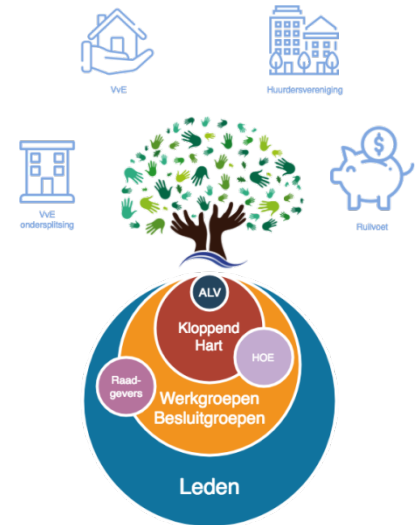


Samenvatting Eikpunt als Organisme

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

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. Al puzzelend, voelend en brainstormend zijn we met behulp van een aantal thema-avonden tot de volgende conclusies gekomen (voor uitleg, nuanceringen en meer details, zie het volledige stuk):

- De werkgroepen en de basisstructuur van de 5 rechtsvormen op Eikpunt blijven ongewijzigd
- We gaan met het ritme van de seizoenen werken
- Voor de ALV (de ruggengraat) houdt dat in dat er nog maar één per seizoen gehouden wordt
- Het CPO wordt vervangen door Het Kloppend Hart, een groep van vertegenwoordigers uit de verschillende werkgroepen en besluitgroepen
 - De precieze invulling van Het Kloppend Hart wordt al doende uitgevonden. We leggen een startvorm neer, maar iedere drie maanden gaan we evalueren om te kijken wat er beter kan. We nemen in totaal een jaar om tot een definitieve samenwerkingsvorm te komen
 - Het Kloppend Hart neemt de meeste niet statutaire verantwoordelijkheden van het bestuur over en bereid de ALV's voor
 - Komt eenmaal per maand 1,5 tot 2 uur bijeen op een vast moment. Drie van deze bijeenkomsten en één ALV vormen samen 1 seizoenscyclus (= 3 maanden)
 - Het voorzitterschap wordt ingevuld door een duo dat twee achtereenvolgende seizoenscycli op zich neemt
 - De eerste twee bijeenkomsten van een seizoenscyclus neemt een kleinere groep contactpersonen van werkgroepen deel. Zij bespreken thema's en verdiepingen vooral vanuit de 4 pijlers, doelstellingen en visie. Op de derde bijeenkomst, vlak voor de ALV van dat seizoen wordt de groep uitgebreid met vertegenwoordigers van alle lopende besluitgroepen, omdat zij de ALV nodig kunnen hebben voor hun besluitvormingsproces en om de voortgang te bespreken
- Het Bestuur krijgt twee rollen: De verantwoordelijkheden zoals omschreven in de statuten en de rol van 'ogen en oren' van de vereniging. Zij staan midden in de gemeenschap en krijgen de verantwoordelijkheid om signalen op te vangen en volgens heldere en transparante afspraken op de juiste plek te krijgen
 - We willen ieder signaal uit de gemeenschap namelijk met zorg behandelen, daarom hebben we heldere afspraken op papier gezet over wat te doen bij verschillende signalen, waarvan het Bestuur de hoeder zal zijn
- Werkgroepen worden alleen nog Besluitgroepen als het om een helder afgebakende en tijdelijke klus gaat. De Groengroep en het Bestuur worden uitgenodigd om de besluitbevoegdheid weer over te dragen aan de leden en verder te gaan als werkgroep
- Er worden twee nieuwe werkgroepen in het leven geroepen:
 - Raad van Beraad (de longen):
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
 - HOE-groep (de hersenen):
De HOE groep is een permanent groepje van 3 tot 5 voorgedragen 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'.

- We doen een aantal aanbevelingen omtrent het herkennen en benutten van talenten, ruimte voor groei en erkenning. Uitwerking hiervan wordt opgepakt door Het Kloppend Hart.
 - 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
 - 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
 - 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
 - Het inrichten van Een profiel/talentboek, waarin we elkaar kunnen laten weten waar onze krachten liggen en wellicht ook waar we ons willen ontwikkelen
 - 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
- We hebben een aantal afspraken en richtlijnen omtrent het geven van commitments en het maken van afspraken opgesteld:
 - Een goede afspraak beantwoordt altijd de wie/wat/wanneer vraag.
 - Een commitment wordt altijd vrijwillig gegeven
 - Commitments die binnen vergaderingen/bijeenkomsten worden gegeven, worden altijd op het eind nog even genoemd en op de mail gezet.
 - We gaan integer om met onze commitments
 - We mogen elkaar aanspreken op het niet nakomen van commitments

Besluitgroep Hoe 23 februari 2019