

FORWARD FEST

Van supertanker naar speedboot: ngo's en wendbaarheid

Seth Maenen – Workitects

Bram Doolaege – StreetwiZe

Danny Jacobs – Bond Beter Leefmilieu

Moderator: Marc Craps – KU Leuven

#ForwardFest



TECHNICAL
INFORMATION



BEFORE THE SESSION

MUTE YOUR
MICROPHONE
& CAMERA



DURING THE SESSION

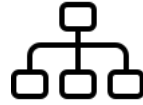
IF YOU HAVE QUESTIONS
PLEASE ASK THEM
THROUGH THE CHAT





Prestaties

Wat moet de organisatie verwezenlijken?



Organisatie

Welk organisatiemodel sluit best aan bij de beoogde prestaties?



Relaties

Wat houdt resultaatgericht samenwerken in voor ons?



Jobs

Wat is de jobinhoud van een specifieke collega binnen de organisatie?

Mensen en cultuur (mensen motiveren om het beste van zichzelf te geven)

Proces en structuur (de technische kant van het werk geregeld krijgen)

Prestaties

Wat moet de organisatie verwezenlijken?

VISIE

PROCES

Organisatie

Welk organisatiemodel sluit best aan bij de beoogde prestaties?

LEIDERSCHAP

MACRO-
STRUCTUUR

Relaties

Wat houdt resultaatgericht samenwerken in voor ons?

TEAMS

MICRO-
STRUCTUUR

Jobs

Wat is de jobinhoud van een specifieke collega binnen de organisatie?

INDIVIDU

SYSTEMEN

Wie neemt waarvoor
verantwoordelijkheid
op?

Hoe zorgen we ervoor dat
mensen kunnen rekenen op de
hulp en de talenten van hun
collega's?

Wat zijn de
prioriteiten van
onze organisatie?

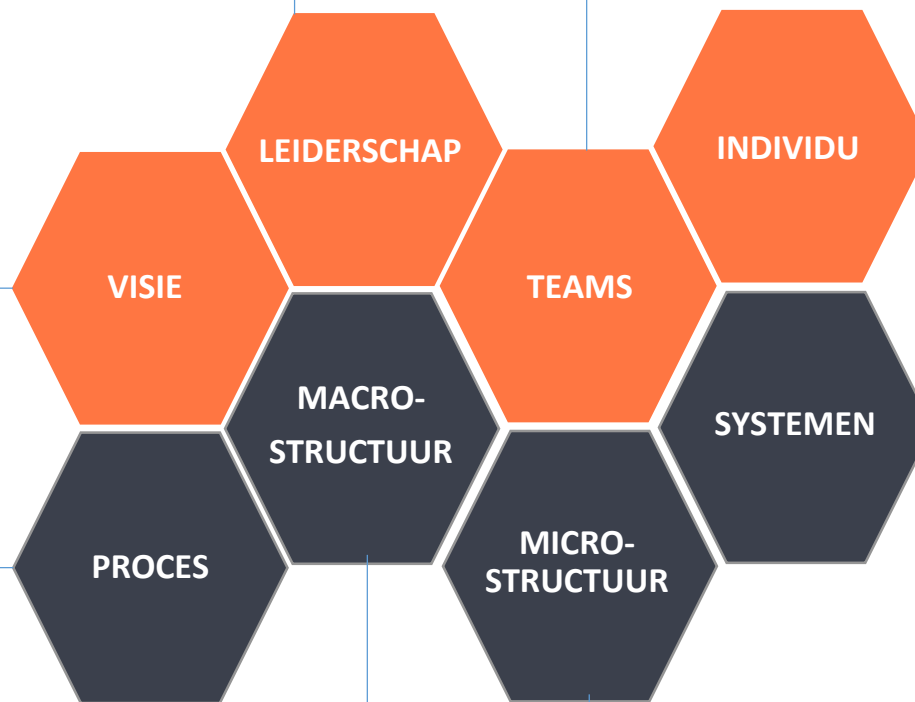
Wat verwachten we
van mensen op vlak
van vaardigheden
en gedrag?

Wat is het soort werk
dat we georganiseerd
moeten
krijgen?

Hoe verdelen we taken
en
verantwoordelijkheden
in onze organisatie?

Welke rollen en
functies moeten we
bepalen?

Welke
hulpmiddelen en
instrumenten
hebben we ter
beschikking om het
werk gedaan te
krijgen?





57 MOBILE SCHOOL 30 COUNTRIES + 68 000 CONTACTS

POSITIVE
FOCUS

AGILITY &
RESILIENCE



COOPERATIVE
COMPETITION

PROACTIVE
CREATIVITY

An aerial photograph of a modern urban development. A long, multi-story building with a green roof is the central focus. The roof is covered in rows of green plants. To the left of the building is a curved, elevated walkway or ramp. The surrounding area includes other buildings, trees, and a road.

Van supertanker naar speedboot: wendbaarheid bij ngo's: case BBL

ForwardFest, vrij 15/10

**BOND
BETER
LEEF** VOOR DE
TOEKOMST
MILIEU

Transformatie van een mature organisatie

- ☐ foto van BBL
- ☐ na 40 jaar tijd voor disruptieve verandering: 1971, 1976-2011
- ☐ veranderingstraject vanaf begin 2012
 - inhoud: van 'milieuthema's' naar 'transitie-uitdagingen' verankeren in visie, missie, doelen, dagelijkse werking, structuur
 - structuur: 'koepel' en 'netwerk' vertalen in de organisatie
 - aanpak: meer nadruk op 'koploper' zijn en 'impactgericht' werken
 - open houding in de samenleving: naar 'alle politiek-ideologische stromingen' / 'samenwerken met ondernemingen en hun federaties'
 - afstoten van veel werking en nieuwe activiteiten ontwerpen
 - milieubeweging 2.0 = aanbrengen van oplossingen en geen deel van het probleem
- ☐ op een rijtje
 - 2012: samen met AV Langetermijnvisie voor 2050 en doelen voor 2020
 - 2013: nieuwe missie / BHAG / *"We willen de dag realiseren waarop iedereen in Vlaanderen goed leeft zonder te wegen op het milieu, de natuur en onze gezondheid"*.
 - 2014 - 2015: afstoten van 40% van al onze activiteiten → niet strategisch
 - 2016: nieuw subsidiekader voor onze sector (impact first / BBL koepel en netwerk) opmaak eerste beleidsplan 2017-2021 BBL
 - 2020: zeer succesvolle evaluatie + 2de beleidsplan 2022-2026



plus, min en to do...

□ Wat verliep goed

- **PROCES:** strategische transformatie was niet gepland en eerder intuïtief / 'transitie laat zich niet managen' / wel doelen en timing voor ogen houden / en... doorzetten tot we resultaat hebben!!!
- **GOVERNANCE:** transformatie verliep binnen ruime bandbreedte met veel vrijheid voor experiment / goede band met AV en Bestuur
- **LEIDERSCHAP:** BBL vuurtoren voor > 125 clubs in Vlaanderen / iedereen mee op reis / samen verkennen, samen veranderen
- **RESULTAAT:** anno 2020 wordt BBL aanzien als een sterke organisatie in het landschap, zowel extern (impact, netwerk, ...) als intern (sterk team, innovatie, netwerkbouwer, ...)

□ Wat was moeilijk tot pijnlijk

- **FINANCIËN:** onze omzet daalde met 30% tov 2014
- **HR:** grote uitstroom van medewerkers: ↘ 30% tov 2014 / in 2020 nog maar 9 van de 47 medewerkers in 2014 zijn dezelfde gezichten
- **INTERN PROCESBEHEER:** pas in 2019 goed systeem van 'projectbeheer' en 'financiële opvolging'

□ Uitdaging voor de komende jaren

- **RISICOMANAGEMENT:** vooral mbt 'inkomstenstromen' en 'optimalisatie processen'

info: danny.jacobs@bblv.be
bezoek ook eens www.bblv.be

