Het bestuur heeft toegezegd met deze leden in gesprek te gaan en te kijken wat ze voor hen konden doen. Begin juni is een brainstormsessie gehouden met een aantal ervaren leden. Zo is er gevraagd hoe zij de afdeling en hun lidmaatschap zagen, wat ze bij de JD kwamen halen en wat ze kwamen brengen. Tot slot wilden we weten hoe ze de afdeling over een paar jaar zagen en wat hun rol daarin zou zijn (geweest). Dit leidde tot een visie over hoe de “oude garde” de afdeling kan versterken.

De JD Brabant zou een nieuwe koers moeten gaan varen. We groeien nog altijd en onze huidige werkwijze past niet meer bij de groeiende vraag naar activiteiten en contact. Daarnaast moeten we minder denken in ‘oud of nieuw lid’. Hoewel ze verschillende behoeftes hebben, zouden deze twee groepen niet langer als afzonderlijke type leden gezien mogen worden. Deze twee groepen leden hebben elkaar nodig. Samen maken zij de afdeling sterker dan deze voorheen was.

Dit document gaat over de samenwerking tussen en behoeftes van oudere en nieuwere leden, waarbij ontwikkeling van lid en vereniging centraal staat.

Groei

Met een groeiend aantal leden, kan de groei van een organisatie niet achterblijven. De huidige structuur is gebaseerd op de tijd dat we 200 leden armer waren en de verantwoordelijkheid voor het kader minder groot was. De organisatie van activiteiten lag eerst bij het bestuur, toen bij een bestuurslid als voorzitter van een regiocommissie en inmiddels bij een regiocommissie met eigen voorzitter en een afgevaardigde uit het bestuur die ondersteunt. Die nieuwe situatie is nogal wennen voor commissies. Waar ze voorheen nog volgzzaam aan de commissievoorzitter of het bestuur waren, wordt er steeds meer leiding en verantwoordelijkheid verwacht.

Ook voor oudere leden is de groei even wennen. Ze hebben alle activiteiten al voorbij zien komen en weten niet zo goed wat de afdeling hen nog te bieden heeft. Af en toe worden ze gevraagd om een AAV voor te zitten en dat doen ze met liefde en plezier. Incidenteel werpt een oud lid zich op om een projectteam te gaan leiden, zoals een twinning of een congres. Maar het gros van de activiteiten wordt toch op de nieuwe leden geprogrammeerd, en dat is jammer. Het bestuur en de commissies zouden zich vaker moeten afvragen wat een activiteit of kaderdag voor meerwaarde biedt aan een oud lid.

Oudere leden hebben behoefte aan interessante sprekers, nieuwe ideeën, trainer skills en creativiteit. Zelf kunnen ze de afdeling ook wat bieden: hun eigen ervaring en strategisch denken. Als ervaren lid willen ze graag gevraagd worden als gespreksleider, trainer of voorzitter van een symposiumteam. Een persoonlijke benadering werkt het beste om ze uit te nodigen voor activiteiten. Hierbij moet de aankondiging van de activiteit helder geformuleerd zijn, anders haken ze af.

Er is dus vraag naar een structuur waarin zowel oudgedienden als de nieuwe aanwas een plekje kunnen vinden in deze vereniging.

Het plan

De wens is duidelijk; de hedendaagse structuur van de vereniging moet worden aangepast naar het aantal leden dat zij onderhoudt en de verschillende behoeftes die er leven. In die nieuwe structuur moet vervolgens een plekje zijn voor zowel oud als nieuw lid. De oplossing die hiervoor wordt aangedragen ligt met name bij de commissies.

De commissies krijgen in het nieuwe plan meer de nadruk dan dat zij nu krijgen. Zij krijgen n meer taken dan die zij nu op zich nemen. De commissies moeten af van het 'overwegende organisatorische aspect'. Zij krijgen er kerntaken als politiek en promotie bij. De commissies hebben beter zicht op wat er speelt in de betreffende stad en regio. Zij kunnen daarom sneller en adequater een antwoord hebben op potentiële politieke vraagstukken of problemen. De rol van een commissie kan zich uitbreiden naar het organiseren van ludieke acties en het schrijven van persberichten.

De rol van oude leden

Voor oude leden is vanaf nu een centrale rol weggelegd, namelijk: de vorming van de jongere leden. De bedoeling is dat oudere leden als een 'coach' fungeren voor nieuwe leden in de commissie. De aankleding van die rol kan per persoon verschillen. Men kan denken aan een actievere coach die de meeste van de commissievergaderingen bezoekt en daarin een actieve rol speelt; zowel op organisatorisch, als op politiek niveau. Ook kan men denken aan een meer terughoudende houding van de coach. Een oudgediende die zich bezighoudt met specifieke dingen die raken aan zijn of haar persoonlijke voorkeuren of talenten. Er zullen bijvoorbeeld leden zijn die zich voornamelijk bezig zullen houden met pers of politiek, waar anderen de organisatorische of persoonlijke kant interessanter vinden. De rol die een coach inneemt hangt af van hem- of haarzelf en van de vraag vanuit de commissie. Belangrijk hierbij is dat oude leden gevraagd willen worden als coach en dat je hun rol duidelijk benoemt in de organisatie.

Van een coach wordt ook verwacht dat hij of zij zich niet in het vaarwater van de commissie-voorzitter bevindt. Een coach heeft geen sturende of leidende rol, maar een adviserende rol.

De rol van de commissievoorzitter

De commissievoorzitter blijft altijd het centrale punt in de commissie. De commissievoorzitter krijgt meer en meer een aanjagende functie. Hij is of zij is de gastheer of gastvrouw tijdens activiteiten en het gezicht van de JD in zijn of haar stad en regio. De commissievoorzitter zal meer tijd moeten stoppen in de commissie aangezien er nieuwe taken bijkomen. Belangrijk daarbij is om de leden in de commissie hierbij te betrekken en te kunnen delegeren, zodat er niet teveel hooi op zijn/haar eigen vork terecht komen.

De commissievoorzitter onderhoudt goede contacten met de coach en met het bestuur, maar zeker ook met de commissieleden.

De rol van het bestuur

Het bestuur blijft natuurlijk altijd verantwoordelijk voor het handelen van de afdeling. Het is dan ook de bedoeling dat er altijd een bestuurslid zitting neemt in de commissie. De rol van een bestuurslid in een commissie is juist in deze situatie belangrijker dan ooit. Voor het slagen van dit project is immers een optimale communicatie tussen commissie en bestuur vereist.

Er moeten duidelijke afspraken komen tussen commissie en bestuur over taken en verantwoordelijkheden voordat de commissies aan de slag kunnen als deels zelfstandige organen.

Adviezen van oude leden – ter overweging:

- Laat commissies meerdere keren per maand een activiteit organiseren, misschien zelfs wekelijks. Eindhoven en Breda concurreren nauwelijks met elkaar;
- Programmeer je activiteiten voor een breder publiek dan enkel je leden. Regel bijv. een zaaltje op de Universiteit en vraag een spreker over Ontwikkelingssamenwerking;
- Stel jezelf als doel om 5 topsprekers te regelen in een jaar, de rest van de activiteiten krijg je dan vanzelf gevuld;
- Stel een profiel op van oude leden, bepaal daarna de strategie wie je waarvoor inzet;
- Het einddoel moet zijn meer autonomie per commissie. Ontwikkel een weg daarnaar toe;
- Geef mensen aandacht (zowel oude als nieuwe leden) en benader ze actief en vooral persoonlijk;

Afsluiting

Het bestuur van JD Brabant is van mening dat we met dit plan grote stappen vooruit kunnen maken. We zijn minder afhankelijk van de capaciteit van het bestuur en er wordt meer ruimte geboden aan nieuwe leden om taken op zich te nemen. Bovendien maken we op een goede manier gebruik van de kennis en ervaring van onze oudere leden, iets dat we de laatste jaren weinig hebben gedaan. De kennis en ervaring die zij hebben is echter van groot belang voor de afdeling en komt met de uitvoering van dit plan beter naar voren. Niet voor niets heet het plan “oud helpt jong”. Het is zoals de Engelse geleerde en schrijver Roger Ascham ooit zei, “Kostbaar is de wijsheid die door ervaring wordt verkregen”.