

Beste collega's,

Op 16 april jl. vond onze jaarlijkse ALV plaats met aansluitend discussie over de uitkomsten van de werkgroepen. Nogmaals dank aan alle aanwezigen en vooral aan de leden van de werkgroepen.

Het was een intensieve dag waar alle betrokkenen met hun ideeën, invalshoeken en kanttekeningen bijgedragen hebben aan een beter beeld dat voor de leden en de organisatie belangrijk is. Centraal stond de vraag over professionalisering. En terwijl dit thema veel positieve reacties losmaakte, liepen de meningen enigszins uiteen wat betreft de invulling hiervan, maar bracht tegelijkertijd ook waardevolle informatie.

Met de input van die dag konden wij als bestuur aan de slag om de algemene richting en strategie van de organisatie te formuleren en te toetsen en het concept van professionalisering helderder te omschrijven. Deze brief is onze reactie op de discussie van die dag, en een poging de vragen die toen aan bod kwamen te beantwoorden.

Hier eerst een samenvatting van de vragen die in de discussie op 16 april werden gesteld.

Vragen uit de ALV dag van 16 april

1. De afgelopen jaren is SNL gegroeid in ledenaantal en deelname aan activiteiten. De organisatie loopt goed en er heerst een optimistische *Buzz* tijdens en na de bijeenkomsten. Tegelijkertijd speelt het interculturele thema veel scherper in de maatschappij om ons heen. Wij worden hiermee als burger en als professional iedere dag mee geconfronteerd. De vraag is: Hoe moeten wij hierop reageren?
2. SNL bestaat nu al bijna 40 jaar. Betekenen de boven genoemde ontwikkelingen dat SNL als organisatie een verandering doorloopt, zoals dit vaker gebeurt in de levenscyclus van organisaties? En zo ja, waar staan wij nu, waar gaan wij naar toe, en hoe moeten en willen wij met deze verandering omgaan?
3. Hoe kunnen wij startklaar zijn voor de toekomst zonder de waarden uit het verleden te veronachtzamen? Hoe kunnen wij groeien zonder de kern van onze missie te verwaarlozen, en hoe moet de organisatie eruitzien om de energie in ons netwerk te benutten en vorm te geven?

Naast deze **algemene** vragen kwamen ook **specifieke** vragen vanuit de werkgroepen Strategie, Gedragscode en Sponsoring naar voren:

Werkgroep Sponsoring: De mogelijkheid om extern extra fondsen te werven wordt verwelkomd, maar uit eerste ervaringen met mogelijke externe sponsors wordt duidelijk dat wij nog scherper moeten formuleren wat wij met externe sponsoring willen bereiken, en welke vormen van sponsoring bij SNL passen. In de vraag naar Sponsoring schuilen twee dilemma's die moeten worden benoemd en worden opgelost:

- Onafhankelijkheid én Impact: Hoe kunnen wij onafhankelijk blijven én middelen aantrekken om onze impact naar buiten te vergroten? (externe sponsoring)
- Collegiale ondersteuning én Kansen om elkaars diensten te vinden: Hoe kunnen wij elkaar ondersteunen zonder vraag naar vergoeding én tegelijkertijd leden de mogelijkheid bieden om via de communicatiekanalen van SIETAR Nederland (bv, de website) hun commerciële diensten aan andere leden aan te bieden? (interne sponsoring)

Werkgroep Gedragscode: Welke rol kan een gedragscode vervullen voor de leden én welke rol voor Sietar als organisatie? Ook deze werkgroep had met een dilemma te maken:

Vrijheid én Afspraken: Hoe kunnen leden authentiek blijven en op eigen wijze hun vak vervullen én zich committeren aan een gedragscode m.b.t. professionele dienstverlening en verantwoordelijkheden?

Werkgroep Strategie: SNL moet een plek zijn om kennis en ervaring te delen, om collega's te ontmoeten en met hun te sparren, en om interculturele thema's met de nodige aandacht voor diversiteit in beroep, achtergrond en interesses te behandelen. SNL heeft ook een externe focus. Maatschappelijke vraagstukken en netwerken met andere organisaties verdienen aandacht. Er spelen twee dilemma's – hoe kunnen wij die oplossen?

- Openheid en focus: Hoe kan SNL open blijven staan voor leden en niet-leden, en tegelijkertijd focus bieden voor wat SNL is, wat kunnen leden van SNL verwachten, en wat verwacht de organisatie van haar leden?
- Bevestiging en uitdaging: Wij trekken ons maatschappelijke ontwikkelingen die de afstand tussen groepen vergroten bijzonder aan. Wij hebben behoefte aan wederzijdse ondersteuning in deze door toenemend etnocentrisme gekenmerkte periode en willen elkaar tegelijkertijd uitdagen om beter in ons vak te worden.

Wij hopen dat wij de vragen van 16 april goed hebben weergegeven. Laat ons a.u.b. weten als je hier vragen of opmerkingen over hebt.

Onze antwoorden

1. Actuele formulering van de strategische richting van SNL
2. Voorstel tot nieuwe bestuursstructuur
3. Antwoorden op de specifieke vragen uit de Werkgroep discussies

1. Actuele formulering van de strategische richting van SNL

Gelukkig hoeven wij niet bij nul te beginnen – onze missie is al helder verwoord (zie website):

“SIETAR Nederland is een interdisciplinaire vakvereniging van en voor professionals op het gebied van interculturele communicatie en diversiteit. De vereniging stimuleert onderzoek, onderwijs en training gericht op acceptatie van en begrip tussen mensen van verschillende culturele achtergronden en het verhogen van de competentie in het omgaan met diversiteit. SIETAR Nederland vervult hierbij een platformfunctie door mensen – actief op de genoemde gebieden – met elkaar in contact te brengen en van en met elkaar te laten leren. SIETAR zet zich tevens in voor de professionalisering van het interculturele werkveld.”

Door de groei van leden en activiteiten in de afgelopen jaren; door de motivatie van leden en niet-leden om samen te sparren over interculturele thema's; én door maatschappelijke ontwikkelingen van de afgelopen jaren is het nu nodig, om op basis van deze missie onze strategische richting opnieuw te formuleren en expliciet te maken:

SNL bevordert ontmoetingen tussen mensen die de kwaliteit van interculturele interacties willen verhogen. Hierbij zoekt SNL tevens het verband tussen ontmoetingen van leden onder elkaar, en

ontmoetingen elders in de maatschappij. Leden van SNL dienen van hun vakkennis gebruik te maken om al deze ontmoetingen constructief vorm te geven.

Wij zijn zelf lid van meerdere groepen en culturen en dit beïnvloedt ons gedrag, onze identiteit, het beeld dat wij willen uitdragen en het beeld dat anderen op ons projecteren, de ruimte die wij kunnen nemen en de ruimte die wij krijgen. Door onze interacties mede tot thema te maken – op basis van onze professionele kennis en ervaring – kunnen wij beter en scherper interculturele ontmoetingen buiten SNL bevorderen.

Onze ontmoetingen zijn daarbij nogal uiteenlopend:

1. SNL leden onder elkaar die samen sparren over een actueel thema, b.v., tijdens een bijeenkomst
2. SNL leden met elkaar die door hun inzet voor SNL (b.v., in een commissie of het bestuur), en/of voor andere SIETAR-verenigingen willen leren hoe zij intercultureel effectiever kunnen communiceren en samen werken
3. SNL leden die het vak al enige tijd actief uitoefenen en richtlijnen willen formuleren voor de uitoefening ervan
4. Met mensen die zich in het interculturele vak willen bekwamen, d.w.z., die op zoek zijn naar opleidingen, tips etc. op dit gebied
5. Met mensen die persoonlijk met stereotyperingen, polariserende retoriek, vooroordelen, uitsluiting en discriminatie te maken hebben en die zich bij SNL op hun gemak voelen (of zij nu wel of niet het vak actief willen uitoefenen)
6. Met leden van andere organisaties wiens doelstellingen nieuwe en nuttige perspectieven voor SNL leden bieden.

Geen van deze ontmoetingen willen wij op dit moment – in een tijd van toenemende diversiteit én toenemende polarisatie en ethnocentrisme – uitsluiten. Maar hoe houden wij koers?

Wij houden koers door de link te leggen tussen de ontmoetingen die SNL direct bevordert, en de interculturele ontmoetingen elders in de maatschappij. Uit deze link volgt onze strategische richting: Van onze ontmoetingen in SNL naar ontmoetingen buiten SNL.

Hiervoor is het nuttig om bij onze ontmoetingen en bijeenkomsten te onderscheiden tussen kern, verdieping en verbreding.

- **Kern** zijn de ontmoetingen tussen SNL leden die van en met elkaar willen leren. Hier worden kennis en ervaringen gedeeld, wordt input op hoog niveau van buiten gezocht en geboden, en is de interactievorm afgestemd op de inhoud die bij een bijeenkomst centraal staat. Voorwaarde voor deze ontmoetingen is dat men zich committeert aan de waarden, strategische richting en een impliciet of expliciet begrepen ethische code van de vereniging. Centrale plek voor deze ontmoetingen zijn de bijeenkomsten binnen ons jaarprogramma. Commitment aan de strategische richting betekent dat men uit de ontmoetingen tijdens een bijeenkomst iets meeneemt naar ontmoetingen buiten de bijeenkomst. Niet-leden zijn welkom maar dienen na de derde deelname aan een activiteit lid te worden.
- **Verdieping** vindt men door actieve samenwerking met andere leden vóór SNL als organisatie, en/of andere Sietars (zie Punt 2-3 boven); in bestuur, commissies, werkgroepen, tijdelijke ondersteuning in deze; door intervisiegroepen, inzet voor het SIETAR Europe congres, deelname aan opleidingsprogramma's (b.v., *pop-up academy*) die bijdragen aan *Continuous Professional Development* (CPD) etc. Door samen te werken met collega's krijg je de kans om je interculturele aanpak te toetsen en te verbeteren op basis van de interculturele vakkennis die voor deze interacties van toepassing is. Commitment aan de strategische richting betekent dat men

regelmatig als professionals met elkaar de interactie onderling – 1-op-1 of als team/werkgroep – bespreekt om de gewenste interculturele interactie buiten SNL te kunnen stimuleren.

- **Verbreding** vindt men door ontmoetingen met niet-leden (Punt 4-6), b.v., tijdens bijeenkomsten, uitwisseling met andere netwerken, *meet-ups* etc. Deze ontmoetingen bieden, naast alle nieuwe impulsen en ideeën, ook kans om interculturele vakkundigheid toe te passen. Commitment hier betekent dat men de discussie goed aankan en zijn grenzen kent, SNL goed naar buiten toe vertegenwoordigt, en signalen die men oppikt met andere leden deelt.

Sommige leden voelen op een gegeven moment in hun ontwikkeling wellicht meer voor verdieping, anderen meer voor verbreding. Juist de mix kan waardevol zijn. Maar het is handig om te weten of men met kern, verdieping óf verbreding bezig is; wat men uit een ontmoeting aan nieuwe en nuttige ideeën en inzichten voor het vak en voor toekomstige interculturele ontmoetingen meeneemt; en dat men telkens probeert deze met andere leden te delen.

Kortom: De ontmoetingen binnen SNL staan model voor de interculturele ontmoetingen die SNL leden ook elders in de maatschappij zouden willen zien. De missie en waarden van SIETAR Nederland zijn daarbij leidraad voor de ontmoetingen die SNL wil bevorderen. De strategische **richting** volgt uit de **vertaling** van de ontmoetingen tussen SNL leden onder elkaar, en tussen SNL leden en niet-leden, zoals die nu plaatsvinden, naar **andere** interculturele ontmoetingen, door gerichte toepassing van interculturele vakkennis en expertise. Dit biedt een voortdurende kans op professionalisering door geregeld te evalueren: Hoe zijn wij nu met elkaar omgegaan, en wat betekent dat voor vergelijkbare ontmoetingen elders in de maatschappij?

Wat is de volgende stap?

Heb jij ideeën over hoe deze strategische richting het beste vorm gegeven kan worden? Heb je obstakels langs de weg waargenomen die wij over het hoofd hebben gezien? Heb je suggesties over hoe wij deze obstakels weg kunnen nemen? Geef ons feedback! Voor schriftelijke reacties kun je alvast contact opnemen met Karin Mulders, secretariaat@sietar.nl. Mede afhankelijk van deze reacties zullen wij een bijeenkomst plannen voor een gesprek met jullie over deze strategische richting.

2. Betere organisatie van het werk

2.1 Voorstel nieuwe bestuursstructuur

T/m eind september zaten vier leden in het bestuur: voorzitter, secretaris, penningmeester, en bestuurslid Activiteitencommissie. Eind september nam Jacqueline Franssens afscheid van het bestuur, waardoor SNL op dit moment de kleinst mogelijke vorm van een verenigingsbestuur heeft, met alleen de drie wettelijke verplichte rollen voorzitter, secretaris, en penningmeester. Een klein bestuur kan enerzijds snel bij elkaar komen en beslissen, maar heeft anderzijds veel uitvoerende taken en reflecteert onvoldoende de diverse verantwoordelijkheden in de vereniging. Het bestuur moet een afspiegeling zijn van deze verantwoordelijkheden en moet ons in staat stellen om de diverse activiteiten op de strategische richting af te stemmen.

Daarom stellen wij voor om het bestuur uit te breiden, en in Dagelijks Bestuur en Algemeen Bestuur in te delen. Het Dagelijkse Bestuur (DB) blijft zo klein mogelijk – voorzitter, penningmeester, secretaris – zodat men gemakkelijk bij elkaar kan komen en beslissingen kan nemen. De rollen van

het Algemene Bestuur (AB) kunnen relatief flexibel bezet worden, zodat zij goed de actuele taken en ontwikkelingen van de vereniging weergeven.

Drie rollen voor het AB dienen zich aan: vertegenwoordiger van SNL binnen SIETAR Europa; bestuurslid Activiteitencommissie, en bestuurslid Communicatie. Andere rollen – b.v., Bestuurslid IT/digitale zaken; Werkgroepen, etc. zijn denkbaar, en afhankelijk van de personele bezetting en competenties en behoeften in de vereniging op dat moment. Volgens de statuten kan het bestuur van SNL uit maximaal zeven leden bestaan. Mochten méér dan vier rollen voor het AB nodig of wenselijk zijn, moeten wij de statuten aanpassen. Daar gaat onze voorkeur op dit moment niet naar uit.

Organisatie DB en AB

Ritme van bijeenkomsten

Het DB komt om de 4 à 6 weken virtueel of conventioneel bij elkaar. DB en AB komen minder vaak bij elkaar, b.v., eens per kwartaal, en dan bij voorkeur conventioneel.

Verantwoording en besluiten: Reputatie en Commitment van SNL en budget

Mits zij de reputatie en het commitment (missie, waarden, strategische richting, impliciete of expliciete ethische code) van SNL positief uitdragen en ondersteunen, en binnen de afgesproken financiële kaders blijven, kunnen teams die een kerntaak op zich nemen vrij onafhankelijk van het DB opereren.

Termijn en taak: 5+2x3

Niemand doet iets voor altijd. Graag willen wij voorstellen om met maximaal twee termijnen van drie jaar als bestuurslid te werken; andere Sietars hanteren bv. een termijn van twee jaar voor het voorzitterschap. Ook de hoeveelheid werk moeten wij bewaken: een ruim dagdeel per week lijkt redelijk. Als iemand structureel meer dan vijf uur per week voor SNL werkt, moet diegene aan de bel trekken. Ook al vindt hij/zij dit persoonlijk geen bezwaar dan nog moet het DB dit weten om te kijken of de taken goed verdeeld zijn, en anders door iemand anders uitgevoerd kunnen worden.

2.2 Efficiënt aan de slag

De groei van de organisatie maakt het noodzakelijk om te onderzoeken waar wij efficiënter kunnen werken. De Kascommissie heeft in haar verslag al aanbevelingen gedaan die wij naar mogelijkheid zullen omzetten. Ook vinden wij gerichte ondersteuning in de vorm van een betaald secretariaat wenselijk. Denk hier aan ondersteuning van 2 à 3 dagen per maand. In de begroting 2017 zullen wij hiermee rekening houden.

Wat is de volgende stap?

Wij vragen jullie bij dezen om input en inzichten over wat wij beter kunnen doen, en wat volgens jullie de verschillende bestuursleden (DB en AB) in huis moeten hebben om ook in de toekomst hun werk effectief en efficiënt uit te voeren. Voel je de kriebels om zelf actief te worden, aarzel dan niet om dat aan ons kenbaar te maken. En wederom: Als jij je feedback alvast individueel schriftelijk wilt geven, graag. Neem in dit geval a.u.b. contact op met Karin Mulders, secretariaat@sietar.nl.

3. Antwoorden op de specifieke vragen uit de Werkgroep-discussies

Werkgroep Sponsoring: Dilemma's Onafhankelijkheid én Impact; Collegiale ondersteuning én Kansen om elkaars diensten te vinden.

De werkgroep heeft het bestuur gevraagd om duidelijker aan te geven wat het doel van externe sponsoring is, hoe externe sponsoring past bij de strategische richting van de organisatie, en welke vormen van externe sponsoring wenselijk zouden zijn. Tijdens de zomermaanden hebben wij een aanzet hiertoe genomen, echter konden wij nog niet alle vragen naar tevredenheid beantwoorden. Op dit moment moeten wij deze vragen even terzijde leggen wegens gebrek aan tijd.

Wel hebben wij duidelijke ideeën over Dilemma 2 (interne sponsoring): Leden kunnen hun diensten op de website en in de nieuwslijn aan andere leden kenbaar maken mits zij hun diensten met korting aan leden aanbieden. Hiervoor vragen wij een bedrag per advertentie (vermelding in de nieuwslijn en plaatsing op de website). Wij vertrouwen erop dat de diensten niet in strijd zijn met de missie, de waarden en de strategische richting van SNL. Bij twijfel wordt het bestuur ingeschakeld. Bestuursleden kunnen eveneens hun diensten volgens deze regels adverteren; echter mag het betreffende bestuurslid bij twijfel over de plaatsing niet meebeslissen.

Werkgroep Gedragscode: Dilemma Vrijheid én Afspraken.

Tijdens de ALV kwam de wens naar voren de inhoud van de tot nu toe ontwikkelde versie van de Gedragscode gedurende één jaar in een dialoog met leden te toetsen en waar nodig aan te passen. Het bestuur heeft intussen contact gehad met de leden van de werkgroep, en zal samen met hen deze dialoog vormgeven. Idealiter zal tijdens de volgende ALV de nieuwe versie van de Levende Gedragscode gepresenteerd worden. Deze versie zal dan via de website openlijk toegankelijk zijn, en leden die zich eraan committeren door hun handtekening gezet te hebben met naam genoemd worden. De gedragscode is dus geen voorwaarde voor lidmaatschap. Tegelijkertijd is het de bedoeling dat een groep leden regelmatig toetst of de Gedragscode nog aan de eisen en behoeften van alle partijen voldoet.

Werkgroep Strategie: Dilemma's Openheid en focus; Bevestiging en uitdaging.

Wij hopen met de strategische richting die wij hier geformuleerd hebben, antwoord te hebben gegeven op de vragen achter deze dilemma's. Kennis delen en vergaren; meer diversiteit; en netwerken met andere netwerken (de drie centrale wensen die uit het onderzoek van deze werkgroep naar voren kwamen) komen in de strategische richting aan bod. Graag ontvangen we feedback over de implementatie van deze strategische richting, en hoe wij dit door rollen en verantwoordelijkheden het beste kunnen omzetten. Verder moet een terugkoppeling komen naar SIETAR Europa over het strategiestuk 2025, waar het allemaal mee begon.

Wij hopen dat jullie ons voorstel interessant en nuttig vinden, en kijken uit naar jullie reacties.

Met vriendelijke groet,

Ursula (Brinkmann)
Voorzitter

Karin (Mulders)
Secretaris

Norella (Verwoord-Louisa)
Penningmeester

december 2016