
LC Lier Twee Neten

Visiedocument 2026

Waimes - 30 september 2017

Introductie

Doel van dit document

Dit document is een geschreven weergave van de besprekingen op het visie-weekend dat georganiseerd werd in Waimes. Aanwezig op dit weekend waren:

- Walter Beukeleirs
- Coen Bonemeijer
- Jan De Haes
- Leo Deprince
- Toon D'Hulst
- Jo Docx
- Patrick Goetze
- Luc Mertens
- Gert Mussche
- Geert Nauwelaers
- Paul Nauwelaerts
- Pierre Potvlieghe
- Mark Thijs
- Luc Thys
- Peter van Es
- Koen van Eupen

Doel van dit weekend was een visie uit te werken voor de toekomst van de club: haar samenstelling, werking, bestaansreden. Het was niet de bedoeling om beslissingen te nemen, dat blijft de bevoegdheid van de werkvergadering van de club.

Dit document wil de consensus van de verschillende discussies weergeven, zodat deze kunnen voorgelegd worden aan de werkvergadering en daar besproken worden.

Nadien is het uiteraard de bedoeling om de visie, in de werkvergadering vastgelegd, uit te werken in concrete actiepunten. Om die reden staan er in dit document ook nog geen concrete acties, die moeten later volgen.

Indeling

Het document volgt de structuur die ook in het weekend is gevolgd. Er werden vier discussie-sessies gehouden met de volgende onderwerpen:

- Hoe ziet de club er uit in 2026?
- Hoe gaan we daar geraken?
- Dagelijks bestuur
- Ledenwerking

Hoe ziet de club er uit in 2026?

Bestaansreden van de club

We willen in de eerste plaats een service club blijven. We willen actief en zichtbaar zijn in de maatschappij. Sociaal engagement naar concrete noden, is het essentiële levensdoel van onze club. We denken ook dat het nuttig is om dit onder de Lions-vlag te blijven doen. De toegevoegde waarde van het feit dat we op die manier deel uitmaken van een internationale organisatie lijkt ons duidelijk. We moeten ons dan ook engageren in Lions activiteiten buiten onze club, nationaal en internationaal.

Engagement

Individueel engagement is belangrijk. We merken dat dat vandaag niet bij alle leden even veel aanwezig is. Iedereen moet gestimuleerd worden om dat engagement op te nemen, maar moet ook de ruimte krijgen om dat in te vullen naar zijn eigen mogelijkheden. Het is belangrijk dat dit engagement niet enkel als een inzet wordt gezien naar het aanbrengen van geld. Het kan ook bijvoorbeeld gerealiseerd worden door inzet bij activiteiten.

Vriendschap

Het aspect 'vriendschap' is zeer belangrijk. We moeten er aandacht aan schenken om ook bij moeilijke momenten persoonlijk betrokken te blijven. Ook de familiale binding (contact met partners, kinderen) versterkt de groep. Contact en ook engagement van hen moet mogelijk zijn en zelfs aangemoedigd worden.

Leeftijd

De club telt momenteel een belangrijk aantal 'oudere' leden, die we zeker willen blijven betrekken in de werking. We gaan dus zeker geen maximum leeftijd instellen voor nieuwe leden. Maar om het overleven van de club op lange termijn te verzekeren, is het nodig om jong bloed aan te trekken. Jonge mensen brengen ook nieuwe ideeën en initiatieven aan, die de werking een nieuw elan kunnen geven. We willen club blijven voor iedereen, maar we moeten de uitdaging aangaan om activiteiten te vinden die zowel 30-jarigen als 90-jarigen aanspreken.

Gemengd

Zal de club in 2026 een gemengde club zijn, dus voor zowel mannen als vrouwen? De vraag is of we hier vandaag een antwoord op moeten geven. Er is op dit moment geen noodzaak in de club om dames aan te nemen als lid. We beseffen ook dat dit sowieso een impact zal hebben op de dynamiek in de club.

We verwachten wel dat, als we actief werk gaan maken van verjonging, het op een gegeven moment een evidentie zou kunnen worden om over te gaan naar een gemengde groep. En a priori hebben we daar ook geen bezwaar tegen, als dit nodig is voor de lange termijn overleving van de club.

Grootte

Tenslotte vinden we het belangrijk dat de club een grote groep blijft. 'Size does matter' om onze activiteiten succesvol te kunnen uitvoeren en op lange termijn te overleven.

Hoe gaan we daar geraken?

Actief en zichtbaar in de maatschappij

Actief en zichtbaar in de maatschappij, betekent voor ons dat we meer moeten doen dan financiële steun aan sociale doelen. Vandaag zijn enkele leden betrokken in het bestuur van onze belangrijkste projecten, maar het moet de bedoeling zijn van alle leden om actief met die projecten bezig te zijn.

Van aan de aanwerving moet het voor de leden duidelijk zijn dat dit engagement verwacht wordt. We meten engagement van een lid voortaan niet meer enkel op activiteit in de commissiewerking van de club, maar vooral op activiteitsgraad in de maatschappij. In dat kader krijgt ook elk comité (sociaal, jeugd, cultuur) de opdracht om elk jaar een 'manpower' - project selecteren waarbij de leden betrokken worden om te gaan helpen.

De zichtbaarheid van de club kan verbeterd worden door actief te communiceren via allerlei kanalen (website, sociale media). Het is ook een goed idee om bij de 'manpower' activiteiten herkenbaar te zijn als Lion, door het dragen van een herkenbaar kledingstuk.

Interne communicatie blijft natuurlijk noodzakelijk en moet op regelmatige basis gebeuren, maar we streven naar het verminderen van het aantal comités: we willen minder met de eigen werking bezig zijn, meer met de sociale, jeugd- en cultuurwerking.

Verjonging van de club

Voor de verjonging van de club voorzien we twee sporen. Een eerste voor de jongste kandidaten (ongeveer 25-35 jaar) en daarnaast voor de kandidaten vanaf 35 jaar.

25-35 jaar

Deze mensen staan nog aan het begin van hun carrière (professioneel en persoonlijk), met een heel andere tijdsindeling en ook minder financiële slagkracht. Ons voorstel is om voor deze groep een aparte structuur op te zetten en hen zelf te laten bepalen hoe ze hun service club kunnen organiseren: werking, fundraising, enz. Onze club kan hen ondersteunen waar nodig, praktisch of financieel. We zouden hen ook tweemaal per jaar uitnodigen bij onze dinnervergadering, waarbij dan het thema van de vergadering door hen bepaald kan worden. Deze groep kan als 'labo' dienen voor de transformatie van de volledige club. Belangrijk is dan ook dat wij toelaten dat ze een impact op de club hebben.

Deze groep kan formeel opgericht worden als Leo-club, als branch-club of als een andere structuur binnen onze club. Voorkeur gaat uit naar een structuur waarbij de leden daarna doorstromen naar onze Lions club.

+35 jaar

Om mensen van deze leeftijd aan te trekken, moeten we zorgen dat ze voldoende aansluiting hebben bij anderen in de groep. Daarom zouden we actief gaan prospecteren naar groepjes van 3 tot 5 personen. Ook hen moeten we het gevoel geven dat ze impact kunnen hebben op de werking, wij zouden hen zelfs expliciet vragen om mee te werken aan de transformatie van de club.

Dagelijks bestuur

Algemeen

Allereerst is het belangrijk op te merken dat er continuïteit in het bestuur nodig is. Aangezien de voorzitter elk jaar wisselt, zorgen de secretaris, penningmeester en protocol hiervoor. Ook de aanwezigheid van de past-voorzitter in het bestuur is daarom een goede zaak. Wij pleiten ervoor dat, indien meerdere 'meerjaren-functies' wisselen bij een nieuw werkjaar, de inkomende voorzitter één van de uittredende leden (past-secretaris, -protocol of -penningmeester) dient op te nemen als extra bestuurslid.

Vanuit LCIF wordt gevraagd de LCIF coördinator op te nemen in het dagelijks bestuur.

Om de bestuursgroep niet nodeloos groot te maken, lijkt het ons logischer dat één van de bestaande bestuursleden deze rol mee opneemt.

Rol van de vice-voorzitter

De rol van de vice-voorzitter is vandaag niet zo goed gedefinieerd. Hij wordt verondersteld 'in te lopen' voor het volgende jaar. Dat heeft voor ons enkel zin als dat goed wordt ingevuld. Wij stellen voor de vice-voorzitter automatisch lid te maken van de commissies sociaal, jeugd en cultuur, zodat hij deze werking goed leert kennen. De vice-voorzitter wordt in ons voorstel ook verondersteld de conventies bij te wonen en hierover verslag uit te brengen aan de club: minimaal de districtconventie, graag ook de nationale conventie.

Voorzittersverkiezing

Wij vinden het een positief uitgangspunt dat het de ambitie is om ernaar te streven dat iedereen ooit voorzitter wordt. Hoewel de statuten het vandaag toelaten ("gebruikelijk, maar niet noodzakelijk") wordt het door iedereen gevoeld dat de volgorde van toetreding moet gerespecteerd worden en dat hier slechts uitzonderlijk van mag afgeweken worden. Wij zouden een systeem met iets meer soepelheid voorstellen, om jonge mensen met ambitie de kans te geven sneller voorzitter te worden dan nu het geval zou zijn (cfr. de opmerking hierboven: het is belangrijk hen het gevoel te geven dat ze impact kunnen hebben). Ons systeem zou er dus als volgt uit zien:

- Kandidaten met ambitie krijgen de kans zich kandidaat te stellen. Dit mogen uiteraard ook ex-voorzitters zijn.
- Als er geen expliciete kandidaatstellingen zijn, geldt de huidige regeling
- Het zou wel zo blijven, dat er een vice-voorzitter wordt gekozen, die dan een jaar later voorzitter wordt.

We zouden expliciet in de statuten opnemen dat mensen met ambitie aangemoedigd worden om zich kandidaat te stellen.

Het mandaat van voorzitter zou ook verlengbaar worden met maximaal 1 jaar. Dit moet uiteraard goedgekeurd worden met een geheime stemming. Bij goedkeuring kan de vice-

voorzitter van dat moment beslissen om een jaar langer vice-voorzitter te blijven of beslissen om zich terug te trekken. Er wordt dan meteen een nieuwe vice-voorzitter gekozen, die de herkozen voorzitter het jaar nadien zal opvolgen.

Rol van de past-voorzitter

De past-voorzitter kan ook een belangrijkere rol krijgen. Hij is volgens ons de juiste persoon die de rol van LCIF coördinator kan opnemen in het bestuur. In het algemeen zien wij de past-voorzitter als adviseur voor het nieuwe bestuur.

Ledenwerking

Aanwervingsprocedure

Een pijnpunt dat bij de aanwervingsprocedure vaak wordt genoemd, is dat we de kandidaat niet kennen. Maar al bij al vinden we dat de procedure vandaag wel werkt. Iets meer flexibiliteit is wel gewenst rond het op voorhand praten met de kandidaat. We willen zeker zijn over zijn engagement.

De rol van beide peters willen we hierbij meer zichtbaar maken. Zij moeten de club ervan overtuigen dat het kandidaat-lid het juiste engagement heeft en zich actief zal inzetten voor de werking van de club. Aan de andere kant moeten zij het kandidaat-lid goed inlichten van wat er van hem verwacht wordt en moeten zij goed peilen naar diens engagement en motivatie. Wij stellen voor om als tweede peter steeds een lid van het membership comité aan te stellen.

We stellen ook voor om de zin over concurrerende beroepen uit de statuten te halen. We vinden engagement van een kandidaat-lid belangrijker dan zijn beroep en willen het recht op veto tegen een nieuw lid beperken tot écht gegronde redenen.

Andere manieren van werven, eventueel buiten vrienden- en kennissenkring, moeten ook toegelaten worden. Waarom geen 'open-dinner' organiseren, met het doel nieuwe leden te vinden, bijvoorbeeld? Het moet tenslotte ook mogelijk zijn (en aangemoedigd worden) voor mensen om zichzelf kandidaat te stellen. De voorzitter en/of het membership comité kunnen hiervoor initiatief nemen.

Bij al die nieuwe manieren van werven kan verder de normale procedure gevolgd worden na het aanduiden van twee peters.

Ontslag van een lid

Ontslag van een lid mag voor ons alleen een uiterste maatregel zijn. Uiteindelijk is dat iets negatiefs voor iedereen. LC International voorziet enkele (en zeer uitzonderlijke) redenen voor ontslag, die zouden we wel mee opnemen in onze statuten.

Leden met een duidelijk tekort aan engagement moeten hier op aangesproken worden. Hoe we dat meetbaar moeten maken, moet gedefinieerd worden. Voor ons is dit een combinatie van aanwezigheid, inzet bij activiteiten van de club, betrokkenheid bij de sociale doelen, enz.

Een sleutelrol voor de ontslagprocedure is weggelegd voor de peter. Hij kent het lid het beste en is de aangewezen figuur om hem aan te spreken. Uiteraard moeten er kansen op beterschap aangeboden worden voor de ultieme maatregel genomen wordt. De procedure moet ook rekening houden met de geschiedenis, leeftijd, enz. van het lid in kwestie.

Membership comité

In onze gesprekken kwam ook het opwaarderen van het membership comité naar voor. Wij waren het over eens dat de taken, beschreven in de statuten, de juiste zijn. We citeren:

-
- Zij stelt voor de club een groeiprogramma op en stimuleert de rekrutering van nieuwe leden.
 - Zij is de denktank van de aanwervingscommissie.
 - Zij zoekt naar de oorzaken van ledenverlies en reikt middelen aan om dit te verhelpen.
 - Zij is de bewaker van de toepassing van de clubstatuten, en geeft, indien nodig, in samenspraak met de voorzitter advies.
 - De Commissie Membership kijkt kritisch-analytisch naar de club, speelt alert in op de verdoken onevenwichten, volgt nauwgezet het ledenbestand van de club, de gemiddelde leeftijd, leden met een speciaal statuut en plotse veranderingen in het ledenbestand.

In onze beleving worden deze activiteiten niet consequent genoeg (of niet zichtbaar genoeg?) opgenomen door de comités van de voorbije jaren. We zijn het er ook over eens dat het huidige systeem van lidmaatschap van dit comité niet zo goed werkt: de voorzitter van de club moet een lid aanduiden, in de hoop dat die over 3 jaar een goede voorzitter van het comité wordt. Van deze comitévoorzitter verwachten wij een groot engagement en een actieve rol. Hij moet initiatieven nemen en het comité actief leiden. Wij stellen voor deze functie verkiesbaar te maken, met de precisering dat deze rol niet cumuleerbaar kan zijn met een andere bestuursfunctie. De voorzitter van het comité stelt dan zijn comité zelf samen met gemotiveerde kandidaat-leden.

We stellen ook voor het aanwervingscomité samen te voegen met het membership comité. De samenstelling van dit aanwervingscomité hoeft voor ons niet te wijzigen. Zo krijgen we een groter membership comité, met als leden:

- Een verkozen voorzitter
- Twee leden aangeduid door de comitévoorzitter
- De drie voorbije voorzitters

Vragen aan de werkvergadering

Aan de werkvergadering van 26 oktober 2017 zouden wij volgende vragen ter stemming willen voorleggen:

1. Manpower projecten
Stemming: de drie comités (sociaal, jeugd, cultuur) bepalen elk werkjaar een 'manpower' project, waarop alle leden verondersteld worden actief deel te nemen aan de werking van één van onze sociale projecten.
2. Zichtbaarheid
Stemming: het ontwerpen en bedrukken van een kledingstuk dat gedragen kan worden bij publieke optredens van de club. Polo? Fleece? met LCL2N logo. Budget?
3. Aantrekken 25-35 jarigen
Stemming: gaat de werkvergadering akkoord met het principe beschreven in dit document?
Goedkeuring tot het opstarten van een werkgroep die dit principe praktisch gaat uitwerken. Eventueel een taak voor het jeugdcomité?
4. Aantrekken +35 jarigen
Stemming: gaat de werkvergadering akkoord met het principe beschreven in dit document?
Goedkeuren van een opdracht aan het membership comité om dit concreet te maken:
 - Hoe trekken we groepjes van 3 à 5 mensen aan?
 - Kijken bij andere clubs (Kiwanis in Lier, Kortenberg, ...)
 - Voorstel van actie in LCL2NHet membership comité brengt hierover verslag uit op de volgende werkvergadering
5. Bestuur: stemming over de principes beschreven in dit document en opdracht aan het statutair comité om dit op te nemen in de statuten:
 - 'Continuïteitsprincipe'
 - Rol van LCIF coördinator wordt door past-voorzitter opgenomen
 - Taken vice-voorzitter
 - Principe voorzittersverkiezing
6. Opdracht aan het statutair comité: opstellen van een leidraad voor peter, op te nemen in de statuten:
 - Rol van de twee peters duidelijk definiëren
 - Tweede peter is steeds een lid van het membership comité
 - Tweede peter moet meer betrokken worden, actief kennis maken met lid
7. Stemming wijziging statuten: schrappen zin over 'concurrerende beroepen'

-
8. Stemming over de samenstelling van het membership comité:
 - Principe van samenstelling (verkiezing voorzitter, samenvoeging met aanwervingscomité)

 9. Goedkeuring: procedure ontslag: membership comité doet voorstel over procedure op volgende werkvergadering.