



SESAM
academie

advies op maat
voor vrijwilligersorganisaties

BELEIDSPLAN

2019-2022

'Verenigd in diversiteit'

Apeldoorn, december 2018

Inhoudsopgave	blz.
Inleiding	2
Vooraf	2
Maatschappelijke ontwikkelingen	2
Visie en missie	2
Analyse van de positie van SESAM academie	2
Ambitie	3
Zo willen wij werken	4
Advies en begeleiding	4
Impact	4
Overzicht	4
Enthousiasme	4
Kwaliteit	4
De SESAM adviseur werkt aanbodgericht en vraag-gestuurd	5
Expertisecirkels	5
Netwerken	5
Relaties en opdrachtgevers	6
Acquisitieplan	6
Fondsen en koepelorganisaties	6
Relaties	6
SESAM adviseur	7
Profiel	7
Specialist en generalist	7
Certificering	8
Regio	9
Profiel	9
Werkwijze	9
SESAM academie	10
Organisatie	10
Communicatie	10
Werving, selectie en leergang	11
Financiële impulsen	11
Maatschappelijke ontwikkelingen	11

Inleiding

Vooraf

Dit beleidsplan is tot stand gekomen door de input van relaties, bestuur en adviseurs van SESAM academie. Hun reflecties over de diverse onderdelen van SESAM academie hebben geleid tot de vijf hoofdthema's. Deze thema's bieden handvatten voor het versterken van de missie. Het beleidsplan is bedoeld om uit te dagen en te inspireren. Het bouwt voort op de inzichten van de afgelopen jaren, maar legt andere accenten. Vernieuwend zijn het accent op de regio, het financieren van onderdelen van SESAM academie door b.v. fondsen en het inschakelen van een externe organisatie om SESAM academie beter te positioneren.

Het beleidsplan vormt de agenda in de dialoog met bestuur, SESAM adviseurs en relaties over de toekomst. Binnen de genoemde kaders is volop ruimte om te experimenteren en keuzes te maken.

Maatschappelijke ontwikkelingen

- Sinds 2015 hebben de gemeenten taken overgenomen van de Rijksoverheid. De gemeenten zien de landelijke organisaties minder als partner maar willen graag samenwerken met lokale initiatieven en wijken en deze ondersteunen. Een groot deel van het vrijwilligerswerk is lokaal. In buurten, buurthuizen, wijken, wijkcentra, wijkondernemingen vinden lokale initiatieven plaats. De buurt kan worden gezien als de nieuwe 'zuil'; buurten en wijken zijn broedplaatsen voor nieuwe ontwikkelingen met nuttige en leuke initiatieven die mensen direct raken. Zij zijn de haarvaten van de samenleving; een sociale omgeving waarin de SESAM adviseurs hun kennis en ervaring zinvol kunnen inzetten. Het hele maatschappelijke speelveld is gewijzigd door deze nieuwe ontwikkelingen.
- De inkomstenkant van de maatschappelijke organisaties staat onder druk door het wegvallen van subsidies (terugtrekkende overheid), het afnemen van het aantal leden en het voldoen aan meer wettelijke eisen.
- Er is meer diversiteit in achtergrond, leeftijd, gender en etnische afkomst.

Deze ontwikkelingen hebben gevolgen voor de positionering van SESAM academie. Alleen als SESAM academie deze bewegingen ziet en kan anticiperen op de adviesvragen die daar leven, is er potentie voor de toekomst.

Visie en missie

De opvatting van SESAM academie over het werkveld wordt in de visie tot uitdrukking gebracht: *Vrijwilligers vormen, zowel individueel als in maatschappelijke organisaties, een essentiële factor voor de cohesie in de samenleving en het welbevinden van mensen in die samenleving.* SESAM academie wil een belangrijke bijdrage leveren om de kwaliteit van deze cohesie en van dit welbevinden te optimaliseren. Zij doet dat door een krachtige ondersteuning en goed advies te bieden aan maatschappelijke organisaties die daaraan bijdragen.

Deze visie leidt tot de volgende missie: *SESAM academie ondersteunt maatschappelijke organisaties bij het borgen van hun continuïteit, bij het professionaliseren van hun organisatie en het oplossen van hun bestuurlijke problemen.*

Analyse van de positie van SESAM academie

Om goed vooruit te kunnen kijken moet je weten waar je nu staat. Daarvoor is een analyse van de huidige situatie, met haar sterke en zwakke kanten, haar bedreigingen en kansen noodzakelijk. De volgende sterke en zwakke kanten van SESAM academie zijn door relaties, bestuur van SESAM academie en SESAM adviseurs geconstateerd.

STERK:

De SESAM adviseur heeft veel kennis, mede door de permanente educatie, en ervaring om maatschappelijke organisaties te ondersteunen bij het borgen van hun continuïteit, bij het

professionaliseren van hun organisatie en het oplossen van hun bestuurlijke problemen èn is zelf vrijwilliger. De optelsom van deze kennis en jarenlange ervaring, opgebouwd in vele verschillende maatschappelijke sectoren, bij de meer dan 80 SESAM adviseurs, betekent dat er weinig lacunes zijn in de beschikbare expertise. Daarin zijn wij bijzonder en onderscheidend.

De kwaliteit van de SESAM adviseurs wordt bij de evaluaties meestal als goed/uitstekend beoordeeld. Een sterk punt is eveneens het enthousiasme en de betrokkenheid van de SESAM adviseurs voor hun projecten. De SESAM adviseur handelt belangeloos. Het enige belang dat de adviseur najaagt is 'maatschappelijke winst'. Daarbij is de SESAM academie in nagenoeg het gehele land present. SESAM academie beschikt bovendien over een bekwame bureaumanager.

ZWAK:

SESAM academie heeft een geringe naamsbekendheid. De onduidelijke positionering van SESAM academie speelt daarbij een belangrijke rol. Het netwerken en verwerven van opdrachten gaat de gemiddelde SESAM adviseur niet goed af. Er is weinig innovatief elan.

SESAM academie is nagenoeg geheel samengesteld uit 'witte', autochtone adviseurs. De verrijkende invloed van medeburgers met een migratie-achtergrond ontbreekt vrijwel.

Onder de SESAM adviseurs is een afnemend aantal ex-ondernemers c.q. collega's met een commerciële achtergrond, terwijl daar maatschappelijk juist in toenemende mate behoefte aan is. De SESAM adviseur heeft een geringe kennis van maatschappelijke ontwikkelingen waarop hij kan inspelen.

KANS:

SESAM academie kan van toegevoegde waarde zijn voor lokaal initiatief en ontwikkeling van projecten of begeleiding/ ondersteuning van een proces. Fondsen vragen meer naar de 'impact' van de gegeven (geld)hulp. Wij kunnen proactief inspelen op trends. Het advieswerk van SESAM academie past eveneens in de trend van "kleine projecten met een duidelijk begin en eind", waarbij het resultaat de organisaties verder moet helpen.

BEDREIGING:

Er is concurrentie van (vergelijkbare) adviesclubs met b.v. gratis advies en gratis workshops online, ZZP-ers, individuele burgers en MVO vanuit commerciële bedrijven. Bovendien kunnen maatschappelijke organisaties tegenwoordig veel informatie van internet halen (toolkits, instrumenten e.d.). Door het onvoldoende verwerven van opdrachten kost het SESAM academie meer moeite om aan de jaarlijkse verplichtingen te voldoen.

Ambitie

Dit inzicht dwingt SESAM academie om zich beter te positioneren, de acquisitie naar een hoger niveau te tillen, meer aandacht te besteden aan haar relaties, en haar propositie aan te scherpen.

Er zijn vijf hoofdthema's geformuleerd om de rol en de aanpak van SESAM academie af te stemmen op de uitdagingen die voor haar liggen:

- Zo willen wij werken;
- Relaties en opdrachtgevers;
- Regio;
- SESAM adviseur;
- SESAM academie.

In dit beleidsplan zijn voorstellen voor acties geschreven, die in jaarplannen worden uitgewerkt. De cultuurverandering die ook beschreven staat, is niet in acties te vangen. Daarvoor zijn alle betrokkenen van SESAM academie verantwoordelijk.

Yvonne Lengkeek
Directeur SESAM academie

Zo willen wij werken

Advies en begeleiding

In het contact met de opdrachtgevers geeft de SESAM adviseur de waarde van het advies c.q. de begeleiding aan. De SESAM adviseur is belangstellend en vraagt dóór. Ook vraagt hij of de opdrachtgever een advies wenst of een begeleid proces naar de oplossing. Hij vertelt hoe de problemen van de opdrachtgever tot oplossing kunnen komen, wat de voordelen zijn van zijn advies/begeleiding en waarom de opdrachtgever juist SESAM academie moet kiezen. Naast de huidige werkwijze (intake, plan van aanpak, uitvoering, advies) worden in de regio's nieuwe werkwijzen ontwikkeld: denken in omdenken, meepraten, mee uitvoeren, begeleiden van implementatie, langdurige en flexibele verbinding aangaan aan een initiatief, maar ook gebruik maken van ICT-mogelijkheden zoals online advisering en het organiseren van chatsessies en webinars.

De SESAM adviseur is een meedenker en mee-werker in een organisatie; waar nodig is hij 'hands on'. Hij gaat tijdelijke, maar ook langdurige verbindingen aan: commitment.

Hij besteedt veel tijd aan de intake, waardoor de analyse meer toegespitst kan worden. In het plan van aanpak beschrijft hij het gewenste resultaat, maar hij schrijft geen dikke rapporten.

Naast het advies geeft de SESAM adviseur ook aan dat hij procesbegeleiding kan aanbieden: Welke stappen er moeten worden gezet, wie wat gaat doen, wie daarbij behoefte heeft aan procesondersteuning.

De SESAM adviseur is veelal meer consultant dan enkel adviseur.

Impact

De SESAM adviseur is gericht op de impact van een advies, omdat het uitbrengen van een advies niet hetzelfde is als het beoogde resultaat. De SESAM adviseur let erop dat het advies ook wordt geïmplementeerd: Wat is er bereikt, heeft het advies tot het gewenste resultaat geleid? De SESAM adviseur blijft betrokken tot het opgedragen doel bereikt is. De SESAM adviseur neemt zes maanden na afloop van de opdracht contact op met de opdrachtgever om te horen of en hoe het advies is geïmplementeerd, of het beoogde resultaat is behaald en of hij nog ergens mee kan helpen.

Overzicht

De SESAM adviseur overziet een brede vraagstelling en brede context. Hij is voldoende dichtbij om te weten wat er speelt, maar houdt ook voldoende afstand: de juiste afstand om de andere invalshoek te kunnen zien. Door het brede plaatje inzichtelijk te maken biedt hij meerwaarde. B.v. reflecteren met de opdrachtgevers hoe zij zich kunnen positioneren in hun netwerk en hun omgeving; procesbegeleider zijn, partijen betrekken, oplossingen zoeken. De SESAM adviseur maakt de organisatie sterker door hen te helpen zichzelf te helpen.

Enthousiasme

Het plezier dat de SESAM adviseur ervaart bij het uitvoeren van de adviesopdracht is aanstekelijk en bevordert een positieve ontvangst van het advies(rapport) en stimuleert de implementatie van het advies bij de opdracht gevende organisatie. Enthousiasme en plezier zijn stimulerend, geven een gevoel van betrokkenheid, werkt kwaliteit verhogend en wekt vertrouwen. De SESAM adviseur speelt in op de belevingswereld van de opdrachtgevers en spreekt hun taal.

Kwaliteit

In de evaluatieformulieren die na de afronding van een opdracht door de opdrachtgevers worden ingevuld, worden de opdrachten meestal met 'goed/uitstekend' ingevuld; in enkele gevallen met 'toereikend/ deels goed, deels niet'. Het eindoordeel over de geboden procesbegeleiding is in vrijwel alle gevallen 'goed/uitstekend'. SESAM academie is trots op de kwaliteit die zij levert. In de cyclus van

projectevaluatie ontbreekt een meting van het effect van een adviesopdracht na een langere periode. Wij willen onderzoeken hoe de impact gemeten kan worden.

Tussentijds, tijdens de uitvoering van de opdracht, evalueert de adviseur regelmatig, door vragen te stellen als: 'gaat het zoals je verwachtte?', 'doen wij het goed?', 'moeten wij nog zijwegen inslaan?', 'merk je verbetering' en 'heb jij er nog zin in?', 'gaan wij te snel/te langzaam' etc. De SESAM adviseur legt dit vast.

De SESAM adviseur werkt aanbodgericht en vraag-gestuurd.

Het aanbod bestaat uit de volgende thema's:

- Strategie;
- Organisatieontwikkeling;
- Procesbegeleiding bij burgerinitiatieven;
- Coaching;
- Marketing en communicatie;
- Financiën;
- Fondsenwerving;
- Vrijwilligersbeleid;
- Het aanbieden van workshops. De workshops kunnen ingezet als een wervingsmiddel, maar ook als doel op zich;
- Interim-management/ het versterken van besturen.

De SESAM adviseur speelt in op de wensen van de opdrachtgevers. Zodra zij behoefte hebben aan een ander soort dienst, zal nauwkeurig onderzocht worden of dit past bij SESAM academie en of de SESAM adviseurs de expertise hebben om deze dienst ook te kunnen uitvoeren. Wanneer de expertise ontbreekt, maar de dienst past wel bij SESAM academie zal de expertise via scholing opgebouwd worden. Wanneer de dienst niet bij SESAM academie past, legt de SESAM adviseur voor de aanvrager contact met één van onze partners.

Expertisecirkels

SESAM academie ontwikkelt expertisecirkels binnen en buiten de regio, zodat SESAM adviseurs kennis en ervaring op een bepaald gebied kunnen uitwisselen. De SESAM adviseur profileert zich waar hij goed in is en zich bewezen heeft.

Er bestaan expertisecirkels van nascholing, burgerinitiatieven, accountmanagers en interim-management. Deze expertisecirkels worden uitgebreid met o.a. sociaal ondernemen.

Netwerken

Vanuit maatschappelijke betrokkenheid is netwerken vanzelfsprekend. Elke SESAM adviseur heeft een persoonlijk netwerk en breidt deze uit met nieuwe contacten. Hij onderhoudt zijn netwerk en gaat daarmee zorgvuldig om. De beursvloeren zijn een podium om het netwerk uit te breiden. Het netwerk leert op deze manier SESAM academie beter kennen en vindt het daarom gemakkelijk om met vragen en problemen naar de SESAM adviseur te gaan. De SESAM adviseur van zijn kant zoekt initiatieven / organisaties die hulp nodig hebben en gaat er naar toe. Hij toont zich belangstellend en stelt vragen. Hij spreekt met enthousiasme over het werk van SESAM academie. (ook als de organisatie niet een rechtstreekse vraag heeft) Hij bedenkt allerlei nieuwe initiatieven en acties. Hij adviseert bij problematiek van vrijwilligerscentrales. Hij zoekt samenwerking met fondsen en partijen in de markt. Hij laat zich informeren over de trends en nieuwe ontwikkelingen.

Bij burgerinitiatieven is de netwerkopbouw van groot belang gebleken. De contacten met bijvoorbeeld stedelijke of provinciale netwerken voor burgergroepen, vrijwilligerscentrales of andere stichtingen kunnen veel aanknopingspunten voor SESAM academie opleveren.

Relaties en opdrachtgevers

Acquisitieplan

SESAM academie heeft een actief en degelijk accountmanagement. Een accountmanager acteert namens SESAM academie. Door de spreiding van de fondsen over de regio's heeft iedere SESAM adviseur de mogelijkheid om zich aan een fonds te verbinden. Elke regio heeft een eigen acquisitieplan of eigen acquisitie-filosofie. Een acquisitieplan bestaat uit een contactkaart waarop de contacten, deelgebieden, projecten, jaarplanning, mogelijkheden en naam SESAM adviseur en zijn vervanger staan vermeld. Deze contactkaart hoeft niet in elke regio hetzelfde eruit te zien, maar deze gegevens zijn wel in de regio bekend. Iedereen vertelt hetzelfde verhaal. Hierover vindt afstemming in het regiocoördinatoren-overleg plaats.

De SESAM adviseur gebruikt de acquisitie en accountmanagement om de relatie met de opdrachtgevers tot op het niveau van het verkrijgen van voorkeur te verbeteren. SESAM academie maakt een onderscheid tussen de niveaus, waarop geacteerd wordt. Bij elk contact vraagt zij af of een SESAM adviseur of de directeur mede het contact oppakt.

Fondsen en koepelorganisaties

De accountmanagers zijn actief en betrokken bij hun fondsen/koepelorganisaties en wisselen regelmatig onderling hun ervaringen uit in de expertisecirkel accountmanagement. Er is een verschil tussen fondsen en koepelorganisaties. Fondsen geven geld (en opdrachten); koepelorganisaties geven opdrachten. Er zijn fondsen die met een 'trechter' = SESAM accountmanager werken, die de opdrachten doorgeeft; er zijn andere fondsen waar elke SESAM adviseur kan aankloppen. De SESAM adviseur kent dit verschil.

Funding Plus:

Organisaties die een beroep doen op fondsen om een speciaal doel te realiseren, zijn vaak niet bezig met het effect daarvan op lange termijn. Een aantal fondsen wil deze organisaties helpen groeien en biedt deze organisaties ondersteuning aan om te kunnen professionaliseren en om het gewenste maatschappelijke effect op lange termijn te kunnen realiseren. SESAM academie biedt deze ondersteuning aan. De SESAM adviseur kent het begrip 'funding plus'. Hij weet én kan toelichten dat SESAM academie altijd deze 'plus' levert.

Relaties

SESAM academie is vooral aanwezig en heeft zich gepositioneerd in milieu- cultuur- en welzijnsorganisaties, patiëntenorganisaties, vrijwilligerscentrales, wijkontwikkelingen, gemeenten, koepelorganisaties en fondsen. SESAM academie werkt aan een relatie met sociaal ondernemers, ondernemingen die maatschappelijk verantwoord willen ondernemen en maatschappelijke organisaties. SESAM academie is daarnaast partner van vergelijkbare organisaties die zich met vrijwilligerswerk bezig houden of als vrijwilliger actief zijn in maatschappelijke organisaties. SESAM academie zoekt actief naar nieuwe partners, omdat organisaties elkaar kunnen versterken door samen te werken. SESAM academie wil meer bekendheid krijgen en laten zien wat zij doet.

Door het organiseren van een inspiratieseminar investeert SESAM academie in de samenwerking met fondsen, waarbij zij haar platform en netwerk inzet.

SESAM adviseur

Profiel

De SESAM adviseur is het visitekaartje van SESAM academie.

Hij heeft een academisch werk- en denkniveau (HBO/WO) en heeft zijn loopbaan (geheel of grotendeels) beëindigd. De SESAM academie kent in beginsel geen leeftijdscriterium, maar in de praktijk zijn de SESAM adviseurs senioren. Hij is actief op een breed terrein van advisering en ondersteuning: organisatorische en bestuurlijke vraagstukken, vragen rond financiën en fondsenwerving, het begeleiden en coachen van besturen, teams of personen. De SESAM adviseur is onafhankelijk, is vrijwilliger en staat midden in de samenleving; is maatschappelijk betrokken. Hij praat met organisaties die vernieuwend zijn en haalt kennis op bij partners en anderen in de maatschappij. Hij is enthousiast en gretig om zijn kennis en ervaring in te zetten voor maatschappelijke organisaties.

- De SESAM adviseur heeft de leergang en nascholing gevolgd;
- Hij is per jaar beschikbaar voor het uitvoeren van 24 dagdelen aan opdrachten en is bereid om zich in te zetten voor de interne organisatie. Hij moet daarvoor rekening houden met ongeveer 16 dagdelen;
- Hij gaat proactief op zoek naar initiatieven;
- Hij is intrinsiek gemotiveerd om te leren via leergang, nascholing en kennisuitwisseling;
- Hij is open, belangstellend en nieuwsgierig en heeft een collegiale houding;
- Hij is actief in expertisecirkels en netwerk van SESAM adviseurs;
- Hij deelt zijn ervaringen, ontwikkelingen, successen en benoemt expliciet de gebieden van aandacht;
- Hij is belangenbehartiger: In zijn netwerk spreekt hij met enthousiasme over het werk van SESAM academie.
- Hij stelt zich niet vrijblijvend op, maar is betrokken bij SESAM academie.

Het actief zijn voor SESAM academie is een persoonlijke verrijking:

- Het is inspirerend, uitdagend, leuk en zinvol werk waardoor de SESAM adviseur iets kan betekenen voor de maatschappij. Hij heeft vaak een match met zijn opdrachtgever;
- De SESAM adviseur krijgt een intellectuele uitdaging, als hij wordt geconfronteerd met nieuwe vraagstukken, die om een oplossingsrichting vragen;
- De SESAM adviseur krijgt een ruimere blik / kijk op de samenleving: er zijn andere bevolkingsgroepen met unieke kenmerken die hem uit zijn comfortzone halen.

Specialist en generalist

De SESAM adviseur kan verschillende rollen vervullen: adviseur, bemiddelaar, procesbegeleider, procesuitvoerder, inhoudelijk expert, uitvoerder, netwerker, initiatiefnemer, docent, procesbegeleiding, begeleiding op inhoud, coach, 'kritische vriend', interim bestuurder, etc. Hij is klankbord, sparringpartner en katalysator in ontwikkelingen naar verbetering. Hij wil nieuwe initiatieven en werkwijzen ontwikkelen. SESAM academie verwacht niet dat elke SESAM adviseur alle rollen kan vervullen. Hij weet wel welke rollen binnen SESAM academie aanwezig zijn. De SESAM adviseur profileert zich waar hij goed in is en waarin hij zich bewezen heeft. Door focus aan te brengen: waar hij goed/ervaren in is en door zijn expertrollen te benoemen, kan hij helder krijgen of dat wat hij biedt, aansluit bij de ontwikkelingen en vraagstelling van organisaties. Hij kijkt naar de markt om na te gaan welke rol hij kan spelen. Wel moeten alle rollen binnen een regio vervuld kunnen worden; eventueel kan een SESAM adviseur buiten de regio ingezet worden. De SESAM adviseurs vormen expertisecirkels binnen of buiten hun regio over gezamenlijke thema's.

Certificering

Na het afronden van de leergang krijgen de SESAM adviseurs een certificaat. Door dit certificaat zijn de SESAM adviseurs gerechtigd om namens SESAM academie op te treden. Zij ondertekenen de vrijwilligersovereenkomst met SESAM academie, waarin is opgenomen dat zij een inspanningsverplichting hebben voor het uitvoeren van 24 dagdelen aan opdrachten en dat zij zich inzetten voor de interne organisatie. De ervaring leert dat aan nascholing, landelijke werkgroepen, acquisitie en beursvloer, overleg binnen de regio, intervisie, SESAM beleidsdag, landelijke SESAM dag, door SESAM adviseurs gemiddeld 16 dagdelen besteed worden. De SESAM adviseurs krijgen een (reis)kostenvergoeding. In overleg met het bestuur en de SESAM adviseurs kan besloten worden dat de nieuwe SESAM adviseurs een contract voor bepaalde tijd met een eventuele verlenging krijgen. SESAM academie heeft een vrijwilligersverzekering met een dekking voor persoonlijke aansprakelijkheid en ongevallen.

Regio

Profiel

SESAM academie bestaat in 2018 uit zes regio's; redelijk verspreid over Nederland. Het aantal regio's kan uitgebreid worden, wanneer een regio te groot wordt.

Elke regio bestaat uit een team van ongeveer 10-15 SESAM adviseurs.

De regio's zijn de basis van de organisatie SESAM academie. Zij vormen de teams; daar ligt het draagvlak en wordt het beleid uitgewerkt. De cultuur in een regio is belangrijk; veiligheid binnen de teams.

De SESAM adviseurs zijn binnen de regio complementair in expertise en ervaring.

De regio's hebben een eigen 'smoel'. Zij hebben alle vrijheid om te experimenteren met een nieuw aanbod qua product en proces, dat past binnen landelijke afspraken.

De regio beschouwt de individueel gevraagde dagdelen van de regioadviseurs als regionale (gezamenlijke) inspanningsverplichting.

Er is een gezamenlijke verantwoordelijkheid (regio) voor het werven van opdrachten, het werven van SESAM adviseurs (welke toegevoegde waarde zoekt de regio) en het uitvoeren van taken. Het complementair zijn in de regio houdt in dat de regio in kaart brengt welke aanvulling van kennis / specialisatie er nodig is en dat de regio daarnaar zelf actief op zoek gaat. Bij de werving van nieuwe SESAM adviseurs geeft de regio aan hoeveel mensen en met welke competenties hij nodig heeft.

De lokale PR is erg belangrijk. De regio maakt gebruik van sociale media.

De regio netwerkt op regionaal en lokaal niveau namens de landelijke organisatie.

Werkwijze

De taken binnen een regio worden verdeeld en rouleren. Eén van de taken is de rol van de regiocoördinator. De regiocoördinator wordt gekozen/aangewezen door de SESAM adviseurs uit de regio. Hij is op de hoogte van wat er in de regio zich afspeelt. Hij of zijn vervanger neemt deel aan het regiocoördinatoren-overleg. In de regio worden kennismakingsgesprekken, voortgangsgesprekken en exitgesprekken gevoerd. De intervisie is per regio geregeld. Vier keer per jaar is er een regiobijeenkomst. De agenda wordt per regio anders ingevuld.

De regio heeft een acquisitieplan, waarin de contacten, deelgebieden, projecten, jaarplanning, mogelijkheden en naam SESAM adviseur en zijn vervanger staan vermeld.

Eén adviseur heeft het overzicht van de lopende opdrachten en wie daarvoor verantwoordelijk is. Hij heeft contact met de bureaumanager over de nieuwe opdrachten.

SESAM academie

Organisatie

Ruim 80 vrijwilligers in heel Nederland vormen SESAM academie: een groep maatschappelijk bevlogen SESAM adviseurs. SESAM academie faciliteert alle SESAM adviseurs om dit werk te kunnen doen: er staat een organisatie achter hen. Door de rugdekking van SESAM academie wordt een goede entree geboden en voor de opdrachtgever is de SESAM adviseur een betrouwbare partner. SESAM academie onderscheidt zich van vergelijkbare organisaties door onze kennis en ervaring, beschikbare tijd en het tarief dat wij vragen voor onze diensten.

SESAM academie is een stichting met een stichtingsbestuur dat bestaat uit vier externe leden en twee adviseurs. Het bestuur komt vier keer per jaar bij elkaar. Het bestuur stelt de landelijke kaders vast, waarbinnen door de directie accenten worden gelegd, speerpunten worden benoemd; de verdere invulling wordt in de regio's uitgewerkt. De SESAM adviseurs dragen informatie, suggesties, ideeën aan om ervoor te zorgen dat de landelijke afspraken (blijven) aansluiten bij de adviespraktijk. Het bestuur is eindverantwoordelijk. De cultuur binnen de organisatie en de werkwijze waarbij het accent ligt in de regio's vraagt om draagvlak voor besluiten en een 'bottom up' benadering. Het bestuur streeft daarbij naar volledige transparantie in proces en besluitvorming en evaluatie van beleid.

Er is één landelijke tariefstelling. Om ook kleine minder draagkrachtige vrijwilligersorganisaties te kunnen bedienen biedt de SESAM academie een mogelijkheid aan organisaties om gebruik te maken van SoMO (SESAM ondersteuning Maatschappelijke Organisaties), zodat zij 'om niet' advies kunnen krijgen. In de begroting van SESAM academie is voor SoMO een bestemmingsreserve opgenomen. Het bestuur stelt de begroting op en stelt het jaarverslag en de jaarrekening vast.

SESAM academie heeft een directeur, die verantwoordelijk is voor de strategische ontwikkeling van SESAM academie, en voor de interne organisatie. Er is een centraal bureau in Apeldoorn met een betaalde bureaumanager voor 22 uur per week. Zij is betrokken bij de ontwikkeling van de organisatie, biedt ondersteuning bij de opzet van projecten en verzorgt de administratie van SESAM academie. De bureaumanager is vaak de eerste contactpersoon voor de vrijwilligersorganisaties. Het bestuur en de directeur zijn vrijwilligers.

Een extern administratiekantoor zorgt voor de financiële administratie en boekhouding van SESAM academie en levert de financiële (kwartaal)rapportage.

In 2018 heeft SESAM academie zes regio's. Elke regio heeft een regiocoördinator die vier keer per jaar met de directeur overlegt. In dit regiocoördinatoren-overleg, voorafgaand aan de bestuursvergadering, vindt afstemming plaats en worden afspraken gemaakt. De mondeling uitwisseling van wat er in de regio's gebeurt, neemt een belangrijke plaats in. Men leert van elkaar.

Er zijn expertisecirkels die minstens één keer jaar bij elkaar komen.

SESAM academie gelooft in permanente educatie. Zij heeft twee opleiders die verantwoordelijk zijn voor de leergang, die elke aspirant- SESAM adviseur moet volgen. Daarnaast is er een nascholingscommissie die twee keer per jaar een nascholing voor alle SESAM adviseurs organiseert om zo op de hoogte te blijven van actuele thema's en innovatieve ontwikkelingen.

Twee adviseurs schrijven het jaarverslag in overleg met de bureaumanager.

Deze organisatiestructuur biedt voldoende ruimte voor de verdere ontwikkeling van de organisatie.

Communicatie

Er wordt gekeken naar een mogelijkheid om snel kennis uit te wisselen en specifieke vragen te beantwoorden.

Het gebruik van sociale media door de SESAM adviseurs wordt gestimuleerd en is gerelateerd aan speciale doelgroepen.

De website zal zodanig aangepast worden dat de potentiële klanten een beeld krijgen van de in de regio beschikbare adviseurs, zodat SESAM academie nabij en toegankelijk is.

Twee keer per maand verschijnt een interne nieuwsbrief: *Novosa*. Twee à drie keer per jaar wordt *Nieuwsflits*, de digitale nieuwsbrief, naar de relaties gestuurd.

MSA is het informatiesysteem, waarin de SESAM adviseurs hun activiteiten en (reis)kosten vermelden. Daarnaast is voor de SESAM adviseurs in MSA ook het archief, het regio-overzicht en de kennisbank te vinden.

Het positioneren van SESAM academie is erg belangrijk. SESAM academie vraagt hierbij hulp van externe vrijwilligers (MVO) of ondersteuning die is betaald door een fondsaanvraag.

Werving, selectie en leergang

De regio's zijn nadrukkelijk betrokken bij het werven en selecteren van de nieuwe SESAM adviseurs. Zij geven aan hoeveel mensen zij willen opnemen in de regio en welke competenties deze mensen moeten hebben. Daarom zijn regiovertegenwoordigers aanwezig op de informatiemiddagen en selectiedagen. Dit betekent dat SESAM academie het verhaal tijdens de informatiemiddagen toespitst op de behoeften van de regio's. Er worden accenten gelegd. Tijdens de selectie worden de nieuwe SESAM adviseurs naast de algemeen geldende competenties ook specifiek beoordeeld op de competenties die voor een bepaalde regio gelden. Er ontstaan dus verschillen in het aannamebeleid. Dit heeft consequenties voor de leergang.

SESAM academie heeft geen groei-doelstelling; dus substantieel méér adviseurs is niet aan de orde. In het belang van een optimale regionale spreiding is SESAM academie wel op zoek naar kandidaten uit West-Brabant, Zeeland, Limburg en de 'kop' van Noord Holland.

De leergang wordt elk jaar aangeboden, omdat de continuïteit gewaarborgd moet zijn zowel wat betreft de opleiders als de aanmeldingen van aspirant-adviseurs.

Met de opleiders wordt nagedacht op welke manier de leergang vorm krijgt om in te kunnen spelen op de diversiteit van de aspirant adviseurs en de vragen van de regio's.

Financiële impulsen

SESAM academie ziet verschillende mogelijkheden om financieel gezond te blijven

- Het actief bewerken van de markt van maatschappelijke organisaties. Voor burgerinitiatieven geldt dat de gemeenten en provincies vaak geen geld (subsidie) hebben voor burgerinitiatieven. Dat betekent dat de SESAM adviseur aan de slag moet om fondsen te interesseren voor deze doelgroep.
- Het verwerven van fondsen voor de financiering van onderdelen van SESAM academie zoals b.v. de nascholing en/of leergang. Het is in ieders belang dat SESAM adviseurs op de hoogte blijven van nieuwe ontwikkelingen.
- Het onderzoeken hoe de ANBI-status beter benut kan worden;
- Het verbeteren van het interne proces en het verhogen van efficiency;
- Het positioneren van SESAM academie, waarbij een extern bureau ingezet wordt. SESAM academie vraagt hierbij hulp van externe vrijwilligers (MVO) of ondersteuning die is betaald door een fondsaanvraag.

Voor onze opdrachtgevers zou het financieel aantrekkelijk zijn, wanneer zij geen BTW meer hoeven te betalen. De directie wil dit samen met een SESAM adviseur (voormalig belastinginspecteur) onderzoeken.

Maatschappelijke ontwikkelingen

SESAM academie heeft inzicht in maatschappelijke ontwikkelingen (trends) en weet wat dit voor maatschappelijke organisaties betekent. Bij de trendanalyse maakt SESAM academie de vertaalslag naar haar acquisitie en werkwijze.

SESAM academie werkt samen met vergelijkbare organisaties die zich met vrijwilligerswerk bezig houden of als vrijwilliger actief zijn in maatschappelijke organisaties zoals NOV, Movisie, LSA, VSB, Stichting Doen en KNMH.

