

# Eikpunt als Organisme

over een vernieuwde Samenwerkingsstructuur binnen  
Vereniging Woongemeenschap Eikpunt

Besluit



# INHOUDSOPGAVE

## Eikpunt als Organisme

1. Wat vooraf ging	2
2. Beeldvorming	2
3. Alternatieven	2
4. Inhoud en doel van dit stuk - het Voorgenomen besluit	2
5. Basisstructuur: de 5 rechtsvormen op Eikpunt	4
6. Vernieuwde samenwerkingsstructuur met de onderdelen en de samenhang ertussen	5
6.1 De Algemene Ledenvergadering – De Ruggengraat	5
6.2 Verantwoordelijkheid, rol en taken bestuur VWE - De Ogen en de oren	5
6.3 Het Kloppend Hart	6
6.4 Besluitgroepen - De Voeten	8
6.5 Werkgroepen - De Handen	9
6.6 De Raad van Beraad - De Longen	9
6.7 HOE groep - De Hersenen	9
7. Herkennen en benutten van talenten, ruimte voor groei en erkenning	9
7.1 Talenten herkennen en benutten	10
7.2 Ruimte voor groei - de lerende organisatie	10
7.3 Erkenning van inzet	10
8. Signalering	10
9. Heldere afspraken, commitment, reflectie en bijsturing	12
10. Vervolg en planning	14

## Bijlagen

## 1. Wat vooraf ging

Het initiatief werd al even geleden genomen: in het voorjaar van 2016. Het bleef tot aan 2017 bij praten over het vraagstuk: nadenken over een nieuwe organisatievorm voor Eikpunt en deze samen met de leden vormgeven. Want, nu de tijd van ontwikkelen en bouwen achter de rug was, de woongemeenschap en het aantal werkgroepen was gegroeid, werd het tijd om de organisatiestructuur eens onder de loop te nemen en daar waar nodig aan te passen aan de tijd. Ook de manier van samenwerken was een belangrijk onderwerp: op een fijne manier en met plezier kunnen samenwerken in de vele (werk) groepen die Eikpunt rijk is.

## 2. Beeldvorming

De groep beleefde in het voorjaar van 2017 een 'herstart', noemde zich de HOE-groep -Helderheid Op Eikpunt- en werd in juni dat jaar een besluitgroep. De eerste beeldvormende Themabijeenkomst was op 29 juni 2017 waar veel leden aanwezig waren. De opbrengst is vastgelegd in een 2-delig verslag dat is gedeeld met de leden en op de ledensite is gezet.

Ruim een half jaar later, op 28 januari 2018 kwam er een tweede Themabijeenkomst waar een spreker van buiten werd uitgenodigd: Damaris Mathijssen van de Economy Transformers. Met wederom een grote groep leden zijn enkele fundamentele thema's uitgewerkt, weergegeven in een beeldend verslag dat aan de leden is verspreid: vrij <-> samen; van binnenuit <-> van buitenaf.

Met deze opbrengsten is de HOE-groep dankbaar verder gegaan en heeft op 16 maart 2018 in een Workshop 'extra denkkracht' georganiseerd samen met enkele leden de stap naar de Alternatieven fase te kunnen maken. Het verslag van deze Workshop, dat ook gedeeld is met de leden, geeft al aardig zicht op de contouren van de vernieuwde organisatiestructuur.

## 3. Alternatieven

Op 6 november 2018 werd een – wederom goed bezochte- Themabijeenkomst georganiseerd, ditmaal om de alternatieven te bespreken. Zoals in het gedetailleerde verslag van deze bijeenkomst is te lezen, heeft de Hoe groep een schat aan informatie en waardevolle feedback gekregen. Hiermee was de Hoe groep in staat om de stap naar het Voorgenomen besluit te maken.

## 4. Inhoud en doel van dit stuk – het Voorgenomen besluit

Als we kijken naar de manier waarop we de afgelopen jaren hebben samengewerkt binnen de woongemeenschap, dan kunnen we een constante beweging en ontwikkeling waarnemen. Eikpunt blijkt veel weg te hebben van een organisme dat evolueert, als een wezen dat na haar geboorte aan een doorlopend proces van verandering onderhevig is. Hierbij zijn de omstandigheden en omgeving (samenleving) in ieder stadium van grote invloed. Een gezond organisme is in staat zich aan te passen aan zulke veranderingen, zonder daarbij te veel van haar identiteit te verliezen. Zij kan dit dankzij een intelligent en gevoelig samenspel van de verschillende organen en hoewel deze allemaal een verschillende functie lijken te hebben is hun gezamenlijk doel het waarborgen van het voortbestaan van het organisme.

Deze metafoor gebruiken we in dit Voorgenomen besluit dat we voorleggen aan de gemeenschap. Het doel van de voorgestelde veranderingen is om een manier van samenwerken te creëren die past bij een gezond organisme, dat in staat is om mee te bewegen met de veranderingen van binnen en van buiten en die voorziet in de behoeftes van de verschillende organen. Hiertoe is een aantal randvoorwaarden nodig:

- **Een breed gedragen evolutief doel**

Ieder organisme heeft een richting waarin zij zich beweegt, stukken DNA die amper veranderen en de identiteit waarborgen. Voor Eikpunt zijn deze richtlijnen helder, de 4 Pijlers. Deze zijn door iedere bewoner onderschreven als wezenlijk onderdeel van onze gemeenschap en geven richting aan de manier waarop Eikpunt zich manifesteert. We laten deze dan ook verder buiten beschouwing, maar willen wel het grote belang hiervan voor een helder proces expliciet maken.

- **Samenwerkende organen, met ieder zijn eigen domein**

Ieder goed functionerend organisme heeft verschillende organen die ieder een eigen uitdaging tackelen. In hoofdstuk 6 definiëren we enkele organen die naar ons inzicht cruciaal zijn voor het welzijn van de gemeenschap. Hoewel ieder orgaan natuurlijk afhankelijk is van de input van andere organen, hebben ze allemaal een helder omschreven domein.

Afgezet tegen de huidige samenwerkingsstructuur bevat dit stuk geen 'schokkende' wijzigingsvoorstellen. De kern van de huidige structuur blijft overeind: de bestaande rechtsvormen blijven ongewijzigd, de VWE heeft leden, een ALV, een bestuur; er is een CPO (Het Kloppend Hart (HKH), zie verderop), er zijn werkgroepen en besluitgroepen. De vernieuwingen betreffen vooral een verschuiving van verantwoordelijkheden en werkzaamheden van het bestuur VWE naar het CPO (HKH), en het (wederom) in het leven roepen van 2 groepen: de Raad van Beraad en de HOE groep.

- **Cultuur van betrokkenheid en erkenning**

Ieder orgaan wordt gevormd door een samenwerking van individuele cellen, de leden van onze gemeenschap. Het eerste en belangrijkste principe is dat wij allemaal het recht hebben erbij te horen en gewaardeerd te worden om onze bijdrage. Een belangrijk onderdeel hiervan is dat we elkaar horen, om met elkaar ervoor te zorgen dat signalen in de woongemeenschap opgepikt worden, deze op de juiste plek behandeld worden en dat er ook wordt teruggekoppeld wat er mee is gebeurd. Hiervoor hebben we een voorstel uitgewerkt in hoofdstuk 8.

Er is al een aantal werkgroepen dat zich bezighoudt met de (onderlinge) betrokkenheid door middel van gemeenschapsvorming en het vervullen van de 4 pijlers. In hoofdstuk 7 doen we daarbij nog een aantal voorstellen om een zichtbare plek te geven aan erkenning van ieders bijdrage aan het geheel.

- **Benutten van talenten en ruimte om te groeien**

Wanneer wij allemaal onze talenten kwijt kunnen, daarin gezien worden en de ruimte hebben om ons te ontwikkelen is er sprake van een vruchtbaar samenspel.

Iedereen binnen Eikpunt is zowel een 'expert' als een 'vrijwillige amateur'. Wij geloven dat iedereen talenten heeft die ingezet mogen worden voor Eikpunt en dat iedereen de ruimte mag krijgen om zich verder te ontwikkelen en nieuwe dingen te leren. We doen een aantal voorstellen in hoofdstuk 7 waarmee we de talenten binnen de gemeenschap beter zichtbaar denken te maken en waarmee we de ruimte tot groei concreet willen maken. Overigens willen we benadrukken dat dit geen 'must' is! Gewoon wonen en thee drinken met elkaar is ook helemaal goed 😊

- **Heldere afspraken, commitment, reflectie en bijsturing**

We horen een duidelijke behoefte in de gemeenschap naar een wat efficiëntere samenwerking. Daarbij horen we ook de angst dat een uitgangspunt als efficiëntie ten koste kan gaan van de ruimte om te leren, we zijn immers allemaal vrijwilligers.

Om te kunnen blijven evolueren is een goede balans tussen geven en nemen erg belangrijk. We zullen daarbij allemaal voor onszelf de afweging moeten maken hoeveel we te geven hebben. Het is voor iedere samenwerking cruciaal dat het voor alle betrokkenen glashelder is waar een commitment op gegeven wordt, dat we erop kunnen vertrouwen dat deze worden nagekomen en dat er ruimte is om elkaar feedback te geven. Hiertoe is vertrouwen en veiligheid binnen de groep erg belangrijk, maar niet altijd vanzelfsprekend. In hoofdstuk 9 doen we een aantal voorstellen hoe we hier invulling aan zouden kunnen geven.

### **Afbakening**

Dit stuk bevat het Voorgenomen besluit zoals wij dat als Hoe groep hebben kunnen formuleren op basis van alle input die wij in het gehele proces hebben mogen ontvangen. Vanuit de alternatieven hebben wij keuzes gemaakt, waar mogelijk onderbouwd vanuit de input. Op sommige onderdelen hebben we besloten het in dit Voorgenomen besluit nog niet 'vast' te leggen en een periode van 'uitproberen' in te lassen. Dit geldt vooral voor de exacte invulling van Het Kloppend Hart en de relatie met de werk- en besluitgroepen. De grote diversiteit aan input op dit punt en de roep om 'losser', heeft ons daartoe gebracht. Het onderstaande voorstel

over de inrichting van HKH (bij 6.3) is dus een 'startvoorstel'. We gaan ermee werken en kijken of en zo ja waar en hoe het aanpassing behoeft.

Maar ook willen we hiermee leren aan de praktijk en de gedetailleerde invulling op sommige punten al werkende weg laten ontstaan. Dat doet recht aan de praktijk en geeft ruimte aan goede ideeën, zo menen wij. Dit 'spelenderwijs invullen' gebeurt onder begeleiding van de Hoe groep.

Onze houvast bij het maken van het Voorgenomen besluit was telkens: wat is in het belang van een gezonde gemeenschap, wat werkt in de gemeenschap.

Dit stuk heeft niet de intentie het huidige aantal en soort werkgroepen binnen Eikpunt 'ter discussie' te stellen. Alhoewel in het begin van het HOE-initiatief het aantal werkgroepen wel werd genoemd als iets dat zou moeten veranderen ("het zijn er teveel, er zouden er bijvoorbeeld samengevoegd kunnen worden"), zijn wij van mening dat elk initiatief op Eikpunt dat zich afspeelt binnen de velden van de 4 pijlers op Eikpunt, welkom is. Elke werkgroep mag en kan gevormd worden. Wel doet dit stuk voorstellen m.b.t. de start en werkwijze van werkgroepen, waarbij dankbaar gebruikt gemaakt wordt van eerder gemaakte stukken (zie bijlage 2 en 3). Ook lost dit stuk niet alle (specifieke) onhelderheden tussen of binnen werkgroepen op. Het beschrijft wel een proces waarlangs punten verhelderd kunnen worden (bijvoorbeeld door het invoeren van de HOE-groep) Dit stuk gaat ook niet over de basisstructuur van de Woongemeenschap; de 5 rechtsvormen. Deze laten we ongemoeid. Hoofdstuk 5 bevat wel een kort overzicht van deze basisstructuur.

## **5. Basisstructuur: de 5 rechtsvormen op Eikpunt**

De belangen van de huurders worden behartigd door de Huurdersvereniging Eikpunt waarvan alle huurders lid zijn. Zo is de Vereniging van Eigenaren Eikpunt er voor de koopwoningen, waarbinnen het appartementencomplex een eigen Vereniging van Eigenaren heeft. Stichting Ruilvoet houdt zich bezig met het verwerven van financiële middelen voor de inrichting van de gemeenschappelijke binnen- en buitenruimten.

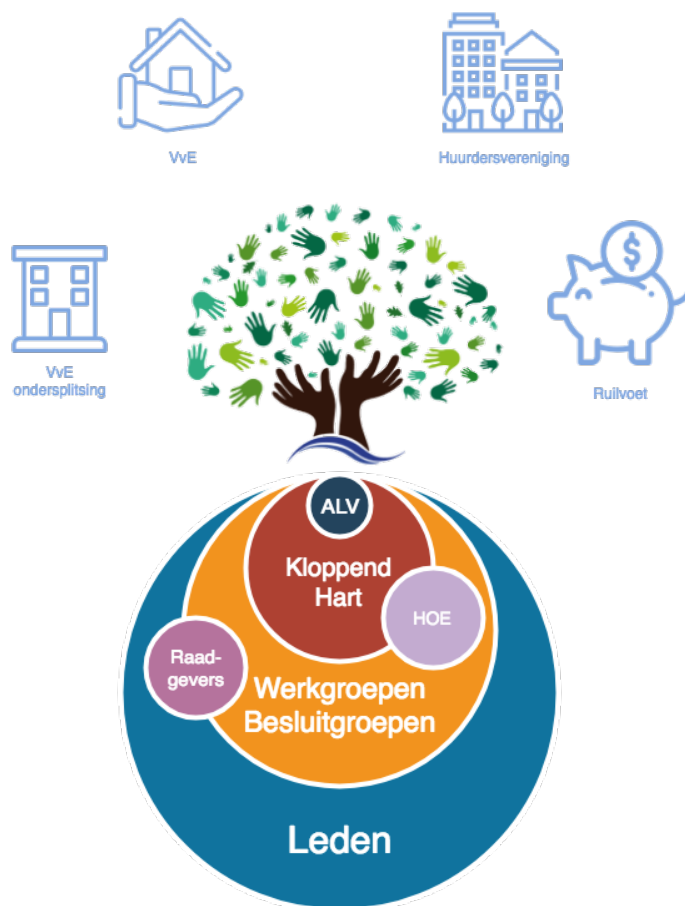
Vereniging Woongemeenschap Eikpunt tot slot is de 'overkoepelende' vereniging en hoeder van het gedachtegoed dat compact is samengebracht in de 4 pijlers: Meergeneratie, Ecologie en duurzaamheid, Stilte en Bezinning en Gemeenschapsvorming.

Elke rechtsvorm heeft een bestuur en een Algemene leden vergadering (m.u.v. de Stichting Ruilvoet, deze heeft geen leden), soms een huishoudelijk reglement (in wording) en doelen, die in zekere mate op elkaar zijn afgestemd.

Geïnteresseerden kunnen hierover verder lezen in bijlage 1, welke te vinden is op de ledensite.

## 6. Vernieuwde samenwerkingsstructuur met de onderdelen en de samenhang ertussen

In dit hoofdstuk beschrijven we de kern van de nieuwe samenwerkingsstructuur. Hieronder staat schematisch uitgetekend wat we verderop beschrijven (uitgebreidere toelichting op sommige onderwerpen staan in de bijlagen op de ledensite).



### 6.1 De Algemene Ledenvergadering – De Ruggengraat

De ALV is het belangrijkste en besluitvormend orgaan binnen de vereniging waar ook ruimte is voor het elkaar informeren, rituelen en gemeenschapsvormende activiteiten. Omdat de ALV een sterke kern-rol speelt in onze gemeenschap is het van belang dat de opkomst op een ALV zo groot mogelijk is. Om dit te bereiken stellen wij voor dat de ALV één maal per kwartaal plaatsvindt en ca. 1,5 tot 2,5 uur zal duren. Zo komen er 4 ALV's per jaar; elk seizoen één. Het worden seizoens ALV's. Van iedere ALV worden notulen gemaakt die via de ledensite wordt gedeeld met de leden. Het secretariaat stelt jaarlijks aan het einde van het jaar een Notulistenschema op voor het komende jaar, zet het op de ledensite en houdt het bij.

### 6.2 Verantwoordelijkheid, rol en taken bestuur VWE – De Ogen en de oren

Het bestuur krijgt 2 rollen: een 'statutaire rol' en de 'ogen en oren' van de vereniging. Het bestuur heeft de verantwoordelijkheden die 'vanwege de wet' bij haar zijn gelegd. Een soort toezichhoudende of toetsende rol: Blijft de samenwerkingsstructuur intact? Is het (financieel) jaarverslag er? Loopt de vereniging geen financiële risico's? Blijft de Woongemeenschap 'sociaal gezond'? Het bestuur is er voor om te zorgen dat de belangrijkste kaders aanwezig zijn, om te hoeden, niet om te beslissen. Het bestuur heeft weinig uitvoerende taken. De

naam van deze groep wordt definitief bestuur (en niet meer bestuursgroep) omdat die het beste de lading dekt: een groep met een 'statutaire rol' met bijbehorende juridische betekenis zoals aansprakelijkheid.

Ook 'staat het bestuur midden in de gemeenschap', iedereen weet het bestuur te vinden, dat is ook een kracht van het bestuur. Het bestuur legt zich daarom toe op het opvangen van signalen. Daarom stellen wij voor dat het bestuur een centrale rol gaat spelen in het nieuw in te voeren signaleringssysteem: het bestuur is 'eigenaar' van de mailbox [signaal@eikpunt.nl](mailto:signaal@eikpunt.nl) (zie hoofdstuk 8). Leden van de vereniging kunnen een signaal daar kwijt, maar dat kan ook mondeling, via persoonlijk contact met een bestuurslid, als de signaleerder daar de voorkeur aan geeft. Het bestuur zorgt dat alle signalen op de goede plek terecht komen en houdt samen met HKH (afhankelijk van het soort signaal) bij wat er met het signaal gebeurt tot het opgelost of afgehandeld is. Het bestuur lost de signalen dus niet zelf op, maar heeft de verantwoordelijkheid dat een signaal opgepakt wordt en niet blijft 'zweven' in de gemeenschap. Zij zijn de ogen en de oren, niet de schouders en de handen.

Natuurlijk kunnen bestuursleden meedoen in werkgroepen en besluitgroepen of ingezet worden als bijvoorbeeld voorzitter of procesbegeleider, op verzoek van bijvoorbeeld het HKH.

Het bestuur bestaat nu uit 5 leden. Omdat er taken verschuiven naar HKH kan dit aantal op termijn terug naar 3 leden: een voorzitter, een secretaris en een penningmeester.

### 6.3 Het Kloppend Hart

Het Kloppend Hart (HKH) zal de nieuwe naamgeving worden voor het vernieuwde CPO. Het is het centrale orgaan van de vereniging, zoals het hart dit is voor een lichaam. Zij vormt de kern van de gemeenschap en het belangrijkste verbindingspunt voor het gezond functioneren en samenwerken van de verschillende organen, welke als werk- en besluitgroepen in HKH zijn vertegenwoordigd. Zij zijn daarom met elkaar op de hoogte van alle stromingen die zich in de woongemeenschap afspelen. Daar waar het bestuur verantwoordelijk is voor de statutaire en financiële kaders, zal HKH zorgen voor het stromend houden van de kracht van de gemeenschap en deze voeden met aandacht en liefde, daar waar het nodig is. Dit wordt gedaan door overzicht te houden van dat wat er speelt in de gemeenschap en invulling te geven van de dagelijkse gang van zaken.

Zoals eerder gezegd, willen we leren aan de praktijk. Dat betekent dat we starten met de vorm zoals hieronder beschreven en we monitoren telkens of het goed gaat of dat er iets moet veranderen. We nemen het eerst jaar om per seizoenscyclus te evalueren hoe het loopt, evt te starten met de Lente cyclus.

#### De Organisatie van Het Kloppend Hart

##### *Frequentie*

HKH komt **eenmaal per maand** 1,5 tot 2 uur bijeen op een vast moment. 3 HKH's en 1 ALV vormen samen 1 cyclus, een seizoenscyclus. Zo kan HKH voldoende zicht houden op de ontwikkelingen die zich afspelen en hierop anticiperen en/of steun bieden. Voor wat betreft de deelnemers en het voorzitterschap is ons voorstel te starten met de onderstaande vorm en werkende weg te blijven onderzoeken of de vorm aangepast moet worden.

##### *Deelnemers per seizoenscyclus*

Als uitgangspunt zijn **alle werkgroepen altijd welkom** om deel te nemen aan HKH. Om het geheel wat 'losser' te organiseren, is het géén afspraak dat alle werkgroepen er moeten zijn.

We maken onderscheid in de deelnemersgroep: de eerste twee HKH's van een seizoenscyclus neemt een kleinere groep contactpersonen van werkgroepen deel. Zij bespreken thema's, verdiepingen vooral vanuit de 4 pijlers, doelstellingen en visie. HKH drie, vlak voor de ALV van dat seizoen wordt de groep uitgebreid met vertegenwoordigers van de besluitgroepen, omdat zij de ALV nodig kunnen hebben voor hun besluitvormingsproces.

Een seizoenscyclus ziet er als volgt uit; met data erbij als een tastbaar **voorbeeld**:

**De Lente cyclus:** HKH 1 op 7 april HKH 2 op 7 mei HKH 3 op 7 juni ALV op 21 juni

De eerste 2 HKH van een seizoenscyclus nemen deel de vertegenwoordigers / contactpersonen van de Werkgroep Gemeenschapsvorming, de Werkgroep Gemeenschappelijke Ruimten, de Groengroep en de Werkgroep Stilte en bezinning.

HKH 3 wordt dan aangevuld met alle de vertegenwoordigers / contactpersonen van de lopende Besluitgroepen.

De vertegenwoordigers / contactpersonen van de overige groepen (bv. communicatie, secretariaat, besturen, en St. Ruilvoet etc.) zijn bij elk HKH vrij om aan te sluiten of niet.

#### *Voorzitterschap*

Het voorzitterschap wordt ingevuld door een duo dat 2 maal de seizoenscyclus van een ALV en de 3 voorafgaande HKH's op zich neemt. Daarna volgt de overdracht naar het volgende duo. De eerste 2 seizoenen kan een duo uit de huidige Besluitgroep Hoe het voorzitterschap op zich nemen.

#### *Verslaglegging*

Van ieder HKH worden notulen gemaakt die via de ledensite wordt gedeeld met de leden. Het secretariaat stelt jaarlijks aan het einde van het jaar een Notulistenschema op voor het komende jaar, zet het op de ledensite en houdt het bij (zie ook bij ALV).

### **Agendavorming HKH en ALV**

De voorbereidende vragen worden ongeveer een week van te voren door de voorzitters aan de contactpersonen van alle werk- en besluitgroepen gestuurd. Hiermee krijgt iedere groep de gelegenheid informatie uit de eigen groep te verspreiden via HKH. Het is géén afspraak dat alle groepen de 6 vragen moeten beantwoorden. We gaan er echter vanuit dat de 'vaste' groepen de vragen beantwoorden en aan alle contactpersonen sturen.

De voorzitters van HKH stellen uit de bijdragen van de werk- en besluitgroepen (de 6 vragen) de agenda van HKH op en zetten deze uiterlijk 2 dagen voorafgaand aan het overleg op de ledensite, zodat ieder die dat wil deze kan inzien. De voorzitters sturen de agenda (met eventuele stukken) minimaal 2 dagen voorafgaand aan het overleg aan de contactpersonen van alle werk- en besluitgroepen.

HKH stelt de agenda van de komende ALV op, de voorzitters sturen de agenda (met eventuele stukken) ongeveer een week van te voren naar de leden en leiden deze bijeenkomst in goede banen; zij zitten de ALV voor.

### **Vaststellen van data van de ALV en HKH**

#### ALV

De data van de ALV voor het komend jaar worden door HKH vastgesteld en medegedeeld aan de leden op de laatste ALV van het jaar en via mail en/of de ledensite verspreid aan de leden van VWE. Eenmaal vastgestelde data worden in principe niet verschoven.

#### HKH

De data voor deze bijeenkomsten worden, in afstemming met de data voor de ALV, vastgesteld door HKH op de (voor)laatste bijeenkomst van het jaar op voorstel van de voorzitter van HKH en via mail en/of de ledensite verspreid aan de leden van VWE.

### **De taken van HKH**

#### Informereren

Een taak van HKH bestaat uit het elkaar informeren over de werkzaamheden en ontwikkelingen in de werk- en besluitgroepen: een seizoen-update. Dit wordt gedaan zoals het nu ook al gebeurt, aan de hand van de



voorbereidende vragen. Aan de hand hiervan stelt HKH de agenda van de ALV van Vereniging Woongemeenschap Eikpunt vast. De voorzitters zorgen voor een bundeling van de antwoorden op de voorbereidende vragen en zetten dat document op de ledensite zodat ieder die dat wil het kan inzien.

#### Visievorming

Aan het begin van het jaar (maar ook door het jaar heen als de behoefte er is) wordt in HKH bewust stil gestaan bij onze Pijlers. En open gesprek met de blik op de toekomst, gekoppeld aan de wensen en idealen; wat is onze visie, waar willen we staan over 5 jaar? Er hoeft niet perse een dik document geschreven te worden, wel is de bedoeling voeling te houden met onze bron, onze inspiratie. Dit geeft ook ruimte om in te spelen op actualiteiten

#### Vaststellen van gemeenschappelijke doelen

Jaarlijks aan het begin van het jaar, stelt HKH de doelstellingen voor het jaar vast. Dit wordt gedaan aan de hand van de input van de werk- en besluitgroepen. Zij beschrijven in hun jaarverslag ook wat zij voor het komende jaar zouden willen realiseren. De 4 pijlers zijn hierbij richtinggevend.

#### Bepalen van prioriteiten

Het is de taak van HKH om, indien nodig, op basis van de vastgestelde doelen prioriteiten (voor) te stellen wanneer de middelen binnen de vereniging ontbreken om alle voornemens uit te voeren. Het kan dan gaan om gebrek aan geld, maar zeker ook om gebrek aan menskracht of animo onder de leden. Belangrijk aandachtspunt hierbij is: houdt rekening met de draagkracht van de vereniging. Met andere woorden: wat is haalbaar? Hoeveel tijd en inzet is nodig voor een bepaalde klus en hoeveel kan er door de leden worden geboden? Niet alles kan tegelijk. Maak desnoods rigoureuze maar creatieve keuzes die leiden tot resultaten waar iedereen blij van wordt! Bij de uiteindelijk vaststelling van prioriteiten wordt de ALV betrokken. HKH bereidt het voor, de ALV stelt vast.

#### Voorbereiden van de begroting

Het bestuur stelt aan het begin van het jaar het budget van de vereniging vast voor dat jaar. Aan de werkgroepen en besluitgroepen wordt naast de doelen, ook gevraagd naar het benodigde budget voor dat jaar. De penningmeester van VWE verwerkt alle wensen tot een conceptbegroting en formuleert een onderbouwd voorstel voor HKH, welke de begroting bespreekt, eventueel aanpassingen voorstelt en aanbiedt aan de ALV ter vaststelling. Hierbij heeft de penningmeester van VWE vanzelfsprekend een belangrijke adviserende rol.

#### Voorbereiden / ondersteunen van het vormen van werkgroepen en besluitgroepen

Hierbij kan je denken aan het gemeenschappelijk ondersteunen van prioriteiten door werven van nieuwe deelnemers voor de betrokken werkgroep(en). Voeling houden met voortgang / proces binnen de lopende besluitgroepen. Ook kan het opheffen van een werkgroep een onderwerp van gesprek zijn in HKH.

#### Evalueren

Aan het einde van het jaar krijgen de werkgroepen in HKH de gelegenheid om een korte presentatie te geven over: wat is er wel / niet gelukt het afgelopen jaar en hoe komt dat? Waar is hulp bij nodig? Er is ruimte voor reactie vanuit de deelnemers in de vorm van een stuk feedback, vragen, verzoeken of tips. Er wordt afgesloten met een stuk erkenning van het HKH voor de inzet van de werkgroep.

Een vergelijkbare werkwijze kan in de laatste ALV van het jaar gevolgd worden; met name het erkennen van de inzet kan dan de focus zijn. De notulen van dit HKH zijn erg belangrijk omdat uit evaluatie kan worden geleerd voor de toekomst. Het inhoudelijk jaarverslag kan hierbij een nuttige rol vervullen.

### **6.4 Besluitgroepen – De Voeten**

Besluitgroepen worden ingesteld door de ALV en werken op basis van een heldere opdracht. Hoe de opdracht van een besluitgroep tot stand komt, staat beschreven in een daartoe opgesteld document. De besluitgroep werkt volgens de methode van de Gedragen Besluitvorming, legt verantwoording af aan de ALV en wordt door

diezelfde ALV ontbonden als de taak erop zit. Een besluitgroep heeft de verantwoordelijkheid om de leden adequaat te informeren over de voortgang van het proces waar die besluitgroep mee bezig is. De wijze waarop de besluitgroep dat doet is aan de besluitgroep zelf (eventueel kan zij hulp vragen van de HOE-groep). We adviseren dat de besluitgroepen plaats gaan nemen in HKH, de derde van de seizoenscyclus (zie ook 6.3), zodat voortgang beter zichtbaar is en ondersteuning geboden kan worden wanneer nodig. Zie ook bijlage 2.

Op dit moment bestaan er werkgroepen met besluitbevoegdheid. Waar zij precies besluitbevoegdheid voor hebben is niet altijd even duidelijk. Als voorbeeld: soms zijn leden verrast door een verandering / een aanschaf en klinkt een geluid dat men graag mee genomen had willen worden in het proces. Op zichzelf is het prima dat werkgroepen een (uitgebreid) mandaat hebben, al is het wel belangrijk dat dit mandaat helder beschreven is. Ons voorstel is dan ook om groepen alleen 'officiële besluitbevoegdheid' te geven en dus te benoemen als besluitgroep, als het een afgebakende, tijdelijke klus betreft. 'Permanente' groepen, die natuurlijk ook besluiten nemen binnen hun eigen werkveld, werken dan met een helder omschreven mandaat. Concreet betekent het dat de Groengroep en het Bestuur worden uitgenodigd om de besluitbevoegdheid weer over te dragen aan de leden en verder te gaan als werkgroep resp. Bestuur. De Besluitgroep Hoe zal dit nader uitwerken.

### **6.5 Werkgroepen – De Handen**

Werkgroepen ontstaan vanuit de leden. Dit is gebaseerd op één van de belangrijkste dragende principes van VWE: actieve leden maken de vereniging. Een werkgroep kan voor haar opstart, werkwijze en structuur gebruik maken van het document 'Van initiatief tot Werkgroep', zie bijlage 3. Een werkgroep heeft altijd een contactpersoon, welke vertegenwoordigd is / kan zijn in HKH. Een werkgroep bepaalt zelf haar dagelijkse gang van zaken, dus of en hoe vaak men bijeenkomt bijvoorbeeld. Elke werkgroep maakt wel een (kort) document (eventueel met hulp van de HOE-groep), het Initiatief Document, waarin beschreven staat wat het onderwerp, het doel en de taak van de werkgroep is.

Zowel besluitgroepen als werkgroepen kunnen de vorm 'Themabijeenkomst' gebruiken als zij dat een goed idee vinden. Zij kunnen natuurlijk ook andere vormen verzinnen om hun werk te doen.

### **6.6 De Raad van Beraad – De Longen**

Het 'nieuwe' orgaan De Raad van Beraad is een groepje van drie voorgedragen Eikpunters dat een luisterend oor wil bieden voor diegenen die zich niet gehoord voelen, ergens mee worstelen of moeite hebben zich uit te spreken. Samen kijken we naar wat er speelt, naar de onderliggende behoeftes. Soms zal de oplossing in jezelf liggen, soms kan hulp van wat burens uitkomst bieden. En soms kan het nodig zijn om er met de gehele gemeenschap naar te kijken. De Raad van Beraad kan ingeschakeld worden door een werkgroep, het bestuur (via signaal@eikpunt.nl) of HKH bij onderlinge spanningen. Zie bijlage 4.

### **6.7 HOE groep – De Hersenen**

De HOE groep is een permanent groepje van 3 tot 5 voorgedragen, met voor minimaal 2 voor de taak bekwame, leden dat ingeschakeld kan worden (als een 'vliegende kiep') door een werkgroep, HKH, een besluitgroep of een bestuur om hen te helpen helderheid te scheppen op het 'organisatorische vlak'. Bijvoorbeeld bij de afbakening van de taken of onduidelijkheden over verantwoordelijkheden. Hoe-groepers denken mee, helpen mee om de samenwerkingsafspraken te waarborgen en kunnen op dit vlak nieuwe ideeën uitwerken. Zie bijlage 5.

## **7. Herkennen en benutten van talenten, ruimte voor groei en erkenning**

Een gemeenschap als Eikpunt vraagt om verschillende talenten, maar geeft ook ruimte aan verschillende manieren en niveaus van inzet. We bepalen met elkaar wat van belang is voor de gemeenschap, en welke richting we willen gaan in onze ontwikkeling als (leden van de) gemeenschap: elk talent is belangrijk, we willen graag alle talenten en inzet van mensen waarderen, hoe klein of groot of divers ze ook zijn. We willen een verwelkomende 'open mind' cultuur, met structurele leermomenten en plekken, die mensen

aanmoedigt om iets (nieuws) te gaan doen. Daarnaast zijn natuurlijk ingebouwde momenten / instrumenten van erkenning belangrijk. Zie ook bijlage 6. Overigens, we noemden het al eerder: niks moet; iets nieuws gaan doen, jezelf ontwikkelen, het mag. Gewoon lekker blijven wandelen of aandacht geven aan de thuissituatie als die daar om vraagt: helemaal goed!

### **7.1 Talenten herkennen en benutten**

Van sommigen van ons is duidelijk zichtbaar welk talent zij of hij bezit. Er zijn echter ook vele 'stille krachten' en 'verborgen talenten'. Hoe komen we erachter waar die zitten en hoe kunnen we zorgen dat de getalenteerde zich uitgenodigd voelt haar of zijn talent in te zetten?

Om een antwoord te krijgen op deze vragen hebben we de leden naar hun voorkeuren gevraagd. Hieronder de meest aansprekende mogelijkheden (% van de respondenten dat deze optie aankruiste):

- Een profiel/talentboek (bestaat gedeeltelijk al op de internetsite) waar ieders talenten geschreven en gelezen kunnen worden (68%). HKH werkt dit verder uit.

### **7.2 Ruimte voor groei – de lerende organisatie**

We willen een gemeenschap zijn die zich ontwikkelt en leert van haar eigen ervaringen, waar de leden zich kunnen ontwikkelen, iets kunnen leren. Een lerende organisatie kan ook betekenen dat je een platform bent om (nieuwe) initiatieven en/of talenten te creëren en/of steunen. Elementen die van belang zijn hierbij zijn: proberen, proeven, ruimte bieden, 'fout-vriendelijkheid', evalueren, monitoren, feedback organiseren. De meest aansprekende opties zijn:

- Elke werkgroep neemt minimaal 1x per jaar, vóór de laatste ALV, expliciet de tijd om te evalueren hoe het gaat, zet de bevindingen op schrift en deelt die met de gemeenschap (eventueel begeleid door een lid van de Hoe-groep m.b.v. enkele evaluatie handvatten) (65%) Op te pakken door de werkgroepen
- Stimuleren van 'scholing' van leden, (meer) cursussen aanbieden en stimuleren, die de wensen en talenten van de leden kunnen ontwikkelen. Belangrijke voorbeelden zijn Geweldloze communicatie, Feedback geven, Voorzitterschap, Gedragen Besluitvorming (60%). HKH werkt dit uit.

Met betrekking tot het bewust reflecteren ging de voorkeur uit naar:

- Check in en Check-out. Zoals we een vergadering/bijeenkomst altijd starten met een Check-in ronde, zo doen we ook een Check-out ronde, waarin kort aangegeven kan worden hoe we de vergadering hebben ervaren (75%). Op te pakken door de werkgroepen
- 2x per jaar een Eikpunt brede Mood survey. Dit houdt in dat we iedereen vragen een score te geven aan een aantal onderwerpen en een half jaar later weer. Op die manier kunnen we een beetje feeling krijgen met waar er beweging zit en waar niet (75%). HKH werkt dit uit.

### **7.3 Erkenning van inzet**

We willen een cultuur van dankbaarheid creëren waar we elkaar ontmoeten, honoreren en bedanken. Iedereens inzet, hoe klein ook, is waardevol en belangrijk. We hebben veelvuldig het geluid opgepikt van dat hier meer mee gedaan zou moeten worden, zowel door interne leden als door externe adviseurs. We willen dan ook adviseren dat we hier een vaste plek voor gaan inbouwen in de rituelen van de gemeenschap. Dat kan op een aantal manieren, de opties die het meest aanspreken staan hieronder genoemd:

- Elkaar erkennen, met kleine acties van dankbaarheid en waardering zoals een compliment, kaart of bloem geven, of iemand voor een maaltijd uitnodigen (75%)
- Het werk of inzet van iedereen meer zichtbaarheid geven, op een speelse manier (expo's, gekke statistiek op onze site, etc...) (60%)

## 8. Signalering

Het is voor de samenwerking en het samenleven erg belangrijk dat de geluiden uit de gemeenschap gehoord worden. Te vaak nog worden signalen (ideeën, vragen, klachten, etc.) niet opgepikt of verdwijnen ze uit het zicht nadat het bij een persoon of werkgroep is neergelegd. Dat betekent niet altijd dat er niets mee gebeurt, maar wel dat dit op een voor andere onzichtbare manier plaatsvindt. Ieder signaal zou met zorg behandeld moeten worden op een transparante wijze voor de gehele gemeenschap. Hierbij is de bewuste keuze om niets te doen met het signaal ook prima mogelijk, zolang hier maar over gecommuniceerd wordt.

In de bespreking van de verschillende alternatieven is duidelijk naar voren gekomen dat veel Eikpunters een grote meerwaarde zien in het creëren van een centraal punt waar men een signaal kwijt kan, het Bestuur werd bij uitstek gezien als een orgaan dat dit goed zou kunnen oppakken. De uitwerking wordt als volgt:

Het Bestuur heeft de taak om de signalen op Eikpunt op te pikken en bij het juiste orgaan neer te leggen. Het werkt hierbij nauw samen met HKH en helpt bij het monitoren van spanningen en mogelijkheden in de gemeenschap. Signalen kunnen o.a. doorgegeven worden via een apart mailadres: [signaal@eikpunt.nl](mailto:signaal@eikpunt.nl). Vanzelfsprekend is het ook mogelijk om via persoonlijk contact een signaal bij het groepje neer te leggen. Het is van groot belang dat vertrouwelijk met de signalen wordt omgegaan. Daarom zal er naast een mailadres ook altijd persoonlijk contact zijn met de signaleerder.

Wat gebeurt er met een signaal?

- a. Als het gaat om een inter-persoonlijk signaal/spanning, dan wordt deze door het Bestuur doorgezet naar De Raad van Beraad die hier met betrokkenheid en vertrouwelijkheid naar zullen kijken en handelen volgens een duidelijke escalatieladder (eerst zelf, dan met burens / De Raad van Beraad, als laatste stap naar ALV). De verantwoordelijkheid voor de (eventuele) communicatie naar de gemeenschap over het verloop van het signaal en de oplossing ligt bij de Raad van Beraad
- b. Als het gaat om een organisatorische vraag, onduidelijkheid over (werk)afspraken en verantwoordelijkheden, dan wordt het signaal door het Bestuur doorgezet naar de HOE groep. De verantwoordelijkheid voor de (eventuele) communicatie naar de gemeenschap over het verloop van het signaal en de oplossing ligt bij de HOE groep
- c. Als het een ander signaal betreft wordt het door het Bestuur doorgezet naar HKH, vanwaar het in één van drie categorieën zal worden ingedeeld:

### **Categorie 'Vrij':**

Signaal gaat niet de hele gemeenschap aan en wordt uitgezet naar een persoon of werkgroep die dit verder oppakt. Voor HKH is daarmee het signaal afgehandeld.

- i. Werkgroep kan zelf beslissen of er iets (op korte termijn) met het signaal gaat gebeuren en koppelt dit terug aan signaleerder.
- ii. Als hetzelfde signaal in een later stadium nog eens wordt gemeld kan het HKH ervoor kiezen om het signaal naar Categorie 'medium' te verplaatsen

### **Categorie 'Commitment & Updates':**

Gaat om een signaal dat de gehele gemeenschap aangaat of een signaal dat meerdere malen is gegeven/teruggekomen. Het signaal wordt uitgezet naar persoon of werkgroep die dit verder oppakt. HKH monitort de voortgang in dit geval.

- i. Valt duidelijk binnen het mandaat van een van de werkgroepen.
- ii. Werkgroep wordt om heldere commitment gevraagd: Wat gaat er gebeuren binnen welke tijd? (ook dit kan daarbij een mogelijke commitment zijn: "Wij zullen uitzoeken hoe we dit idee het beste vorm kunnen geven en binnen 4 weken met antwoord komen")
- iii. Monitoren d.m.v. updates tijdens de vergaderingen HKH

### **Categorie 'Gemeenschap':**

Signaal wordt door uitgezet naar de ALV

- i. Gaat om een signaal dat de gehele gemeenschap aangaat, maar waarvoor niet duidelijk een werkgroep aan te wijzen is.
- d. Zodra het signaal is uitgezet wordt door het Bestuur teruggekoppeld aan de signaleerder (verstuurder van de mail) wat er met het signaal is gedaan en wat de vervolgstappen zijn.

## **9. Heldere afspraken, commitment, reflectie en bijsturing**

We horen een duidelijke behoefte in de gemeenschap naar een wat efficiëntere samenwerking. Daarbij horen we ook de angst dat een uitgangspunt als efficiëntie ten koste kan gaan van de ruimte om te leren. Om te kunnen blijven evolueren is een goede balans tussen geven en nemen erg belangrijk. We zullen daarbij allemaal voor onszelf de afweging moeten maken hoeveel we te geven hebben. We zijn allemaal vrijwilligers en we kunnen en willen niemand dwingen om werk te verrichten. Tegelijkertijd zijn we ook volwassenen en burens en is het belangrijk dat we van elkaar op aankunnen als we een afspraak hebben gemaakt. Dit draagt bij aan de onderlinge verbondenheid en aan het samen vormgeven van de gemeenschap.

Het is voor iedere samenwerking cruciaal dat het voor alle betrokkenen glashelder is waar een commitment op gegeven wordt, dat we erop kunnen vertrouwen dat deze wordt nagekomen en dat er ruimte is om elkaar feedback te geven. Hiertoe is vertrouwen en veiligheid binnen de groep noodzakelijk, maar zeker niet altijd vanzelfsprekend. Een belangrijke voorwaarde hiervoor is een helder proces waarin de vraag, de commitment en de verwachtingen zoveel mogelijk overeenkomen.

Een hypothetisch voorbeeld:

- *Yvonne vraagt in de HOE-besluitgroep: "Wie regelt een presentatie van 5 minuten voor in de ALV?". Bouke geeft daarbij aan dat hij dat op zich zal nemen.*

Is dit een heldere commitment?

- *De eerstvolgende bijeenkomst van HOE zegt Yvonne tegen Bouke (geheel volgens de geweldloze communicatie richtlijnen): "Sufferd! De ALV was vorige week en je hebt er geen praatje gegeven over onze voortgang!". "Huh?", zegt Bouke, "ik wist niet dat je dat bedoelde! Ik heb voor de komende ALV Roeland gevraagd wat te vertellen over eerstvolgende beeldvormende themabijeenkomst, die 2 weken na die ALV plaatsvindt."*

Bouke bleek niet zo stom als Yvonne dacht, er was sprake van een eerlijke vergissing doordat de vraag (*Wie regelt een presentatie van 5 minuten voor in de ALV?*), de commitment (*"ik zal regelen dat iemand vertelt over de bijeenkomst die we gaan houden. Dat doe ik op een ALV voor die tijd, heeft nu geen haast"*) en de verwachting (*"Bouke houdt een praatje over onze voortgang op de ALV van volgende week"*) compleet uit elkaar lagen.

In werkelijkheid geven we binnen Eikpunt continu expliciete en impliciete commitments op meerdere niveaus. Door lid te worden van de vereniging geven we de impliciete commitment om naar de ALV's te komen en de expliciete commitment om in een werkgroep deel te nemen. Door plaats te nemen in een werkgroep geef je de impliciete commitment iedere vergadering aanwezig te zijn en je mails te beantwoorden. Tijdens een vergadering geef je de expliciete commitment om te notuleren of een actiepoint op te pakken, etc. Zolang er sprake is van een impliciete commitment zullen de verwachtingen op den duur scheef gaan lopen. Zelfs expliciete toezeggingen laten meestal nog ruimte voor misverstanden. Gelukkig zijn er duidelijke richtlijnen die de modderige kleigrond van commitments kunnen transformeren tot de weelderige tuinen van Eikpunt en onze aanbeveling is dat deze door ieder samenwerkingsverband binnen Eikpunt wordt gebruikt:

### **1. Een goede afspraak beantwoord altijd de wie/wat/wanneer vraag.**

**Wie:** Wie neemt dit op zich? Hierbij geldt over het algemeen: Gedeelde verantwoordelijkheid is geen verantwoordelijkheid. Als er meerdere mensen nodig zijn om een actie uit te voeren, leg dan de verantwoordelijkheid tot het nemen van initiatief neer bij één van de uitvoerders. We hebben

namelijk allemaal vaak een drukke agenda en de kans is anders aanwezig dat we op elkaar blijven wachten om initiatief te nemen.

**Wat:** Beschrijf helder wat er verwacht wordt en zorg ervoor dat dit realistisch is. Vaak lijkt een actiepoint heel concreet, maar blijkt het toch vrij ambigu te zijn als we het willen gaan uitvoeren. Dit kan de drempel erg hoog maken om ermee aan de slag te gaan, omdat je niet precies weet wat je allemaal moet gaan doen. Neem dit actiepoint als voorbeeld: *“Mark gaat het huishoudelijk reglement schrijven”*. Dit lijkt concreet, maar niemand weet precies wat er nu gedaan moet worden. Beter zou zijn om dan een actiepoint te creëren die je wel in staat stelt om tot concrete stappen te komen: *“Mark vraagt het huishoudelijk reglement van IEWAN als voorbeeld en zorgt dat er een stappenplan is die we kunnen volgen om het HR uit te gaan werken. Hij stuurt ons beide toe”*. NB, dit actiepoint laat alle ruimte aan Mark om het samen met anderen op te pakken, maar hij is uiteindelijk de aanjager. Ook staat het communiceren van de materialen expliciet genoemd om te voorkomen dat er een gesprek plaatsvindt als *“heb je een stappenplan? - ja. - Mag ik het hebben? - Later, het zit nu nog in mijn hoofd en ik heb nu geen tijd...”*.

**Wanneer:** In het voorbeeld van hierboven kan nog steeds verwarring ontstaan op de volgende vergadering als er geen tijdspanne is gezet en zou het niet eerlijk zijn Mark aan te spreken op het ontbreken van een stappenplan. Pas als we in de afspraak ook zetten wanneer deze zal zijn volbracht kan Mark een heldere commitment geven: *“Mark vraagt deze week het huishoudelijk reglement van IEWAN en zorgt dat de stappen die we nog moeten zetten om aan ons eigen reglement te gaan werken helder zijn uitgewerkt vóór de volgende vergadering”*.

## **2. Een commitment wordt altijd vrijwillig gegeven**

Niemand van ons hoeft meer te geven dan hij/zij te geven heeft. We zullen altijd zelf de afweging moeten maken tussen de commitments die we aangaan en onze eigen energiehuishouding. De wie/wat/wanneer vragen zullen helpen om bewust “ja” of “nee” te kunnen zeggen tegen de (tijds)investering die van ons wordt gevraagd.

## **3. Commitments die binnen vergaderingen/bijeenkomsten worden gegeven, worden altijd op het eind nog even genoemd en op de mail gezet.**

Deze kleine moeite zorgt ervoor dat de verwachtingen van alle deelnemers op elkaar zijn afgestemd. Let wel, dit dient niet als geschreven “contract” of als dwangmiddel, maar gewoon als ritueel om de helderheid te bewaken.

## **4. We gaan integer om met onze commitments**

Hoewel een commitment vrijwillig gegeven wordt, is deze niet vrijblijvend. We scheppen er verwachtingen mee bij de anderen in de groep die afhankelijk zijn van onze handelingen en die ons bovendien hun vertrouwen geven. Dat verdient onze zorgvuldigheid. Daar komt nog eens bij dat het om onze burens gaat, dat aan de ene kant begrip op kan leveren wanneer een commitment niet nagekomen kan worden en aan de andere kant juist extra gevoeligheid met zich mee kan brengen wanneer dit te vaak gebeurt. Het is belangrijk dat we ons bewust zijn van dit spanningsveld. Hoewel een commitment in principe nagekomen dient te worden, kan het natuurlijk zo zijn dat onze situatie verandert of dat we die verkeerd inschatten. Een juiste inschatting maken van wat we te geven hebben is en blijft lastig en we zullen ons daar allemaal eens in verslikken. Daar is binnen de gemeenschap begrip en oog voor, maar het is aan onszelf om tijdig te communiceren wanneer we een commitment toch niet kunnen nakomen. Zo mogelijk doen we een nieuwe - haalbare- belofte. Dit is een wezenlijk onderdeel van integer met elkaar omgaan.

## **5. We mogen elkaar aanspreken op het niet nakomen van commitments**

Dat we hier ruimte aan geven is om twee redenen. Ten eerste stelt het ons in staat om te leren en te groeien wanneer we feedback ontvangen. Het gespiegeld krijgen van een (inschattings) fout die we hebben gemaakt kan tot nieuwe inzichten leiden. Ten tweede kan het niet nakomen van een commitment (emotioneel) wat doen met degenen naar wie je deze hebt uitgesproken. Het is belangrijk om dat te erkennen en samen onderhuidse spanningen te voorkomen. Het geven van feedback is altijd een gevoelig onderwerp voor zowel de spreker als de ontvanger, als je daar moeite mee hebt kan je je burens of De Raad van Beraad om advies vragen.

## **Commitment op en bijsturen van processen:**

Voor iedere werk- en besluitgroep en samenwerkingen in het algemeen is het belangrijk dat je weet wat er van je verwacht wordt bij deelname en hoe het proces eruitziet. Daarvoor kan het helpen om deze dingen even op te schrijven en er commitment op te vragen van alle betrokkenen. Denk daarbij aan hoe vaak er samengekomen wordt, hoe met de mail om te gaan, tijd die gevraagd wordt buiten de vergaderingen om, aanwezigheid, etc.. Omdat we tijdens de activiteiten van de werkgroepen vaak nieuwe inzichten opdoen, of omdat de situatie kan veranderen, moet er natuurlijk ruimte zijn om dit proces bij te kunnen schaven. Onderstaande stappen kunnen helpen om vernieuwingen in een heldere en rustige manier door te voeren:

1. Maak heldere afspraken en zet deze op papier
2. Bepaalde tijd (eventuele proeftijd)  
*Zorg ervoor dat de manier van samenwerken niet “voor eeuwig” is, maar benoem een concreet moment waarin je samen even terugblijkt op het proces (bijv. tijdens een jaarlijkse intern evaluatie momentje). Bedenk daarbij dat een proces altijd even tijd nodig heeft om goed in te bedden.*
3. Commitment op het proces van alle leden  
*Op geschreven versie van punt 1 en 2. Stuur de commitment nog even rond als bevestiging.*
4. Moment van gezamenlijke evaluatie, enkel over proces.
5. Proces bijschaven
6. Terug naar 1.

## **10. Vervolg en planning**

Het behoort tot de taak van een besluitgroep om de uitvoering van het besluit te borgen. Waar dit Voorgenomen Besluit nog praktische uitwerking nodig heeft zal de Besluitgroep Hoe die verzorgen of, bijvoorbeeld via HKH, ervoor zorgen dat het gebeurt. Vernieuwingen moeten worden opgestart of ‘ingeregeld’.

Nadat het besluit is genomen zal de Besluitgroep HOE een planning hiervoor maken.

23 februari 2019

HOE-groep: Roeland, Cristina, Bouke en Yvonne van Z.

Bijlagen (te vinden op de interne website bij de bestanden van de HOE-groep)

Bijlage 1	2018.04.15 De 5 rechtsvormen def
Bijlage 2	2018.06.21 Hoe komt een opdracht van een besluitgroep tot stand def
Bijlage 3	2019.02.02 Van initiatief tot werkgroep
Bijlage 4	2018.06.12 De Raad van Beraad def
Bijlage 5	2018.06.21 HOE-groep taakomschrijving def
Bijlage 6	2018.09.08 Hoe talenten def