

BINNENKRANT



Kerkstraat 17
2970 's Gravenwezel

Verantwoordelijke uitgever: Fons Dierickx, Gudstraat 13, 9310 Herdersem

BIJLAGE

ONS HEEM

april-mei-juni 2005

driemaandelijks tijdschrift
afgiftekantoor: 2970 - Schilde
P 408944

INHOUDSTAFEL

Studiedagen 'Onderhandelen met de lokale overheid'	blz. 1
Heemdag 2005 - 'Over eten gesproken', verrassend culinair erfgoed in Vlaanderen	blz. 2
Koplopers gezocht. Leiderschap groeit in heemkundige kringen! Resutataten van het verkennend onderzoek en verslagen van de rondetafelgesprekken.	blz. 4

Studiedagen 'Onderhandelen met de lokale overheid'

Heemkundige kringen zijn voor hun middelen vaak afhankelijk van de lokale overheid. Onderhandelen met die lokale overheid en deze overtuigen van het belang van een heemkundige kring voor de gemeente kan heel belangrijk zijn voor de werking ervan. Daarom zal Heemkunde Vlaanderen vzw, in samenwerking met het Vlaams Centrum voor Volkscultuur vzw, in het najaar 2005 een studiedag 'Onderhandelen met de lokale overheid' voor bestuursleden van heemkundige kringen opzetten. Deze studiedag, telkens gespreid over een ganse dag, zal in elke provincie worden georganiseerd, zodat iedereen in de mogelijkheid is de dag dicht bij huis mee te maken. Geert Dewulf, docent aan de Hogeschool Gent, Departement Handelswetenschappen en Bestuurskunde, zal deze praktische studiedag met werkwinkels leiden. Een uitgebreid programma en meer praktische gegevens volgen nog door middel van een uitnodiging, maar we wilden u nu reeds hierbij de data meegeven. Noteer die dus alvast in uw agenda:

Zaterdag 1 oktober 2005 – Vlaams-Brabant
Zaterdag 8 oktober 2005 – Oost-Vlaanderen
Zaterdag 15 oktober 2005 – Antwerpen
Zaterdag 22 oktober 2005 – West-Vlaanderen
Zaterdag 5 november 2005 – Limburg

Heemdag 2005

Zaterdag 24 september – Elewijt-Center vzw

‘Over eten gesproken’

Verrassend culinair erfgoed in Vlaanderen



De heemdag is al jaren een beproefd recept van Heemkunde Vlaanderen vzw. Dit jaar staat deze heemkundige studie- en ontmoetingsdag in het teken van het culinaire erfgoed. Culinair erfgoed maakt een wezenlijk deel uit van de Vlaamse cultuur en identiteit. Iedere Vlaamse provincie heeft immers zijn eigen streekgebonden specialiteiten. Vaak schuilt achter deze lokale gerechten en dranken een heel eigen geschiedenis die zijn stempel gedrukt heeft op de ontwikkeling en evolutie van een bepaald gebied. Ook in de Vlaamse kunst

vindt men culinair erfgoed terug, denk maar aan de schilderijen van Pieter Bruegel en

Joachim Beuckelaer. Aan de hand van twee vernieuwende lezingen, gebracht door deskundigen op

dit gebied, mogen de deelnemers proeven van dit interessante dagthema.

In de namiddag wordt iedere deelnemer getraakteerd op een verrassend bezoek dat volledig in het teken staat van de Vlaams-Brabantse streekspecialiteiten. Welke locatie u te zien krijgt, blijft het geheime ingrediënt van deze heemdag en zal u pas op de dag zelf worden meegedeeld.

LOCATIE

De heemdag vindt dit jaar plaats in Vlaams-Brabant, namelijk in het Elewijt-Center vzw, Tervuursesteenweg 564, 1982 Elewijt-Zemst. Alle verplaatsingen gebeuren verder per bus. Een wegbeschrijving kan men terugvinden op de website van Heemkunde Vlaanderen vzw.

PROGRAMMA

- 9.15u Onthaal met koffie in Elewijt-Center vzw
- 10.00u Welkomstwoord door **Fons Dierickx**, *voorzitter Heemkunde Vlaanderen vzw*
Toelichting thema door **Colette Vanderbeken**, *voorzitter Heemkunde Vlaams-Brabant vzw*
- 10.15u Lezing: ‘Bruegeliaanse keukenklanken: dialectvariatie in de Vlaamse keukentaal’ door **Rob Belemans**, consulent dialectologie bij het Vlaams Centrum voor Volkscultuur vzw
- 11.00u Muzikaal intermezzo: Zakdoek
- 11.15u Lezing: ‘Met Bosch en Bruegel aan tafel. Festijnen van gilden en rederijerskamers van de 15^{de} tot de 17^{de} eeuw’ door **Raymond Van Uytven**, doctor in de geschiedenis, emeritus professor van de Universiteit Antwerpen en K.U. Leuven
- 12.00u Muzikaal intermezzo: Zakdoek
- 12.20u Middagmaal in restaurant Rubens in Elewijt-Center vzw
- 14.15u Verrassende rondleiding op een locatie in het teken van het culinair erfgoed
- 16.30u Slotzitting in Kasteel ‘t Steen (Rubenskasteel) met uitreiking van het Dr. Jozef Weyns-eremerk, het Joachim Beuckelaer-eremerk en de prijs voor Heemkunde Vlaams-Brabant, gevolgd door receptie, aangeboden door het gemeentebestuur van Zemst, en overhandiging van een verrassingspakket, aangeboden door de Heemkring ‘De Semse’

Presentatie: Eva Van Hoye, coördinator Heemkunde Vlaanderen vzw

LUNCH

Het middagmaal wordt geserveerd in restaurant Rubens in Elewijt-Center vzw

Menu:

- Beursje van gerookte zalm met verse bieslook
- Parelhoensuprême verrijkt met sinaasappelsausje, boeket van seizoensgroenten, aardappelkroketten
- Appelgebak met Engelse room, afgewerkt met amandelschilfers
- Mokka en versnaperingen

Twee glazen wijn en water zijn inbegrepen.



INSCHRIJVING

U kan inschrijven voor de 'Heemdag 2005' door Heemkunde Vlaanderen vzw **vóór 15 juli 2005** te verwittigen (Heemkunde Vlaanderen vzw, Kerkstraat 17, 2970 's-Gravenwezel, tel. +32 (0)3 658 90 34, fax +32 (0)3 685 59 30, e-mail: info@heemkunde-vlaanderen.be). U kan ook online inschrijven via de website: www.heemkunde-vlaanderen.be. De deelnemingsprijs voor deze dag, alles inbegrepen zoals in het programma vermeld, bedraagt **30 euro per persoon**. Wie enkel deelneemt aan het voor- of namiddagprogramma betaalt **12 euro per persoon**. Deelnemers kunnen het juiste bedrag overmaken op rekeningnummer 068-2218590-33 op naam van Heemkunde Vlaanderen vzw, met de vermelding 'Heemdag 2005' en de naam van de deelnemer(s). Uw inschrijving is pas definitief na ontvangst van de inschrijving én de betaling. Gelieve duidelijk de namen van de deelnemende personen te vermelden, eventueel ook de naam van de vereniging.

Bij aankomst in het Elewijt-Center vzw ontvangt u een uitgebreide documentatiemap.



KOPLOPERS GEZOCHT. LEIDERSCHAP GROEIT IN HEEMKUNDIGE KRINGEN!

Resultaten van het verkennend onderzoek en verslagen
van de rondetafelgesprekken.



Heemkunde Vlaanderen vzw i.s.m. Kwasimodo vzw en VCV vzw

Dit project werd mogelijk gemaakt dankzij de steun van de Koning Boudewijnstichting.

Vraagt u zich als bestuurslid van een heemkundige kring wel eens af hoe u bepaalde zaken beter kan organiseren? Loopt het bestuur van uw heemkring perfect, maar vreest u dat er na u geen opvolging verzekerd is? Wilt u wel eens weten hoe u andere vrijwilligers beter kan stimuleren om taken op zich te nemen? Dit zijn allemaal vragen die aan bod kwamen tijdens het project *'Koplopers gezocht. Leiderschap groeit in heemkundige kringen!'*. We wouden nagaan welke vormen van leiden, coördineren en organiseren in de heemkundige kringen aanwezig waren en wouden tot een echte uitwisseling van ideeën en ervaringen komen inzake het bestuur van een heemkring. Hierbij werden veel handige tips verzameld over hoe men zich beter kan organiseren. Dit alles kan men nalezen in het volgende rapport.

I. Inleiding

Heemkunde Vlaanderen vzw ging in april 2004 van start met het project *'Koplopers gezocht. Leiderschap groeit in heemkundige kringen!'*. Dit project werd door ons ingediend bij de Koning Boudewijnstichting in samenwerking met het Vlaams Centrum voor Volkscultuur vzw in het kader van hun subsidieproject *'Koplopers gezocht. Leiderschap groeit in verenigingen'*. Heemkunde Vlaanderen vzw kon voor dit project rekenen op de uitstekende begeleiding van de vzw Kwasimodo. Het project werd begin 2004 goedgekeurd en

geselecteerd door de Koning Boudewijnstichting.

In Vlaanderen zijn er een groot aantal heemkundige kringen. Allen met een raad van bestuur of een bestuursploeg en dus een voorzitter. De samenstelling van de raden en/of het bestuur is meestal identiek: zeer gemotiveerde deskundige mannelijke individuen. De deskundigheid ligt vooral op het gebied van hun interesse in de geschiedenis en de heemkunde. Uit het rapport *'Erfgoedverenigingen en Volkscultuur ontcijferd'*¹ (1) blijkt dat 92 % van de bestuursleden van erfgoedverenigingen mannen zijn en dat er in meer dan 50 % van de besturen geen of slechts één vrouw zetelt. In 39 % van de besturen zetelen er wel vrouwen, maar zij zijn dan nog steeds in de minderheid. Meer dan 70% van de bestuursleden heeft een hogere of (post)universitaire opleiding genoten. Er is een wezenlijke kloof tussen de deskundigheid op het gebied van specifieke kennis en de deskundigheid op het gebied van leiderschap, tussen de vertegenwoordiging van mannen en vrouwen in het bestuur en in de kringen en daar waar gewerkt wordt met beroepskrachten, tussen beroepskracht (inhoudelijk deskundige) en beleidsvrijwilliger (inhoudelijk deskundige en leidinggevende).

Heemkunde Vlaanderen vzw is ervan overtuigd dat het niet alleen interessant maar ook broodnodig zou zijn om de leiding te verdeskundigen en open te trekken naar

Jeroen WALTERUS, *Erfgoedverenigingen en Volkscultuur ontcijferd. Rapport gebaseerd op de resultaten van het 'alpha-onderzoek'*, VCV, Brussel, maart 2003, p. 58-61.

vrouwen.

In een eerste fase van het project werd nagegaan welke vormen van leiden, coördineren en organiseren aanwezig zijn bij heemkundige kringen in Vlaanderen en het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Er werd vooral gepolst naar 'good practices' i.v.m. bestuurswerking. Waarom er zo weinig vrouwen een bestuursfunctie hebben in heemkundige kringen was een bijkomende onderzoeksvraag. Verder wilde men in dit onderzoek zoeken naar mensen met professionele leiderservaringen, die deze niet actief benutten in de organisaties. Aan de hand van interviews en een beperkte enquête werd een antwoord op deze vragen gezocht. Op deze manier werden een aantal heemkringen ontdekt met goede leiderschapskwaliteiten en met een uitstekende werking.

In een tweede fase van dit project stond het uitwisselen van de aanwezige leiderschapskennis en ervaring centraal. Bestuurders leren van andere bestuurders en passen het geleerde aan hun eigen organisatie aan en geven dat opnieuw door. Dit gebeurde op de eerste plaats door middel van rondetafelgesprekken. De onderzoeksresultaten werden er voorgesteld en de 'good practices' dienden als basis voor de discussies. Heemkunde Vlaanderen vzw hoopt via het delen van de bestaande ervaring en kennis de bestuurders van heemkundige kringen te verdeskundigen. Een bijkomende bedoeling is ook de leiding van plaatselijke kringen open te trekken naar vrouwen. Deze rondetafelgesprekken vonden plaats in april 2005 en dit in de vijf provincies.

Onderzoeksopzet

Voor het project werden er drie methodes gehanteerd: interviews, enquêtes en groepsdiscussies. Met de interviews en enquêtes werden een aantal statistische gegevens verzameld (kwantitatief onderzoek). De interviewtechniek heeft het voordeel dat men wat dieper op de zaak kan ingaan, zodat men ook verklaringen kan geven (kwalitatief onderzoek). Bij de rondetafelgesprekken werd de kwalitatieve methode terug aangewend om aan de hand van groepsdiscussies een aantal tips en verklaringen te kunnen formuleren.

Voor de interviews werden er 25 goed werkende heemkundige kringen uit Vlaanderen en het Brussels Hoofdstedelijk Gewest geselecteerd: 5 per provincie. Deze interviews vonden plaats in de zomer van 2004. Er werd telkens een interview afgenomen met het leidinggevende bestuurslid (meestal de voorzitter). Ook voor de enquête was het de bedoeling om goed werkende heemkunde kringen aan te spreken. Daarom werden de enquêtes verstuurd naar alle bestuursleden van de kringen die deelgenomen

hadden aan de twee studiedagen die Heemkunde Vlaanderen vzw organiseerde i.v.m. de nieuwe vzw-wetgeving. Er werden eind mei 2004 in totaal 345 enquêtes opgestuurd naar de bestuursleden van 38 verschillende kringen. In totaal stuurden 69 bestuursleden van 25 kringen hun ingevulde enquête terug. Bij deze steekproeftrekking moet men de bemerking maken dat deze niet representatief is voor de hele heemkundige sector omdat het juist de bedoeling was om goede voorbeelden te traceren en zo ook een antwoord te krijgen op een aantal vragen i.v.m. hoe men een goed bestuur moet leiden.

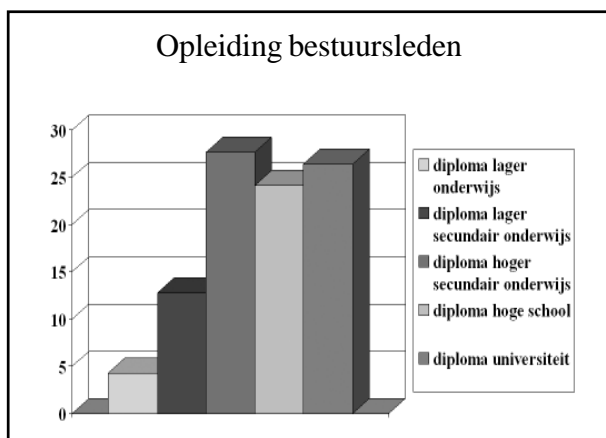
De rondetafelgesprekken waren zo georganiseerd dat er in elke provincie drie werkwinkels plaatsvonden rond de volgende items: werven en behouden van bestuursleden (1), planmatig werken en organisatie (2) en lange termijnvisie (3). Eerst gaven de geselecteerde kringen (goede voorbeelden) een uiteenzetting over hun manier van werken op het gebied van dit item, nadien konden de deelnemers hierover discussiëren en vragen stellen. Op die manier kon men als besluit tot een aantal goede tips komen i.v.m. de verschillende organisatie- en leiderschapsvormen.

II. Onderzoeksresultaten

1. Bestuurssamenstelling

Door de interviews en de enquêtes kregen we informatie over 398 bestuursleden van heemkundige kringen. Het overgrote deel is van Belgische origine. Slechts 3,8 % (n = 398) vermeld Nederlandse of Franse grootouders te hebben. Er zijn dus geen allochtonen in de besturen van deze heemkringen. De bestuursleden hebben een gemiddelde leeftijd van 59,6 jaar (n = 398).





De helft van de bestuursleden genoot een hogere opleiding in een universiteit of hogere school. Iets meer dan een kwart heeft een diploma van hoger secundair onderwijs. Een goede 12 % volgde lager secundair onderwijs en 4 % heeft enkel een diploma van lager onderwijs (n = 398).

Gemiddeld telt een bestuur 13,7 bestuursleden (n = 25 kringen). 22,4 % van de bestuursleden zijn vrouwen (n = 398). Er zijn gemiddeld 2,1 vrouwen in het bestuur van een kring (n = 50 kringen). Sommige besturen scoren goed met 3 tot 5 vrouwen, maar een aantal andere telt helemaal geen vrouw. Als er een gebrek is aan vrouwen wordt dit vaak verklaard door te verwijzen naar de angst van de vrouwen dat dit te veel tijd in beslag zou nemen. De verdeling van de huishoudelijke lasten tussen mannen en vrouwen is zeker nog niet gelijklopend. Als men een voltijdse baan heeft en een gezin zou dit des te meer het geval zijn. Een andere reden die aangehaald wordt, is het gebrek aan motivatie of interesse. Heemkunde wordt ook vaak gezien als een mannenactiviteit en vrouwen zouden zich dubbel moeten bewijzen om aan het woord te mogen komen. Als er een goede vrouwelijke vertegenwoordiging is in het bestuur van de heemkring dan wordt dit door een klein aantal toegeschreven aan het toeval. Meerdere kringen deden echter bewust moeite om vrouwen te betrekken en bij een groot aantal kringen met vrouwen in het bestuur gaat het om vrouwen die hier uit interesse voor heemkunde bijgekomen zijn (vb. vrouwen die werkzaam waren in de sector). Bij een aantal kringen worden ook vrouwelijke thema's behandeld (kledij, merkklappen, kant) wat de aanwezigheid van vrouwelijke bestuursleden verklaart. Bij een aantal kringen gaat het om vrouwen die een familiale band hebben met andere bestuursleden. Een aantal koppels vinden het vb. leuk om zich samen te engageren. De betrokkenheid van vrouwen in de besturen van heemkringen zou de laatste twee jaren gestegen zijn. De ondervraagde bestuursleden gaven ook wat tips mee om een bestuursfunctie aantrekkelijker te maken voor vrouwen: vrouwen warm maken en hen ef-

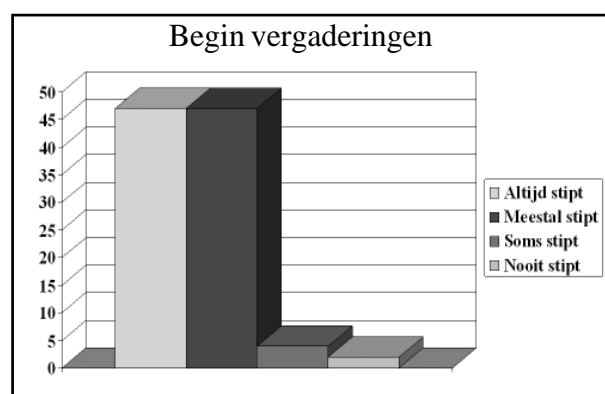
fectief vragen bestuurslid te worden, thema's behandelen waar vrouwen interesse voor hebben (mode, huwelijksgewoonten, voedingswaren, ...) en ook de vrouwelijke kant van de geschiedenis behandelen (vroedvrouwen, vrouwelijke beroepen, ...), aandacht hebben voor gezelligheid en teamgeest, vrouwen precies omschreven taken geven die ze graag doen (vb. i.v.m. sociale activiteiten), vrouwen verantwoordelijkheid geven, goed vergaderen, zorgen voor een verjonging van het bestuur, vrouwen attent maken op de voordelen van een bestuursfunctie (vb. het aanleren van bepaalde vaardigheden zoals het spreken in openbaar), ...

Twee vijfde van de bestuursleden heeft of had een leidinggevende beroepsfunctie (n = 398).

Alle kringen hebben een voorzitter. Verdere taakverdeling is afhankelijk van kring tot kring. Meestal is er ook een penningmeester, secretaris en ondervoorzitter. Archivaris, redacteur, verantwoordelijke abonnementen, websitebeheerder, bibliothecaris en PR zijn ook bestuursfuncties die regelmatig voorkomen. Enkele kringen werken met verantwoordelijken voor afzonderlijke werkgroepen. Vaak worden verschillende functies gecombineerd.

2. Bestuursvergaderingen

Het overgrote deel van de ondervraagde kringen heeft maandelijks een bestuursvergadering. Bijna vier vijfde van de kringen hebben nog andere vergaderingen naast vergaderingen van de raad van bestuur (n = 50 kringen). Die andere vergaderingen zijn in volgorde van belangrijkheid werkvergaderingen, vergaderingen van werkgroepen, een redactieraad of een dagelijks bestuur.



Bijna de helft van de kringen begint altijd stipt aan de vergaderingen. Evenveel kringen zeggen meestal op tijd te beginnen. Slecht enkele kringen doen het slechter. Gemiddeld komt vier vijfde van de bestuursleden naar de vergaderingen. Bijna vier vijfde van de kringen zegt de beslissingen op te volgen (n = 50 kringen). Dit betekent wel dat er toch een groot deel dit niet of niet altijd systematisch doet. Dit was een kleine strikvraag: eigenlijk

moeten beslissingen per definitie opgevolgd worden. Meer dan 90 % van de kringen maakt verslagen van de vergaderingen (n = 50 kringen). Slecht twee van deze kringen verspreiden deze verslagen niet bij de bestuursleden. Bij de meeste kringen (86,4 %, n = 25 kringen) wordt er een agenda opgemaakt voor de vergadering en wordt de vergadering geleid door een persoon. Dit neemt niet weg dat er in sommige gevallen gesproken wordt van zeer geanimeerde vergaderingen (9,1 %, n = 25 kringen), of van vergaderingen waar men afwijkt van het onderwerp en onder elkaar praat (22,7 %, n = 25 kringen).

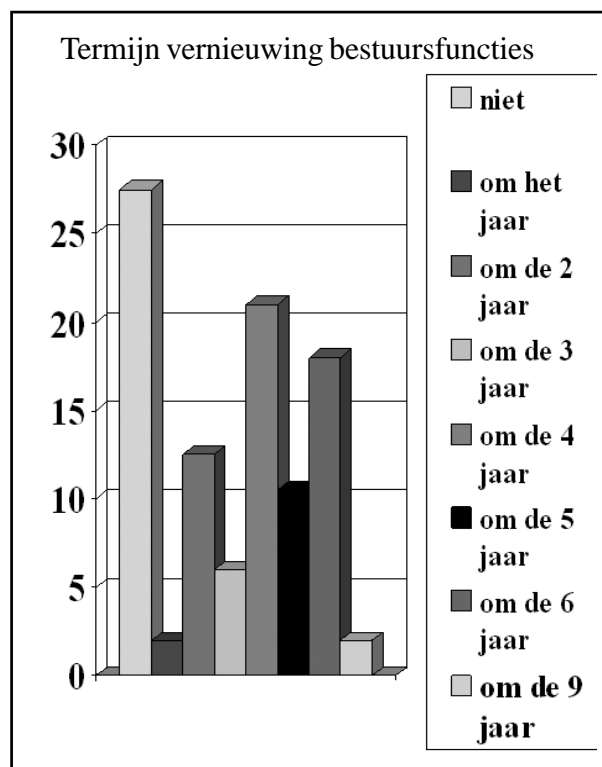
3. Werking bestuur

De meeste kringen hebben geen echte conflicten binnen hun bestuur. Soms zijn er uiteraard wel woordenwisselingen en discussies omdat men een verschillende benadering ziet voor een bepaalde activiteit. Het is immers normaal dat niet iedereen hetzelfde denkt over alles. Bij 36 % is er wel soms sprake van conflicten (n = 50 kringen). Meestal situeren de conflicten zich op menselijk, emotioneel vlak of gaat het om totaal verschillende visies over de toekomst van de heemkring of over het uitvoeren en opnemen van taken of zijn er financiële twistpunten. In de meeste gevallen wordt er bemiddeld of worden de conflicten uitgepraat.

Bij de meeste kringen (94 %, n = 50 kringen) worden de taken effectief verdeeld. Bij de geïnterviewde kringen werd er hier nader op ingegaan. 17 van de 25 kringen verdeelt de taken ook werkelijk tussen alle bestuursleden. Bij 5 van die 25 kringen is het vooral een deel van het bestuur dat de taken op zich neemt en bij 3 kringen is er niet echt sprake van een echte taakverdeling daar één of twee personen alles op zich nemen. Vaak zijn dit de bestuursleden met een bepaald mandaat. De taakverdeling gebeurt volgens de statuten, in onderlinge afspraak of volgens interesse of bekwaamheid. Slechts enkelen hebben de taken van die bestuursleden ook effectief op papier vastgelegd. Een vierde van de kringen (n = 25 kringen) zorgt er voor om op voorhand bij een activiteit de taken te verdelen onder de bestuursleden. Een aantal kringen voorzien ook taken die door alle bestuursleden worden gedaan (ronddragen tijdschriften, klasseren, ...).

90 % van de kringen staan heel positief ten opzichte van nieuwe ideeën (n = 50 kringen). Enkelen vermelden er wel bij dat nieuwe ideeën zeker welkom zijn en besproken worden, maar dat ze pas aanvaard kunnen worden als ze ook gunstig blijken te zijn. Anderen geven toch ook een opmerking, vb. 'het voorstellen van nieuwe ideeën moet omzichtig aangepakt worden om de oudere leden niet het idee te geven dat ze bekritiseerd worden' of 'de bestuursleden willen niet vlug samenwerken omdat ze

bang zijn hun autonomie te verliezen'.



Meer dan een vierde van de kringen heeft geen termijn gezet op de vernieuwing van bestuursfuncties (n = 50 kringen). Eigenlijk moet men dan ook niet verwonderd zijn dat er geen opvolging gevonden wordt. Bij de andere kringen is men als bestuurslid meestal herverkiesbaar na vier of zes jaar. De voorzitter is gemiddeld 13,33 jaar in dienst. De cijfers zijn wel heel uiteenlopend. De penningmeester is gemiddeld 10,29 jaar aangesteld. De secretaris is gemiddeld 11,59 jaar in dienst. Als er een ondervoorzitter is, heeft die zijn functie gemiddeld al 9,54 jaar. 29,50 % van de kringen heeft echter geen ondervoorzitter (n = 50 kringen).

De beslissingen worden genomen in het volledige bestuur. Soms wordt er wel een voorstel voorbereid door een persoon of in een werkgroep. Slechts een paar kringen zijn werkgever en stellen mensen te werk.

Een kring op zeven is er zich van bewust dat er onder de gewone leden mensen zijn met goede leidinggevende kwaliteiten (n = 50 kringen). Deze zitten echter niet in het bestuur omdat ze geen tijd hebben, ze niet willen, ze andere bezigheden hebben, ze om familiale redenen niet kunnen, ze al meewerken, maar zich niet willen engageren voor het bestuur of omdat er geen vacante plaats is in het bestuur.

De kringen trekken nieuwe bestuursleden voornamelijk aan via persoonlijke contacten (n = 50 kringen). Dit blijkt ook de methode te zijn die het beste werkt. Soms overlegt men dit eerst wel met het bestuur alvorens iemand te vragen bestuurslid te worden. Men zegt uit te kijken naar mensen met interesse en betrokkenheid, naar mensen die

presteren en naar mensen die op pensioen gaan. Vooral een aankondiging in het ledenblad of algemene oproepen zijn niet doeltreffend om nieuwe bestuursleden aan te trekken. Ook een verkiezing door alle leden, het vragen aan mensen die al in het bestuur van allerlei andere verenigingen zitten of die niet betrokken zijn bij de werking worden aangehaald als slechte manieren om bestuursleden te vinden.

4. Leiderschapskwaliteiten

Eigenschappen van een goede leidinggevende:

Vooraleer uit te weiden over de leiderschapskwaliteiten van de bevraagde heemkundige kringen geven we eerst een overzicht in volgorde van belangrijkheid van de eigenschappen die de respondenten een goede leidinggevende toedichten. Volgens de ondervraagde bestuursleden van heemkundige kringen moet een goede leidinggevende bovenal diplomatisch zijn. Het nemen van initiatief, het kunnen doorhakken van knopen op een bepaald moment, kunnen delegeren en achteraf controleren van wat gedelegeerd werd, werden eveneens heel belangrijk gevonden. Een persoon die de leiding heeft, moet ook goed kunnen luisteren. De respondenten vonden het ook belangrijk dat een leider goed kan organiseren en coördineren. Naast deze belangrijke karaktereigenschappen vonden de bestuursleden het tevens belangrijk dat men ook een goede intellectuele bagage (bv. heemkundige kennis) heeft. Een goede leidinggevende moet nog over volgende eigenschappen beschikken: afspraken nakomen en verantwoordelijkheidszin hebben, emotioneel intelligent zijn (mensenkennis hebben), kunnen overleggen en samenwerken, bereid zijn om zelf te werken, dankbaarheid tonen, kunnen motiveren, gezag en respect bezitten, visionair zijn en de teamgeest kunnen bevorderen. Ook volgende eigenschappen werden meermaals vernoemd (maar wel in mindere mate als de vorige): conflicten uitpraten, idealistisch en enthousiast zijn, iedereen aan bod laten komen, communicatief en tolerant zijn (n = 50 kringen).

Aanwezige leiderschapskwaliteiten:

Tijdens de bevraging werd ook gevraagd naar de aanwezige leiderschapskwaliteiten die de werking van de kring positief beïnvloeden. Dit lijstje van kwaliteiten komt grotendeels overeen met de eigenschappen die men een goede leidinggevende toedicht, zij het wel in een andere volgorde van belangrijkheid. Zo werd er bijvoorbeeld meer gesproken over de inzet van de bestuursleden en kwam het kunnen overleggen en dankbaarheid tonen minder aan bod. Er kwamen ook een aantal kwaliteiten naar boven die nog niet werden toegeschreven aan de

ideale leider. Zo opperde men dat de ontwikkeling van ideeën, schrijverstalent en de kennis van vergader technieken bij de bestuursleden een positieve invloed hebben op de werking van de kring. Ook het feit dat er geen dictatuur heerst in de kring en er sprake is van vriendschap werd nu opgegeven als positief element (n = 50 kringen).

Ontbrekende leiderschapskwaliteiten:

Bij de ondervraagde kringen waren ook een aantal kwaliteiten die men graag meer had gezien bij de bestuursleden. Zo klaagde men vooral over te weinig medewerking. Vaak ontbreekt ook de visie om grote projecten op te zetten. Door het gebrek aan wervingskracht bij enkele kringen ontbreekt meestal ook het jeugdig dynamisme. Ook het gebrek aan kennis en feeling voor PR en het niet strikt opvolgen van de afspraken werden als problematisch opgemerkt. Voorts bleek het niet bij het onderwerp van de vergadering kunnen blijven (oeverloos uitweiden) eveneens een minder positieve eigenschap te zijn. In mindere mate werden ook het onderkennen van de werkdruk, het gebrek aan diplomatie, het gebrek aan animatie voor de medewerkers en het gebrek aan commerciële feeling door sommige bestuursleden opgemerkt. Een positieve noot bij deze zwakke punten is dat het lijstje van de ontbrekende leiderschapskwaliteiten beduidend kleiner is dan het lijstje van de aanwezige leiderschapskwaliteiten (n = 50 kringen).

5. Visie, planning en evaluatie

Het grootste deel van de kringen bezint zich met het bestuur over de toekomst van de vereniging. Dit zijn meestal reflecties over de ouderdom van de bestuursleden en uitingen van gemeenschappelijke wensen. De meerderheid van de kringen heeft echter geen visie over de toekomst van de vereniging uitgewerkt. Sommigen zijn er op dit moment wel mee bezig (n = 50 kringen). De planning van de meeste heemkringen beperkt zich tot een jaarplanning. Drie vierde van de kringen stelt een jaarprogramma op (n = 25 kringen).

90 % van de kringen evalueren de activiteiten achteraf op de bestuursvergaderingen (n = 50 kringen). Dit is veel- eer een nabespreking: er wordt besproken wat goed en slecht was, wat de volgende keer beter gedaan kan worden, hoeveel bezoekers er waren en of ze tevreden waren, of het doel bereikt werd en of het budget gerespecteerd werd. De evaluatie is eerder statisch: men vraagt zich het volgende niet af: wordt er gedaan wat de leden wensen, beantwoorden we aan de wensen van de maatschappij rondom ons.

III. De rondetafelgesprekken

De rondetafelgesprekken vonden plaats op 2, 9, 21, 23 en 30 april 2005. In elke provincie werden steeds drie werkwinkels georganiseerd. In de mate van het mogelijke werden de volgende drie items telkens in een aparte werkwinkel behandeld: werven en behouden van bestuursleden (1), planmatig werken en organisatie (2) en lange termijnvisie (3). Hierna vindt men een verslag van de verschillende werkwinkels. Omdat de panelleden elk hun eigen aanpak hadden en ook omdat het verschillende verslaggevers waren, zijn de verslagen verschillend uitgewerkt. U vindt er in elk geval een schat aan bruikbare tips in terug die voor elke heemkundige kring het overwegen waard zijn. De panelleden willen hierbij helemaal niet hun eigen manier van werken opleggen. Ze geven gewoon een verslag van hun manier van werken, een manier van werken die voor hen succesvol is.

1. Werving bestuursleden (problematiek van gender en leeftijd) en het behouden van nieuwe bestuursleden

Heemkundige Kring van Dadizele 'Dadingisila', Daisy Decoene

Werven bestuursleden en leden

-De kring geeft een kleine uitgave uit met weetjes over de kring en de gemeente. Dit wordt in alle brievenbussen van de deelgemeente gestoken. Dit brengt nieuwe leden op of minstens mensen met interesse. Ook het jaarboek levert telkens geïnteresseerden op.

-Mensen die regelmatig komen naar de activiteiten worden persoonlijk gepolst naar hun interesse voor het bestuur van de kring (of als losse medewerker). Vooral de jaarlijkse tentoonstelling is hiertoe succesvol omdat er dan ook echt tijd is om met de mensen te praten.

-Aan de leden wordt regelmatig gevraagd om aan kleinere zaken mee te helpen. Dit is een eerste engagement als aanloop voor latere grotere activiteiten in de kring. Voor het jaarlijks tijdschrift wordt aan bepaalde leden gevraagd een bijdrage te schrijven. Hier kunnen we ook jonge mensen mee bereiken (afgestudeerde jonge licentiaten in de geschiedenis bijvoorbeeld).

-Er wordt gezocht naar mensen met diverse talenten, bv. schrijvers, werkers of doeners, organisatoren, mensen met contacten op de gemeente, in musea, ... contactvaardige mensen enz. Beperk je niet tot één bepaald soort mensen, de specialisten, bestuurders moeten diverse taken aankunnen:

- diverse leeftijden
- diverse politieke overtuigingen-diverse filosofische overtuigingen
- diverse specialiteiten
- diverse inzichten en vaardigheden

-diversiteit garandeert vernieuwing, vernieuwing garandeert verjonging

-Aantrekken van freelancers, voor een korte periode jonge mensen aantrekken om iets te doen zoals foto's nemen, een documentaire maken, iets digitaal verwerken, ...). Dit opent de werking naar jongeren toe. Jongeren kan men immers vaak niet lang behouden als bestuurslid (verhuizen, studeren, ...). Vanaf 30 jaar zijn mensen gesetteld en zijn ze uit de jeugdbeweging: dan kan je ze samenbrengen. HK Wevelgem heeft zo een jongerenwerking. Iemand van het bestuur volgt dit permanent op.

-Oproepen via het tijdschrift leiden zelden tot nieuwe bestuursleden. Oproepen tijdens de algemene ledenvergadering soms.

-Vaak in de pers komen, zelfs voor kleinigheden, stimuleert de ledenwerving. Dit is niet altijd mogelijk in grootsteden.

-Samenwerking met onderwijs is altijd goed voor vernieuwing (leerkrachten, ouders en de leerlingen kunnen potentiële leden zijn). Bijvoorbeeld samenwerking met school i.v.m. tentoonstelling over oorlog: kinderen moesten hun grootouders of personen uit het rusthuis interviewen over die periode.

-Artikels overnemen, mits toestemming uiteraard, uit andere tijdschriften en andere sectoren kan voor vernieuwde interesse zorgen.

-Een website is een groot aantrekkingspunt voor nieuwe leden.

-Samenwerking met andere verenigingen stimuleert ook de werving.

Behouden van bestuursleden

-Vermijd verzamelaars in je bestuur. Die verzamelen ook zaken die de mensen aan de kring willen schenken zonder dat ze die zaken ooit doorgeven. Momenteel geeft de kring een bedankingsbrief aan de schenkers om zich van die verzamelaars te onderscheiden.

-Mijd ook mensen die druk bezet zijn in andere verenigingen: zij hebben geen tijd voor een rol als actief bestuurslid.

-Nieuwe bestuursleden moeten gecoacht en begeleid worden.

-Wissel af en toe eens voor een kleine periode van rol: voorzitter speelt redactiesecretaris, ... Zo leer je de problemen van mensen kennen.

-Naar buiten toe uitsluitend in de wij-vorm werken. De kring = wij, niet ikke.

-Af en toe iemand in het zonnetje plaatsen.

-Een luisterend oor hebben als voorzitter en dat niet alleen voor de problemen in de kring.

-Geef impulsen, geen bevelen.

-Elk jaar ook nieuwe activiteiten om de routine te door-

breken en eventueel nieuwe mensen te bereiken.

- Samen extra dingen doen, voor bestuurder en partner. Dit ondersteunt de werking van de bestuurder.
- Na een activiteit, ELKE medewerker persoonlijk bedanken via een mailtje.

Geschied- en Heemkundige Kring Leopoldsburg, Lea Vingerhoed

Werven bestuursleden en leden

-In het verleden kon men bij de Heemkundige Kring van Leopoldsburg vooral bestuursleden werven door de organisatie van themagebonden praatavonden, bv. over dorpspompen, straat- namen, kapelletjes, cafés en hun namen. Dit concept had veel succes. Geïnteresseerden werden dan aangesproken om bij het bestuur te komen. Voorwaarde is wel dat heel het bestuur akkoord gaat. Ook geïnteresseerde bezoekers van het documentatiecentrum zijn succesvol benaderd om bij het bestuur te komen. Het vragen van vrienden van bestuursleden is ook een goede manier gebleken. Verzamelaars en personen met een politiek mandaat worden geweigerd. Verzamelaars hebben in het verleden heel wat origineel materiaal doen verdwijnen of ze deden opzoekingen in naam van de heemkring zonder de informatie door te geven.

-Eigenlijk is het vooral belangrijk om bekendheid te verwerven voor de heemkring. Zo kan men ook makkelijker bestuursleden en leden werven. Via praatavonden en het tijdschrift, maar ook bv. via het aanspreken van verenigingen die hun jubileum vieren. De HK Leopoldsburg maakt voor deze vereniging dan een boekje en zet een stand op met foto's van vroeger en nu over de vereniging. Zo worden er veel mensen bereikt. Bij de naam van de heemkring werd er bewust 'geschiedkundig' aan toegevoegd omdat de mensen dan beter begrijpen waar de vereniging voor staat.

-Er zitten momenteel redelijk wat vrouwen in het bestuur. De heemkring is ook van start gegaan met twee vrouwen in het bestuur: een oudere en een jonge vrouw. Dat was eigenlijk een goede start, want als er al vrouwen bij zijn is de drempel veel lager voor andere vrouwen om bij het bestuur te komen. Het voordeel van vrouwen is dat er ook andere thema's aan bod komen, bv. tentoonstelling over kledij. Voor vrouwen heeft een bestuursfunctie trouwens ook voordelen. Zo leerde Lea Vingerhoeds als kersverse voorzitter hoe ze voor een groep moest spreken. Dit zijn vaardigheden die men ook op zijn CV kan zetten. De aanwezigen zijn er het over eens dat vrouwen vaak beter luisteren en de zaken beter opvolgen dan mannen. De praktische kant van de zaak verloopt vaak vlotter als vrouwen dit organiseren. Vrouwen hebben ook minder problemen met het onderhandelen, bv. met de gemeente.



-Soms wordt er ook gericht naar bepaalde bestuursleden gezocht. Nu wordt er bv. naar een vervanger voor de archivaris gezocht.

-Tip van HK Lommel: men kan ook echt uitkijken naar mensen die met pensioen gaan. Vaak moet je hen wel beloven dat ze de administratieve winkel niet moeten regelen. Mensen willen zich wel inzetten, maar hebben geen zin in het invullen van enquêtes, begrotingen, jaarverslagen, ... Eigenlijk heb je verschillende soorten mensen nodig. Het hoeven niet allemaal historici te zijn. Er moeten ook mensen zijn die de administratie op zich willen nemen. Als er bij ons een bestuurslid gezocht wordt, wordt er eerst een profiel opgemaakt en gaat men dan pas op zoek.

Bestuursleden behouden

-Een heel goede sfeer en een hechte groep is belangrijk. Iedereen moet zijn mening kunnen uiten.

-Het werk moet ook echt verdeeld worden.

-Men moet er over waken de nieuwe bestuursleden niet te vlug te overladen met een zware taak. Best laat men ze eerst even meedraaien.

-Tip van HK Munsterbilzen: vrouwen houden van een sociale functie. Laat hen bv. rondgaan met foto's om na te gaan wie er op staat. Laat vrouwen ook zelf activiteiten voorstellen: bv. tentoonstelling met trouwfoto's van 850 koppels door de geschiedenis heen was een succes.

-Tip van HK Lommel: er is een evolutie van korte engagementen merkbaar binnen het vrijwilligerswerk. Men kan hier op inspelen door projecten op te zetten. Zo vind je meer mensen. Ook jonge mensen kan je motiveren voor een bepaalde periode en een bepaald thema. Voor de bestuursverantwoordelijkheden heb je wel een vaste kern nodig die ervaring heeft met subsidiëring, administratie, ...

Heemkundige Kring van Zelzate 'Selsaete', Arlette Janssens

De Heemkundige kring van Zelzate bestaat dit jaar 10 jaar en telt nu 200 leden. Momenteel telt het bestuur van de HK Zelzate 10 vrouwen en 2 mannen. In het begin waren er evenveel mannen als vrouwen, maar enkele mannen hebben afgehaakt en er zijn extra vrouwen bijgekomen. De leeftijd van de bestuursleden varieert van eind de twintig tot midden de zeventig. Arlette Janssens is voorzitter van in het begin.

Leden en bestuursleden werven

-Vrouwen waren van bij het begin bij het bestuur. Als er reeds vrouwen in het bestuur zitten, komen er makkelijk vrouwen bij. Om vrouwen bij het bestuur te krijgen moet men het persoonlijk aan hen gaan vragen. Het kan helpen dat een vrouwelijk bestuurslid dit doet: deze kan een vrouw makkelijker motiveren. Vrouwen zijn een potentiële groeiemarkt voor heemkringen. Momenteel zijn vrouwen losgekomen van de man en vindt men ze daarom meer en meer terug in leidinggevende posities. Ze hebben zich ook meer kunnen vormen en hebben daarom ook een ruimere interessesfeer. Vrouwen zijn losgekomen van hun huishoudelijke taken (als ze thuis de ondersteuning hiervoor krijgen), maar zijn nog altijd goed in dergelijke taken. Een taak als penningmeester is hun bv. op het lijf geschreven. Soms ondervinden vrouwen tegenstand en worden vrouwen aanzien als indringers en moeten ze zich dubbel bewijzen.

-Om jongeren te bereiken moet men extra moeite doen. Jongeren hebben ook heel veel bezigheden waardoor het moeilijk wordt om hen te interesseren voor heemkunde. Er moet naar scholen gegaan worden in de hoop dat jongeren later bij de heemkring zullen komen. Ook de HK van Zelzate wil hieraan werken. Zo willen ze momenteel activiteiten organiseren voor de leden waar deze hun kleinkinderen kunnen meebrengen.

-Als men samenwerkt met andere verenigingen binnen het werkgebied kan men op die manier bij veel potentiële leden interesse opwekken. Zo vergroot men ook de bekendheid van de heemkring in de eigen gemeente. Bv. Dekenijfeesten, Cultuurraad, Chiro, ...

-Ook via het degelijke tijdschrift kan men leden werven.
-Om bestuursleden te werven worden mensen rechtstreeks aangesproken met de vraag of men zin heeft om in het bestuur te komen. Ze mogen gewoon eens afkomen om te kijken. In die eerste vergadering doet men dan moeite om de geïnteresseerde direct te betrekken bij de vergadering en dus om zijn mening te vragen. Betrokkenheid verhoogt het welbevinden en de kans dat de geïnteresseerde bestuurslid zal willen worden. Een nieuw bestuurslid heeft een inlooperperiode nodig gedurende welke men hem/haar

helpt. Het is niet altijd nodig om dit expliciet te zeggen.

Leden en bestuursleden behouden

-Men moet trachten om de juiste persoon op de juiste plaats te hebben. De taakomschrijving moet bij de persoonlijkheid van het bestuurslid passen.

Men moet als voorzitter ook goed kunnen delegeren en loslaten. Men moet de nodige instructies en documentatie geven aan de betrokkenen en die ook begeleiden als dat nodig is. Het is belangrijk dat de zaken opgevolgd worden: op voorhand laten weten tegen wanneer wat klaar moet zijn. Men moet ook elke keer opnieuw evalueren, bijsturen en feedback geven. Men moet achteraf ook niet verwijten. De kunst is om al straffend te zalven. Als voorzitter moet je een stuk van de fout op je nemen. De betrokkene moet de volgende keer immers ook nog iets willen doen. Vergeet ook niet om pluimpjes te geven.

Een gezellige sfeer in het bestuur doet ook veel. Bij HK Zelzate is er altijd iets te drinken en te knabbelen. Midden in de vergadering is er een uitgebreide pauze. Er wordt vaak vergaderd bij de bestuursleden thuis.

-Men moet de leden iets aanbieden. Bij HK Zelzate zijn dat het tijdschrift, de daguitstap en de algemene ledenvergadering. Voor de algemene vergadering is men afgestapt van saaie sprekers: laatst was er een gezellige zangavond. Het tijdschrift heeft nu veel succes dankzij o.a. de vele foto's en de teksten i.v.m. hedendaagse zaken.

-Het is belangrijk dat de vergaderingen goed geleid worden en dat vergadertechnieken worden toegepast. De agendapunten moeten op voorhand vastgelegd worden en aan de bestuursleden overgemaakt worden. Voor de vergadering kan men vragen welke variapunten de bestuursleden willen aanbrengen. Men maakt dan een keuze van de punten die op die vergadering aan bod kunnen komen. Om de vergadering voor te bereiden kunnen de secretaris en de voorzitter bv. op voorhand samenkomen. Als de voorzitter echt geen goede leider van de vergadering is, kan er getracht worden om het voorzitterschap van de vergadering telkens aan een ander te geven.

2. Planmatig werken/organisatie: motiveren, delegeren, projectmatig werken, ...

Heemkundige Kring van Zelzate 'Selsaete', Arlette Janssens

De heemkring heeft een goede samenwerking met de cultuurraad en de gemeente. Van de gemeente krijgen ze geen subsidie, maar wel praktische ondersteuning. Ze hebben nood aan eigen infrastructuur: materiaal wordt nu bij de leden gestockeerd. Er is wel een inventaris van de stukken: bij ontbinding gaat alles naar de cultuurraad. De heemkring geeft een laagdrempelig tijdschrift uit: geen

wetenschappelijke droge kost en vooral fotoreportages. Jaarlijks wordt er ook een themanummer gemaakt door één of meerdere bestuursleden. De bestuursleden treden ook op als redactieraad. Iedereen kan artikels voor het tijdschrift indienen. Het tijdschrift wordt door de bestuursleden bedeed (kostenbesparend en beter contact met leden buiten het bestuur).

Voorlopig heeft de heemkring niet het statuut van vzw. De financiën worden momenteel geregeld via een huishoudelijk reglement. Het lidgeld dient om activiteiten te financieren. Er werd een reserve aangelegd om een toekomstige eigen locatie in te richten.

De voorzitter heeft een centrale dragende functie binnen de organisatie. Zij bereidt de planning voor, daarna volgt een uitgebreide bespreking binnen de raad van bestuur.

Visie

De algemene visie van de heemkring situeert zich rond een aantal thema's die men wil behandelen:

- De geschiedenis van het kanaal: volksverhuizingen.
- Zelzate, een gemeente van turfstekers.
- De vier ambachten met link naar de graaf van Vlaanderen.
- De gemeente stimuleren om een visie qua behoud te ontwikkelen.

Op lange termijn zijn er ook een aantal doelstellingen die de heemkring wil verwezenlijken:

- Trachten een eigen lokaal te verwerven.
- Overstap naar het statuut van vzw. Zolang iedereen ter goeder trouw de reglementen respecteert is er niet direct een probleem. Vzw is niet alleen belangrijk voor eigen locatie, maar ook voor elke bedreiging ten overstaan van de activiteiten of het bezit van de organisatie.
- Groeien naar 350 leden.
- De geschiedenis van het kanaal schrijven.
- Tentoonstellingen organiseren.

Korte termijnplanning (jaarplanning)

De heemkring werkt met vaste terugkerende activiteiten op vaste data. De activiteiten worden ook telkens voorbereid, ingericht, geëvalueerd en eventueel vervangen. Er wordt vooral verder gebouwd op succeservaring. Uitstappen worden binnen de provincie gehouden om prijsbewust te kunnen plannen. Uitstappen zijn ook toegankelijk voor niet-leden en worden gezien als belangrijkste initiatief om leden te werven. De algemene vergadering is tweede belangrijkste activiteit (eenmaal per jaar). De algemene vergadering is het belangrijkste kanaal voor medezeggenschap over korte en langetermijnplanning en voor de instroom naar het bestuur. Elke bijeenkomst van de algemene vergadering wordt gekoppeld aan een activiteit bv. volksspelen, volkszang.



Vragen en bemerkingen

-Een laagdrempelig tijdschrift is goed, maar de volksoopvoedende waarde mag niet verwaarloosd worden. Men moet trachten droge kost te combineren met het anekdotische. Zo kan men voorzichtig werken naar een goed evenwicht tussen het wetenschappelijke en het sociale. Op die manier zou men een bredere interessegroep kunnen aanspreken. Het is niet verkeerd om de geschiedenis van de man in de straat te schrijven, op voorwaarde dat men geen leugens schrijft. Dit werd in het verleden vooral ontmoedigd door de gevestigde waarden die de wetenschappelijke achtergrond hiervan vaak in twijfel trokken. Daarom dat een goed evenwicht tussen het academische en het sociale kan bijdragen tot de legitimiteit van de plaatselijke heemkringen.

-De meeste organisaties werken ook met erelidmaatschap: dit zijn mensen die wel financieel willen bijdragen bij de organisatie maar voor de rest geen taken op zich nemen. Dit is een goed idee op voorwaarde dat het erelidmaatschap niet als voorwaarde geldt om tot het bestuur toe te treden. De organisaties willen ten allen tijde de laagdrempeligheid bewaren.

-Welke technieken, vaardigheden mag men van een voorzitter verwachten? Arlette heeft wel een cursus vergader technieken gevolgd (beroepsmatig) die haar goed van pas kwamen binnen de organisatie. Wat doe je met mensen die een taak willen opnemen die ze niet aan kunnen? Kan men van een bestuurslid verwachten dat ze dergelijke opleidingen volgen? Gaat een doorgedreven professionalisering de kandidaat-bestuurders niet eerder afschrikken? Cursussen kunnen wel gepromoot worden maar men kan niemand forceren om een cursus te volgen. De meeste cursussen die aangeboden en/of gevolgd worden gaan eerder over het inhoudelijke dan over het bestuurlijke. Het inhoudelijke is meestal ook de reden waarom ze lid geworden zijn van de heemkundige kring. Toch ligt het succes van een vereniging in een goed evenwicht tussen het inhoudelijke en het bestuurlijke.

Heemkundige Kring van de Zwinstreek 'Sint-Guthago', Fons Theerens

Fundament voor de werking van Sint-Guthago is de jaarplanning. Die is nagenoeg 40 jaar op dezelfde leest geschoeid. Het bestuur van de vereniging bestaat uit vrijwilligers, waarvan een groot aantal mensen ook beroepsmatig bezig zijn met erfgoed en aldus duidelijk een meerwaarde te bieden hebben aan het bestuur (bibliothecaris, archivaris, conservator museum,...). Daarnaast werden in de loop van de jaren ook werkgroepen in het leven geroepen binnen dit bestuur (historische geografie, genealogie, etc), waarvan ook niet-bestuursleden deel uitmaken. Wat de externe contacten betreft, heeft de vereniging een afgevaardigde in de culturele raad, de straatnaamcommissie, het bestuur van het plaatselijk museum en de bibliotheek en andere diverse lokale instellingen. Dit laat tevens een betere netwerkvorming toe. Hieronder volgen een aantal uitgewerkte tips.

-Verantwoordelijkheid krijgen en opnemen: voor de organisatie van allerhande activiteiten wordt één persoon of een beperkt aantal personen binnen het bestuur verantwoordelijk gesteld, die dan ook instaat of instaan voor de totale afhandeling van het project. Er is dus duidelijk een taakverdeling binnen het bestuur per activiteit. Het betreft wel meestal klassieke activiteiten (wandeling, tentoonstelling, publicatie, lezing, ...). Uiteraard wordt elke activiteit achteraf grondig geëvalueerd.

-Er bestaan waarschijnlijk partners die willen samenwerken met de heemkundige kring. Zoek ze op, bouw een netwerk op en zorg steeds voor een win-win situatie. Heel veel verenigingen zijn bezig met musea, bibliotheken, archieven,... Sint-Guthago werkt andersom. Zij delegeert dit aan anderen, zodat zij zich kan toespitsen op heemkundige taken die door anderen niet worden uitgevoerd. Dit is gestart in de jaren 60-70 toen de kring veel materiaal aan het verzamelen was (een heel depot vol). Hoe moet hiermee gewerkt worden? De oplossing kwam via het gemeentebestuur, dat de verzameling heeft overgenomen. Dit betekende een winst voor het gemeentebestuur en een verlossing voor het bestuur van de heemkundige kring. De heemkundige kring is van dan af gestart met het creëren van een netwerk dat de kring kon ondersteunen. Het bestuur probeert telkens zoals boven vermeld een 'win-win situatie' te creëren. Het archief en de bibliotheek zijn overgebracht naar de gemeentelijke bibliotheek, die alles klasseert, catalogeert en bijhoudt. De leden van de kring mogen de boeken en stukken gratis inzien en ontlene. Dit systeem biedt niets anders dan voordelen: geen extra werk, geen zorgen, leden kunnen de geüpdate archieven blijven consulteren, leden en bestuur hebben meer tijd voor andere activiteiten. Het spreekt

voor zich dat deze afspraken in contracten worden gegoten, zodat de kring er zeker van is dat het archief wordt bijgehouden en dat de leden er gratis toegang tot krijgen voor een bepaalde periode (20-30 jaar?).

Deze samenwerking kan ver gaan. Het is aan de kring om te onderzoeken waarmee derden ook bezig zijn en misschien zelfs beter doen. Sommige kringen verzamelen de krantenknipsels over de gemeente. De meeste stedelijke of gemeentelijke bibliotheken doen dit ook. Waarom tweemaal hetzelfde uitvoeren?

-Verschillende heemkundige kringen uit een gemeente of regio kunnen samenwerken. Probeer de werking optimaal op elkaar af te stemmen. De ene publiceert veel, de andere verzorgt de avonden, lezingen, een website voor verschillende kringen uit één streek,... enz. Men kan dus specialiseren en concreet gaan werken zonder de bestuursleden te belasten. Zorg uiteraard steeds voor klare afspraken. Het voordeel van een bepaald project op te zetten is dat de kringen elk een eigen inbreng hebben en hun eigenheid en werking behouden, maar dan toch verder dan de dorpsgrenzen werken. De samenwerking kan louter toevallig gebeuren, maar veelal is samenwerking noodzakelijk doordat de interesse van een bepaalde kring over meer dan één gemeente verspreid ligt (bv. kerkwegels, families,...). Soms wordt er ook op samenwerking aangedrongen door het gemeentebestuur of door de provincie, waarbij dan ook subsidies worden verdeeld.

De ondersteuning van de samenwerking is een heel duidelijke taak van de provinciale koepelvereniging voor heemkunde.

-Er werd ook meermaals gewezen op het belang van een hechte samenwerking met andere culturele verenigingen. In dit verband zijn de Nacht van de Geschiedenis, de Erfgoeddag en de Open Monumentendag reeds zeer goede voorbeelden. Deze samenwerking verklaart ook grotendeels het succes van deze activiteiten.

-De strategie van niet toevallig toeval. De keuze van bestuursleden is belangrijk. Door bepaalde activiteiten in te richten, trek je een aantal beroepsmensen aan, beroepsmensen die waarschijnlijk een deel van een netwerk zijn, waarop de vereniging kan inspelen. Kijk ook uit naar andere professionelen (niet uit de sector), die de kring op andere manieren kunnen steunen.

-Ook het belang van een goed geactualiseerde website wordt geciteerd. Afspraken in dit verband met uitwisseling van programma's en gepubliceerde artikels zijn een must bij onze kringen. In dit verband beklemtoont Fons Theerens nog dat binnen het bestuur van Sint-Guthago alle berichten tussen alle personen naar alle bestuursleden worden doorgemailed (e-mailgroep), wat de openheid binnen het bestuur alleen maar vergroot, gezien het feit dat iedereen steeds op de hoogte is van het reilen en zei-

len van de vereniging.

Heemkundige Kring van Kapellen 'Hoghescote',

Roger Balbaert

De heemkundige kring van Kapellen heeft zich van in het begin als opdracht gesteld om een documentatiecentrum uit te bouwen en geen museum. Dit was een bewuste keuze van de kring. In een documentatiecentrum moeten de mensen zelf bezig zijn door allerlei zaken op te zoeken en betrek je de mensen dus actief bij de heemkring.

Hoe kan je leden en bestuur motiveren en hoe kan je goed delegeren?

-Je mag nooit vergeten dat je met vrijwilligers te maken hebt. Het is dus heel belangrijk dat je werkt aan de motivatie van je mensen. Je mag ook niet uit het oog verliezen dat je vrijwilligers niet fulltime bezig zijn met het welzijn van je heemkundige kring. Ze hebben daarnaast nog andere activiteiten en/of verantwoordelijkheden.

-Je kan mensen pas motiveren als ze verantwoordelijk zijn voor een welbepaalde en goed omschreven taak. De heemkundige kring van Kapellen houdt nooit bestuursverkiezingen, maar zij gaan mensen zelf vragen/zoeken of ze een bepaalde taak op zich willen nemen. Voor iedere functie binnen het bestuur is er dan ook een welomschreven taakomschrijving voorhanden. Als ze iemand binnen het bestuur nodig hebben voor een welbepaalde taak dan gaat men op zoek naar iemand die bereid is deze verantwoordelijkheid te aanvaarden. De voorzitter zal dan steeds een gesprek hebben met deze persoon en met hem/haar, op basis van de neergeschreven taakomschrijving, de taak in kwestie bespreken.

Een voorzitter mag niets delegeren wat hij zelf niet kan. Hij moet bij wijze van spreken iedereen binnen het bestuur kunnen vervangen. Dus in dat opzicht dient de voorzitter van een heemkundige kring wel enig historisch besef te hebben en moet hij iets afweten van heemkunde.

-De heemkundige kring van Kapellen tracht haar mensen ook te motiveren door voor iedere vergadering een duidelijke agenda op te stellen. Deze agenda bevat meestal de volgende punten:

1. Goedkeuring vorig verslag
2. Kasverslag
3. Evaluatie voorbij activiteiten
4. Bespreking komende activiteiten.

Door deze agendapunten te behandelen kan ieder bestuurslid elke vergadering aan het woord komen, wat belangrijk is voor de motivatie van uw bestuursleden.

-Bij de kring van Kapellen wordt een nieuw bestuurslid wel pas na drie jaar effectief opgenomen als lid van de raad van bestuur. Ieder lid doorloopt dus een soort van stageperiode van drie jaar. Dit wordt gedaan om een aan-

tal problemen te voorkomen, zoals bijvoorbeeld het werven van mensen met een zuiver politieke motivatie uit uw bestuur. Enkel mensen die echt gemotiveerd zijn om zich in te zetten voor een goede werking van uw vereniging zijn bereid om deze drie jaar durende 'stageperiode' te doorlopen.

-De heemkundige kring van Kapellen tracht haar bestuursleden eveneens te motiveren door eenmaal per jaar een etentje, op kosten van de kring, aan te bieden.

Projectmatig werken

De heemkundige kring van Kapellen tracht zoveel mogelijk projectmatig te werken.

-Zo tracht de kring er nu voor te zorgen dat alles op de computer wordt gezet. Ze hebben bv. een inventarisatie van alle krantenknipsels op de PC staan en proberen ze nu ook terug te gaan in de tijd door alle kranten van de beginperiode van de kring te raadplegen. Dit is een heel arbeidsintensief project. Alles wordt geklasseerd per onderwerp, niet chronologisch. Het hedendaags archief van Kapellen dat zich bevindt in het Rijksarchief van Antwerpen hebben ze volledig gekopieerd en eveneens op computer gezet.

-De kring wil een project opstarten om alle gegevens van de 70 adellijke families in Kapellen te verzamelen.

-Themawerking is ook heel belangrijk: bv. fotoboek van Kapellen, Kapellen tijdens WO II, tentoonstelling met oude postkaarten, geschiedenis van de toneelkring, ... Fototentoonstellingen kennen heel vaak een groot succes. Dit is een formule die werkt om veel bezoekers aan te trekken.

-Samenwerking met andere verenigingen en instanties en inspelen op de actualiteit zijn twee ontzettend belangrijke elementen voor een goede werking. Door samenwerking maak je de eigen kring kenbaar bij andere verenigingen en kan je nieuwe leden aantrekken (de 'voor wat hoort wat' formule). Je wekt de interesse van personen die misschien de kring helemaal nog niet kenden. Je moet als kring trouwens ook niet altijd alles zelf willen doen. Indien er bij andere verenigingen meer expertise rond een bepaald thema aanwezig is, waarom zou je er dan geen beroep op doen?

Andere tips

-Zorg dat je over een eigen website beschikt. Op die manier kan je de eigen activiteiten aan een groter publiek bekend maken en kan je korter op de bal spelen dan met een tijdschrift. De website van de kring van Kapellen is gelinkt aan de site van de gemeente. Ook dit is een aanrader. Let op, de kring zet wel alles op de computer, maar niet alles wordt op het internet geplaatst. De kring wil ervoor zorgen dat de mensen zelf nog naar hen moeten

komen om bepaalde zaken op te zoeken.

-Hou een enquête. De heemkundige kring van Kapellen heeft een enquête verricht bij haar leden en daarin gepolst naar de verwachtingen van de leden naar de kring toe. 14% van de geënquêteerden heeft geantwoord. De antwoorden werden geëvalueerd en op die manier werd het programma van de kring aangepast aan de wensen en noden van de leden.

-Tracht ervoor te zorgen dat al de activiteiten vermeld worden in het culturele blad van de gemeente.

-Verzamel de e-mailadressen van alle leden met e-mail om zo alle informatie omtrent de werking van de kring door te mailen. Toch is het ook belangrijk dat die leden die geen computer of internet hebben, toch toegang krijgen tot dezelfde informatie.

-Laat jonge koppels altijd samen naar de vergadering komen. Zo kan je meer jonge mensen bij de kring betrekken.

-Indien er een lid komt te overlijden, zorg dan dat er zeker iemand van het bestuur naar de begrafenis gaat. Indien de kinderen en/of kleinkinderen nog in de gemeente wonen kan je het abonnement op het tijdschrift automatisch voortzetten op hun naam. Op het einde van het jaar bezoekt de ondervoorzitter dan deze aanverwanten met de vraag of zij blijvend een abonnement op het tijdschrift wensen te nemen. Om een persoonlijk contact met hun leden te houden, draag je het tijdschrift uit i.p.v. het op te sturen. Voor het uitdragen van de tijdschriften kan er eveneens een beroep gedaan worden op een gewoon lid van de kring, ongeacht of hij/zij in het bestuur zit of niet. Het tijdschrift wordt dan in de bus gestoken en éénmaal per jaar kunnen zij persoonlijk het lidgeld bij de mensen ontvangen. In Kapellen mogen de mensen hun lidgeld eveneens betalen onder de vorm van cultuurcheques van de gemeente.

Heemkundige Kring van As 'Sint Aldegondis' en Heemkundige Kring van Dilsen, Kurt Rondelez en Mathieu Jacobs

Planmatig werken bij de Heemkundige Kring van As

-Best begint men met een missie uit te schrijven. Wat wil men met de vereniging bereiken? Wat is de doelstelling van de vereniging? Dit is overigens één van de belangrijkste aspecten in de statuten van de vereniging.

-Een doelstelling realiseren vraagt planning, zowel op korte als lange termijn. Vele verenigingen hebben geen lange termijnvisie en dat is jammer. Een planning hoeft niet definitief te zijn en kan op elk ogenblik bijgesteld worden. Een planning moet daarom ook niet altijd tot op de punten en de komma's uitgewerkt te worden.

-Bij de heemkring van As vindt men in de planning o.a. hoeveel en wanneer vergaderingen worden georganiseerd,

wanneer en welke activiteiten opgezet worden. Evaluatie en opvolging zijn heel belangrijk en geven soms aanleiding tot het bijsturen van de planning.

-De St.-Aldegondiskring is op verschillende terreinen actief, zowel op het vlak van erfgoed met de zorg voor de St.-Aldegondiskerk en "t Mieleke", de organisatie van tentoonstellingen als de uitgave van een tijdschrift. Het werk wordt verdeeld in diverse werkgroepen.

-Om dit alles te kunnen realiseren is er een structuur nodig in een vereniging. Een bestuur samengesteld a rato van de functies die nodig zijn en in functie van de missie en de planning. De tijd dat de voorzitter alles besliste en zelf deed is voorbij. Op de dag van vandaag moet men eerder werken als een team. Hoe men dan een team samenstelt? Men moet bestuursleden aanwerven naargelang van de noodwendigheden. Eventuele kandidaten moet je vragen dat ze zelf onderzoek doen. Best vraagt men zich af wat de meerwaarde is van een bepaald nieuw lid in de vereniging.

Organisatie bij de heemkring van Dilsen

-In Dilsen worden naargelang van de activiteiten werkgroepen gevormd. Alle activiteiten staan in de planning en worden uitgewerkt door werkgroepen van 3 à 4 personen (voor het merendeel zijn het bestuursleden).

-Voor alle activiteiten werken zij met een draaiboek. Zo staat in het draaiboek van bv. een tentoonstelling, alles uitgeschreven wie, wat, wanneer doet en wordt zelfs vooraf de tentoonstelling helemaal uitgetekend in een plan met waar welk paneel en object komt te staan. Op die manier kan men achteraf discussies vermijden.

-Wat de vergaderingen betreft, heeft men een vaste dag en uur vastgelegd. De agenda wordt vooraf medegedeeld en het verslag van de vorige vergadering meegestuurd.

-Op zeker ogenblik had men in Dilsen een probleem: te weinig actieve leden en de leden werden te oud. Men is dan zelf gaan onderhandelen met kandidaat-leden na een bevraging naar geïnteresseerden.

Uit de discussie kwamen dan nog bijkomende tips naar voren.

-Om minder aangename klussen toch aangenaam te maken gaat men in As eerst naar de bakker om een paar taarten te halen. Dat maakt het gezellig en onaangename en vervelende taken worden aldus toch uitgevoerd.

-Ook al is er een planning dan nog kan het nodig zijn dat men noodscenario's voorziet. Afhankelijk van de activiteiten is het ook best om een lange termijnplanning op te zetten. De uitgave van een boek vraagt soms jarenlang werk dat men best in een planning giet.

-Uiteindelijk moet men steeds in het achterhoofd houden dat men met vrijwilligers werkt. Vandaar ook dat manage-

mentstechnieken uit het bedrijfsleven wel kunnen toegepast worden maar best niet visueel aanwezig zijn. Want dat schrikt vaak vrijwilligers af. Als er eens iets misgaat, heb je vaak medewerkers die verrassend met oplossingen uit de hoek komen.

-Tenslotte vond men dat vrijwilligers op tijd en stond in de bloemetjes moeten gezet worden. Bijvoorbeeld door bestuursleden die aftreden de titel van erebestuurslid te geven en op die manier een waardering krijgen voor het gepresteerde bestuurswerk uit het verleden.

Vrijwilligerswerk kan gemotiveerd worden door aangename dingen: een feestmaaltijd, een drink, een uitstap, een ertificaat, een bezoekje bij ziekte, enz.

Heemkundige Kring van Eine ‘Westerring’, Magda De Lange

Als prioriteiten binnen de werking van de Heemkundige Kring Westerring werden volgende drie items vastgelegd:

-het uitbouwen van een archief- en documentatiecentrum met permanente tentoonstelling;

-het organiseren van tijdelijke/gelegenheidstentoonstellingen, al of niet in samenwerking met andere verenigingen;

-het verzorgen van publicaties, d.w.z. driemaandelijks tijdschrift en diverse gelegenheidspublicaties (bv. naar aanleiding van speciale vieringen of herdenkingen).

Eventuele medewerkers (zowel vaste als gelegenheidsmedewerkers) worden aangetrokken tijdens lokale activiteiten van de vereniging. Op deze manier werden recent vier nieuwe bestuursleden geworven.

Taakverdeling medewerkers:

-Er wordt gewerkt met twee groepen vrijwilligers: enerzijds deze met een volwaardige bestuursfunctie (kernfuncties, redactieraad,...) en anderzijds een grote groep medewerkers met occasionele, vooraf afgesproken en afgelijnde taken (verdeling tijdschrift, klaarzetten zaal bij activiteit, verfwerken lokaal,...). De laatste groep maakt niet echt deel uit van het bestuur van de vereniging.

-Aan kandidaat-medewerkers (zowel van de eerste als van de tweede groep) wordt via vragenlijst geïnformeerd naar mogelijke interesses, competenties en beschikbare tijd voor een eventueel toekomstig engagement binnen de vereniging.

Zo zijn er lijsten met:

-identificatiegegevens bestuursleden en occasionele medewerkers;

-vraag naar interessesfeer, competenties en vaardigheden;

-herschikking van de taken met taakomschrijving

en van alle mogelijke functies binnen de vereniging;

-gedetailleerde taakbeschrijving bij de organisatie van grotere activiteiten (soort draaiboek).

-Het voltallige bestuur (ca. 20 personen) vergadert om de twee maand op vaste, vooraf bepaalde data. Een dagelijks bestuur (ca. 5 personen) neemt de kerntaken waar en komt samen naargelang van de noodzaak en in functie van de voorbereiding van de kringactiviteiten.

De werking van het bestuur verloopt in de meeste aanwezige kringen op een gelijkaardige manier, alleen wordt bij deze kringen niet gewerkt met dergelijke uitgebreide lijsten en fiches. De meeste van de aanwezigen ervaren dit als te bureaucratisch, alhoewel iedereen toegeeft dat het systeem van vooraf peilen naar de intenties van kandidaatbestuursleden zeer positief is. Misschien is een gulden middenweg hier op zijn plaats?

Heemkundige Kring van Gooik, Jean-Paul De Loecker en Johnny Van Bavegem

De heemkundige kring telt 380 leden (inwoners gemeente: 9000), het bestuur heeft een 12-tal bestuurders, en die zijn relatief ‘jong’ (d.w.z. 40-50 jaar).

-Effectief werken en de competenties van leden stimuleren: ‘motiveren en delegeren’.

De klemtoon wordt gelegd op het belang van een jaarplanning die regelmatig geëvalueerd wordt tijdens het werkingsjaar. Er wordt getracht effectief te vergaderen. D.w.z. dat de vergaderingen gebeuren op basis van een gestructureerde agenda en met de mensen die ook daadwerkelijk betrokken zijn. Er is dan ook een kernteam dat regelmatig bijeen komt en een bredere bestuursvergadering die minder bijeen komt. Er wordt steeds gezocht naar een goed evenwicht tussen de formele aspecten en het informele, meer sociale aspect. De leiderschapstijl van de voorzitter kan worden samengevat in twee woorden; “motiveren en delegeren”. Dit betekent dat men vooral mensen tracht te stimuleren in wat ze goed kunnen, en hen een omkadering aan te bieden. Er wordt ook een beroep gedaan op specifieke technische capaciteiten en competenties van leden, zoals bv. een informaticus, een vormgever, een tekstredacteur, enz. Zo kan doorheen de jaren expertise opgebouwd worden. In het kader van planmatig werken kan dit wel leiden tot opvolgingsproblemen bij het wegvallen van een specifieke ‘competentie’, maar dat probleem lijkt onvermijdelijk in het vrijwilligerswerk.

-Het belang van goede producten niet onderschatten.

De kring zet sterk in op de ontwikkeling van goede producten, nl.:

- de website (www.heemkunde-gooik.tk) werd ge-

demonstreerd. De site dient als vorm van permanente promotie en als informatiebron over Gooik en over de vereniging zelf;

- de publicaties (tijdschrift 'Gooik' en een tweetal monografieën per jaar);
- tentoonstellingen en andere activiteiten.

Er wordt naar gestreefd deze publicaties uit te bouwen tot quasi semi-professionele kwaliteit, en daarbij wordt heel creatief omgesprongen met middelen en gezocht naar de meest optimale besteding van de financiële middelen. De producten worden ook goed gepromoot via de (lokale) pers. De bedoeling is zoveel mogelijk uitstraling te geven aan deze producten, waardoor de kring een reputatie kan opbouwen van 'kwaliteit', die afstraalt op haar leden en omgeving (en belanghebbenden), en dus ook van groot belang is voor het aantrekken van nieuwe leden.

-Ledenwerving is een kwestie van motivatie.

Dankzij goede producten kan de kring ook haar ledenwerving beter onderbouwen. De bedoeling is op onrechtstreekse wijze nieuwe (bestuurs)leden aan te trekken door de kwaliteit van de werking in de verf te zetten via het realiseren van goede producten en te werken aan positieve beeldvorming (goed kwalitatief imago) en uitstraling. Ledenwerving is misschien ook een kwestie van 'toeval', maar toch ook een kwestie van 'sociale intelligentie': door mensen niet te overtuigen, maar door hen te motiveren in hun eigen capaciteiten kan je hen er toe bewegen om aan te sluiten als actief (bestuurs)lid.

Tot slot kon geconcludeerd worden dat planmatig en effectief werken resulteert in betere producten waar de kring mee kan uitpakken, waardoor ze bouwt aan een stevige reputatie die nieuwe leden aantrekt.

3. Lange termijnvisie

Heemkundige Kring van Essen / Karrenmuseum, Herman Suykerbuyk

Op een moment dat het minder ging met het Karrenmuseum heeft de Heemkundige Kring van Essen besloten om een erkenning aan te vragen voor dit museum. Dit omdat men dan naast subsidies ook aanspraak zou kunnen maken op meer promotie, projectsubsiëring, opleiding, enz.. Bij een eerste poging heeft men bij de Vlaamse Gemeenschap besloten om dit dossier nog niet te behandelen omdat de aanvraag wat te amateuristisch was aangepakt. Bij een volgende poging wou de kring beter voorbereid zijn. Daarbij was het belangrijk dat er een visie kwam i.v.m. de inhoud van het museum. Dankzij een samenwerkingsverband met het Openluchtmuseum van Bokrijk kon er een

projectsubsidie bekomen worden voor een studierapport i.v.m. een mogelijke erkenningsaanvraag. Een studie-bureau (Edith Vermeiren van Oostmalle) stelde in samenspraak met een werkgroep een rapport samen met een grondige SWOT-analyse: wat zijn de sterke en zwakke kanten van het museum en wat zijn de kansen en de bedreigingen waar men rekening mee moet houden? In die werkgroep zaten naast bestuursleden van de heemkring ook enkele experts: de provinciale museumconsulente, de conservator van Bokrijk, de conservator van het MOT en de directeur van het CAG.

De voornaamste sterkten:

- rijke, coherente collectie
- groot aantal betrokken vrijwilligers
- werkatelier met twee medewerkers voor het onderhoud van de karren
- goede ligging

De voornaamste zwakten:

- onvoldoende financiële middelen
- slechte organisatiestructuur (oplossing: aparte vzw voor Karrenmuseum, met Dagelijks Bestuur dat wekelijks bijeenkomt)
- DAC-personeel normaal verbonden aan heemkundige kring en mist specifieke opleiding (oplossing: hulp van Seniors Consultants Vlaanderen: hulp bij digitalisering, op punt stellen financiën en collectiebeheer)
- gebrek aan concept (oplossing: visieontwikkeling rond mobiliteit)

Dit rapport dient nu als basis voor het beleidsplan dat de huidige conservator aan het schrijven is. De visie is hier een heel belangrijk gegeven. Men vertrekt van de kar als mobiliteitsmiddel in de landbouwgemeenschap van een grensgebied. De ambachten die nodig zijn om een kar te maken komen zo ook aan bod. De grens wordt hier ook positief benaderd in het kader van de mogelijke tewerkstelling (in tolkantoor, verkoop en verkoop vee). Intussen werden een aantal voorwaarden vervuld i.v.m. de erkenning. Er werden een halftijdse conservator en een voltijdse wetenschappelijk medewerker aangeworven met de nodige licentiaatsdiploma's. Hiervoor werd aan de gemeente gevraagd om zeker gedurende twee jaar in aanloop tot de erkenning een aangepaste toelage toe te kennen. Een tip om de steun van de gemeenteraad te krijgen is om elke fractie apart uit te nodigen voor een geleid bezoek aan het museum. Zo kunnen ze zich werkelijk voorstellen wat de operatie zal inhouden. De burgemeester is ook altijd lid van de raad van bestuur. Naast subsidies wordt er ook naar sponsoring gezocht. Voor de financiële leefbaarheid kan het ook niet dat het bezoek aan het museum gratis is. Gratis hangt voor bezoekers trouwens samen met de connotatie van 'niet veel waard'. Je moet je

eigen product een waarde geven.

Voor de samenstelling van de nieuwe raad van bestuur werd er op aanraden van Bokrijk getracht om mensen uit zoveel mogelijk verschillende disciplines te bereiken: pedagogiek (vertegenwoordiger uit het onderwijs), dagtoerisme (iemand van de VVV), grensgegeven (iemand uit Nederland), iemand met kennis van PR, iemand van een naburige kring. Uiteraard werden er ook verschillende bestuursleden van de heemkundige kring bestuurslid bij de nieuwe vzw.

Enkele afsluitende tips:

- Probeer de steun van de gemeente te verkrijgen door hen te betrekken in de werking, bv. alle fracties krijgen een vertegenwoordiger in de algemene vergadering.
- Probeer zo veel mogelijk gebruik te maken van de mogelijkheden die zich voordoen en maak hier voordelen van (bv. samenwerkingsverband met Bokrijk).
- Een erkenning nastreven is niet altijd de juiste beslissing. Er moet worden nagegaan wat voor het museum in kwestie nodig is. Voor het heemmuseum in Putte vb. heeft men bewust gekozen om niet voor de erkenning te gaan. Niettemin heeft dit museum succes met de beslissing om jaarlijks thema's te behandelen in een tentoonstelling. Ook als men geen erkenning nastreeft, is het goed het museum deskundig te beheren en over een deftige visie als basis te beschikken
- Men moet ook niet altijd denken dat men als heemkring een museum moet oprichten. Er komt immers heel wat bij kijken en soms zijn andere oplossingen veel logischer.

Heemkundige kring groot Riemst 'GOGRI', Ludo Melard

De kring is een adviesraad, geen feitelijke vereniging of geen vzw. De kring heeft geen eigen lokaal, maar mocht de gemeentelijke infrastructuur gebruiken. Toch wou de kring in de toekomst meer doen, o.a. de archieven digitaliseren en eigen lokalen hebben. Zelfs al beheert de kring weinig, toch kan ze een ruime werking ontplooiën dankzij de win-win situatie die ze aan de samenwerking met de gemeente overhoudt. Een sterke verankering met de gemeente biedt eigenlijk vele voordelen.

-Door de effectieve steun van de gemeente kon de kring een degelijke werking ontplooiën. Alhoewel er geen eigen lokaal was, kon de kring toch lezingen houden. De gemeente zorgde voor een lokaal en de kring moest alleen instaan voor de vergoeding van de spreker. Zelfs het tijdschrift wordt gedrukt door de gemeente. Er is ook een goede samenwerking met het bibliotheekpersoneel. Zij zorgen voor het transport van manuscripten, zij zorgen voor de aankoop van boeken en tijdens de openingsuren kunnen leden van de kring alle werken gratis inzien en

krijgen ze advies van het personeel.

-Er ontstaat door de relatie met het gemeentebestuur ook een goed netwerk met de musea en de dienst toerisme. Deze werken samen met het tijdschrift van de kring en er is ruim overleg.

-Het bestuur van de kring is niet echt een vzw, maar de werking valt te vergelijken met een raad van bestuur van een vzw. Wij hebben wel niet de bevoegdheden van een algemene vergadering. Elke bestuurder heeft ook een bevoegdheid. De secretaris is ook de gemeentesecretaris.

-Werking veilig stellen door verankering met gemeente. Wij beheren fondsen van de gemeente.

-Om bloedarmoede tegen te gaan in de plaatselijke kringen is het best om een samenwerkingsproject op te starten. De plaatselijke kringen worden vertegenwoordigd in de overkoepelende gemeentelijke adviesraad of kring. Zij kunnen dus nog een zeer plaatselijke werking hebben.

- Structuur van de kring in samenspraak met de gemeente stimuleert om een lange termijnvisie te ontwikkelen, namelijk:

- engagement voor een degelijk tijdschrift
- voordrachten door specialisten: omdat die interesse wekken
- ondersteuning van gemeente: adviezen i.v.m. straatnamen, toerisme, cultuurraad
- te bewaken: groeilijn = één dorp
- samenwerken om verspilling tegen te gaan
- samenwerken om eigendommen te beveiligen
- samenwerken om fondsen te verzamelen

Enkele afsluitende tips:

- Een viermaandelijks tijdschrift is goedkoper en gemakkelijker dan een driemaandelijks tijdschrift (geen opgelegde reglementen van de post en geen deadlines).
- Stel een lijst samen van interessante sprekers, die echt iets te vertellen hebben. Dit is zeer goed voor het ledenaantal en dus voor de verjonging van bestuurders.
- Verjong door andere onderwerpen te voorzien en test ze uit: oorlog, paleografie, cultuur, ...

Heemkundige Kring Sint-Gillis-Waas 'De Kluize', Romain D'Hollander

De Kluize begon haar werking in 1984. Bij gebrek aan een duidelijke visie en omwille van de eerder weinig door-dachte werking, bleven de activiteiten van de eerste jaren enkel in Sint-Pauwels (één van de vier deelgemeenten) voortbestaan.

In 1996 werd met nieuw enthousiasme een tweede periode ingeluid. Van bij de aanvang werd geopteerd om welbewust keuzes te maken en te werken rond goed



afgelijnde projecten. Wel werden de activiteiten bewust gespreid over de vier deelgemeenten. Op deze manier ontstond een eerste document met de visie van de vereniging in 1997. De vereniging zou zich sterk profileren in een ver doorgedreven fotoarchief. Komt daarbij het gebruik maken van de hedendaagse nieuwe technologieën en de samenwerking met andere verenigingen en instellingen, vooral ook de koepelorganisaties en andere erfgoedverenigingen (provinciale museumconsulent, Huis van Alijn, Bibliotheca Wasiana, MuWa, Erfgoeddag, Open Monumentendag, en nu recent erfgoedconvenant Land van Waas). Zeer belangrijk is ook de vlotte samenwerking met de lokale overheid: advisering, al of niet toestaan van een lokaal voor museum en archief, toerisme, onderwijs, ... Ook het openstaan voor de hedendaagse evolutie binnen de heemkundige en museale sector is van essentieel belang bij de toekomstige werking van een heemkundige kring. Accent werd ook gelegd op het behoud van het lokale erfgoed (gebouwen, verzamelingen, maar ook archief van verdwijnende verenigingen). Er werd bewust gezocht naar een ankerlocatie per deelgemeente (momenteel Oud-gemeentehuis te Sint-Pauwels en Oud-vredegerecht te Sint-Gillis-Waas), met dan een specifieke collectie daarvoor. Er werd een museumroute vooropgesteld die de locaties zou verbinden. Een andere manier om het contact met de bevolking op te bouwen waren de fototentoonstellingen, spreekbeurten over de opgravingen en de uitgave van het tijdschrift. Ook pedagogische projecten werden gepland. Er wordt ook bewust naar media-aandacht gezocht.

Het is logisch en normaal dat een vereniging een plan-

ning, een programma maakt voor het volgende werkjaar, maar eigenlijk is het ook zeer goed dat de vereniging nadenkt over haar zending en haar werking op langere termijn. Dit houdt zeker in dat ze keuzes zal moeten maken. Dergelijke visie zet men het beste op papier. Sint-Gillis heeft dit een tweede keer gedaan in 1998 (aanpassing visie van 1997), en nadien nogmaals in 2000. Op dit ogenblik is de situatie zo geëvolueerd dat een herziening en aanpassing zich weer opdringen in de nabije toekomst. Het is ook essentieel dat dergelijke planning op papier wordt gezet en gedragen wordt door het ganse bestuur. Vooraf organiseert men een soort brainstorming (verzamen van ideeën), hierop volgt een werktekst waarbij prioriteiten binnen de werking vastgelegd worden. In een volgende bestuursvergadering wordt dit nogmaals besproken en in een definitieve tekst gegoten. Vervolgens wordt het akkoord gevraagd van alle bestuursleden (ev. laten ondertekenen). Lectuur van een goede basistekst door alle bestuursleden vooraf is zeker aan te bevelen. Voor Sint-Gillis was dit een tekst van Prof. Herman Van der Wee van de KU Leuven. Enkele citaten: *“De heemkunde is immers een belangrijke – ik zou durven zeggen cruciale – culturele activiteit geworden in een tijd waar leefwereld, mentaliteit en denkpatronen zo snel en diepgaand veranderen dat de jongere generaties ieder houvast, ieder anker kwijtraken en het daardoor moeilijk krijgen om de zingeving in hun leven een stevige grondslag te geven.”* ... *“Men kan terecht stellen dat de heemkunde een brug tracht te slaan tussen verleden, heden en toekomst in de dagelijkse leef- en denkwereld van de eigen dorpsgemeenschap. Ze tracht aldus een levend geheugen te zijn van de collectieve levenservaring die de*

dorpsgemeenschap door de eeuwen heen heeft meegeemaakt. Ze rijgt hierdoor de levenservaring van de verschillende opeenvolgende generaties van families aan elkaar. Terzelfder tijd integreert ze die ervaringen tot een geglobaliseerd levensverhaal van de hele dorpsgemeenschap. Zodoende bevordert ze in eerste plaats de familiale solidariteit en versterkt ze terzelfder tijd ook de dorpsolidariteit, vanuit het verleden naar de toekomst, met andere woorden: de heemkunde streeft door de studie van het verleden, naar het versterken van het familiale en collectieve identiteitsgevoel in de dorpsgemeenschap en oefent zodoende een essentiële sociale functie uit in een moderne samenleving, waar de waarden van familiale en sociale identiteit zoveel aan betekenis hebben ingeboet.²”

IV. Conclusies en aanbevelingen

In de werkwinkels werden een aantal evoluties opgemerkt door de deelnemers. Zo zijn er meer en meer kortstondige engagementen van vrijwilligers. In de heemkringen wordt er bijvoorbeeld ook meer en meer gezocht naar een democratische manier van werken. Hierover een citaat van één van de geïnterviewde panelleden: *“Bij ons gaat het niet echt om een ‘leider’, maar een coördinator die de eindverantwoordelijkheid heeft. Meer hoeft dit niet te zijn. De term ‘leider’ roept iets Hitler-achtig op. Zo functioneert een moderne vereniging niet meer. Men heeft geen echte leider. Men moet in een groep kunnen functioneren. Een vereniging met een echte leider gaat kapot. De mensen hebben een baas op het werk, in hun vrije tijd willen ze dat niet. De naam ‘leider’ is folklore. Het be-*

staat nog, maar men moet geen leiders vormen. Onze heemkring is een samenwerkend genootschap. Iedereen is misbaar. Als je in je hobby niet op een gemakkelijke sociale manier kan samenwerken, kies je er ook niet meer voor. Het moet leuk blijven.” In de verslagen van de werkwinkels kan men nalezen dat er op deze evoluties in verschillende werkwinkels een antwoord werd gezocht. Anderzijds blijkt uit dit rapport dat sterke persoonlijkheden die vergaderingen leiden, die coördineren, die opvolgen en die stimuleren ook nodig zijn. Dit blijkt perfect mogelijk te zijn in een vriendschappelijke en democratische sfeer. Deze uitwisseling van ideeën heeft vele bestuursleden van heemkringen interessante tips opgeleverd tijdens de rondetafelgesprekken en deze zal via dit rapport een nog wijdere verspreiding krijgen. Hopelijk dragen de resultaten van het onderzoek en van de rondetafelgesprekken er toe bij dat bestuursleden van heemkundige kringen eens stil staan bij de eigen werking, bij de eigen manier van organiseren en coördineren.

V. Nawoord

Tot slot een woordje van dank voor iedereen die dit project mee mogelijk heeft gemaakt: de bestuursleden van heemkundige kringen die aan het onderzoek meewerkten, de panelleden die vol overtuiging en kennis van zaken hun ervaringen kwamen delen op de rondetafelgesprekken, de deelnemers aan de rondetafelgesprekken die heel gemotiveerd deelnamen aan de discussies, Kwasimodo die het project mee uitwerkte en zorgde voor de expertise ter zake, het Vlaams Centrum voor Volkscultuur die ons bijstond met raadgevingen en tot slot ook de Koning Boudewijnstichting die de aanzet gaf voor het project en het project ook deels financierde.

² Spreekbeurt van Prof. Herman Van der Wee, in: *De Kluzenaar*, juni 1998, p. 6-7.

Legende bij de foto's:

foto 1: panellid Daisy Decoene van Dadingisila

foto 2: werkwinkel van Fons Theerens van Sint-Guthago

foto 3: panellid Fons Theerens van Sint-Guthago

foto 4: broodjeslunch na het rondetafelgesprek