

# Makkelijk gezegd, maar moeilijk gevonden: nieuw kader voor de afdelingen

— 'Uit onze afdelingsbezoeken blijkt dat vrijwel elke afdeling een grote behoefte heeft aan kwalitatieve groei, aan nieuwe mensen die de kar mee willen trekken', zegt Nico Heijmans van het SP-afdelingsteam (A-team) in Rotterdam. Daarmee snijdt hij een cruciaal onderwerp aan: het afdelingskader. Hoe kom je aan de juiste mensen voor het kader en, wellicht, voor het afdelingsbestuur?

Hans van Leeuwen van het A-team wil eerst een hardnekkig misverstand uit de wereld helpen. 'Er is nog wel eens onduidelijkheid over het begrip *kader*; het wordt wel eens verward met *bestuur*. Daar willen we vanaf. Het is gebleken dat de stap van actief lid naar bestuurslid te groot is. Veel mensen willen zich best inzetten, maar ze schrikken van het woord *bestuur*. Daarom is van belang dat

je je mensen eerst goed leert kennen. Dan voorkom je dat ze voortijdig afhaken en je wederzijds met teleurstelling komt te zitten.' 'In het verleden werd veel te snel gezegd: *Hee, doe mee in het bestuur*,' vult Heijmans aan. 'Dat is wel begrijpelijk: als je mensen nodig hebt, dan heb je nou eenmaal de neiging om ze meteen te vragen. Maar het is veel beter om de mensen eerst een tijdje mee te laten draaien. Het bestuur is geen doel op zich, maar een middel om de afdeling goed te laten functioneren. Voordat je dus iemand voor het bestuur vraagt, moet je je afvragen wat voor taak je eigenlijk voor hem of haar hebt. Een groot bestuur wil niet zeggen dat er veel gedaan wordt. Er moet echt een noodzaak voor zijn.'

Volgens Van Leeuwen en Heijmans is de aanwezigheid van

— De afgelopen maanden investeerden de SP-afdelingen veel tijd en moeite in het werven van nieuwe leden. De uitstekende resultaten van de campagne zijn bekend. Nu komt het er voor veel afdelingen op aan nieuw kader te werven. Maar hoe doe je dat? 'Als je binnen de afdeling een goed functionerende kerngroep hebt, komen potentiële kaderleden vanzelf bovendien', onthullen de medewerkers van het A-team het geheim van de smid.

een goed functionerende kerngroep cruciaal voor de vorming van een nieuw kader. Immers: kader = bestuur + kerngroep. Van Leeuwen: 'Als je een goed beeld van de mensen in je afdeling wilt hebben, dan kan een kerngroep daarvoor een uitstekend middel zijn, omdat het juist iets is wat min of meer losstaat van het bestuur.' Heijmans: 'De meeste afdelingen

hebben geen kerngroep. Dat is jammer. Want naast het feit, dat via een kerngroep geschikte kandidaten voor het afdelingsbestuur naar voren kunnen komen, kan de kerngroep ook een bijdrage leveren aan de continuïteit van de afdeling. Ideeën aandragen voor het bestuur, zorgen dat er hapklare brokken voorhanden zijn; dat soort dingen. Kort gezegd: het bestuur



Hans van Hooft sr.



Hans van Leeuwen



Nico Heijmans

aanvullen. In de praktijk zie je echter vaak dat SP-afdelingsbestuurders te veel *regelbaar* zijn. Maar in mijn visie is besturen: met mensen praten, ze enthousiast maken, begeleiden, aansturen etc.'

**Enige vrijblijvendheid maakt de kerngroep aantrekkelijk**

De afdeling Nijmegen heeft een kerngroep. Die groep kent de stad goed, bestaat uit ongeveer vijftig man en komt eens per maand bijeen. Met name de plaatselijke scholingen lopen goed: er komen telkens zo'n dertig mensen op af. Uit de kerngroep werden onlangs drie mensen gekozen in het bestuur. Afdelingsvoorzitter Hans van Hooft sr.: 'De bijeenkomsten van de kerngroep moeten interessant zijn. Geen gelul dus. Wij leggen onze kerngroepleden een aantal concrete dingen voor; bijvoorbeeld de sportvisie van Nijmegen, de cultuurvisie, dingen die spelen in de wijken maar ook cursussen en scholingen. Ze zijn echt geïnteresseerd en ze willen er graag mee aan de slag, bijvoorbeeld met wijkonderzoek en buurtacties. Als er dan later een buurtvergadering gehouden wordt over dat onderwerp, zien ze dat hun werk iets heeft uitgehaald: dat ze dus niet voor Jan Lul langs de deuren zijn gegaan.'

Nico Heijmans: 'Het aantrekkelijk is dat een kerngroep

enige mate van vrijblijvendheid heeft. Een kerngroep kan meedoen met een actie en bij een volgende doet hij bijvoorbeeld niet mee. Het hoeft dus nooit een al te grote last voor hem of haar te worden. De kerngroepleden doen mee aan zaken waarbij ze betrokken zijn, waar hun hart ligt en wat ze leuk vinden. Het is de taak van het afdelingsbestuur om te zorgen dat de kerngroepleden daar de gelegenheid voor krijgen.'

Dat klinkt allemaal mooi, maar hoe zet je als afdeling zo'n kerngroep nou op? Heijmans: 'Vaag beginnen met een kerngroep heeft geen zin. Je moet echt een streep zetten. Binnen twee maanden moet die kerngroep er zijn. Dus: alle leden uitnodigen voor een serie interessante, aansprekende bijeenkomsten. Informeer je leden over de SP, de afdeling, het kader en overleg wat je samen wil gaan aanpakken in je woonplaats. Je doet echt een beroep op de mensen, zo van: *Kom eens praten en meedenken*. In Bergen op Zoom kwam er tijdens zo'n allereerste bijeenkomst een kwart van alle leden, dus het spreekt beslist aan. En in Zaandam, waar de afdeling het een tijdje moeilijk had, is op die manier toch een kerngroep van een man of twaalf opgericht, gaan twee mensen de hulpdienst doen en gaat binnenkort een actie van start.'

'Een goede kerngroep krijg je niet van vandaag op morgen,' vertelt Hans van Hooft. 'Je

moet echt contact blijven houden met de mensen. Ondanks dat ze een kalender hebben, sturen wij voor een bijeenkomst toch altijd even een briefje of bellen we even. Anders zakt het vaak toch weer in elkaar. Bij ons is een kerngroep echt heel serieus bezig met de scholingen en die lopen dan ook heel goed. We houden er mensen mee vast. En in de groep die we momenteel hebben, zitten opnieuw een paar mensen waarvan ik denk: Die zouden best wel eens in het bestuur kunnen passen.'

**Het bestuur mag best de hete adem van kerngroep in de nek voelen**

Volgens Heijmans is het ook belangrijk dat zo'n kerngroep invloed heeft: 'Het is géén praatgroepje. Het bestuur mag best de hete adem van zo'n kerngroep in de nek voelen of zelfs aangevallen worden; dat stimuleert de afdeling. Daarom moet de kerngroep ook minimaal één keer in de twee maanden bij elkaar komen. Als zo'n kerngroep dan aan de gang gaat, dan komen de goede lui vanzelf bovendrijven. Dat merkt de afdeling gauw genoeg. Een afdeling die haar bestuur wilt versterken, moet vervolgens een beroep op die juiste mensen doen. Gewoon vragen dus. Want dan komen mensen in het bestuur op grond van bewezen kwaliteit.' Van

Leeuwen: 'De richting moet zijn: vanuit je leden of de kerngroep naar het bestuur en niet andersom. Je moet als afdeling niet bij je leden aan komen zetten van: *'Hee, we hebben een groter bestuur nodig'*, want dan zouden wel eens minder geschikte personen in het bestuur kunnen komen. Het minimum aantal bestuursleden is weliswaar vijf man, maar een groot aantal moet geen hoofdstreven worden, zeker niet in het begin. In Leidschendam zaten een tijdlang 23 man in het bestuur: *hoe meer zielen hoe meer vreugd* was een beetje het motto. Dat werkte niet, want je haalt op die manier als het ware de vrijblijvendheid in huis. De afdeling draaide niet, afspraken werden niet nagekomen en er ontstonden ruzietjes.'

'Het werven van kader gebeurde vroeger altijd op basis van toeval', besluit Heijmans. 'Er is tot nu toe nooit echt planmatig aan gewerkt. Mensen rolden erin zonder elkaar voldoende te kennen. Het werken met kerngroepen past wel bij onze tijd en bij onze partij, denk ik. Twintig jaar geleden heerste er toch meer een instelling van: *offer jezelf helemaal op voor je idealen*. Het wat meer vrijblijvende karakter van kerngroepen, voorkomt dat betrokken leden meteen helemaal ondergedompeld worden. Het zou jammer zijn, als ze het dan voor gezien houden. Want een politieke partij die vooruit wil, heeft gewoon nieuwe instroom nodig.'