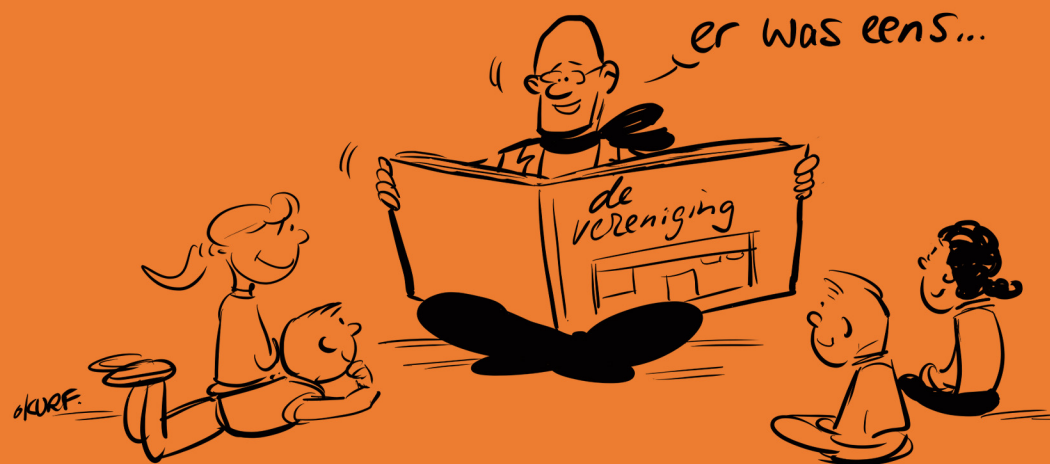


Besturen in een vrijwilligersorganisatie

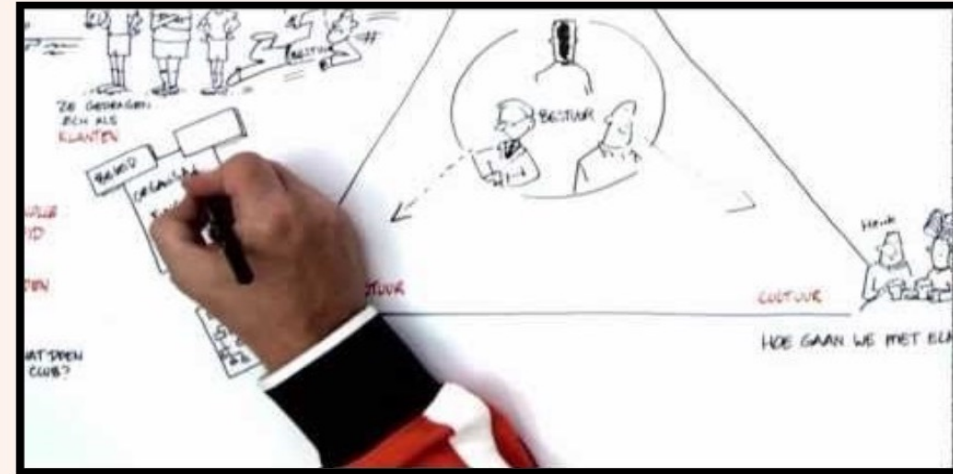


Over Back2Basics



Ons gedachtengoed is vastgelegd in een boek en in diverse animatiefilmpjes.

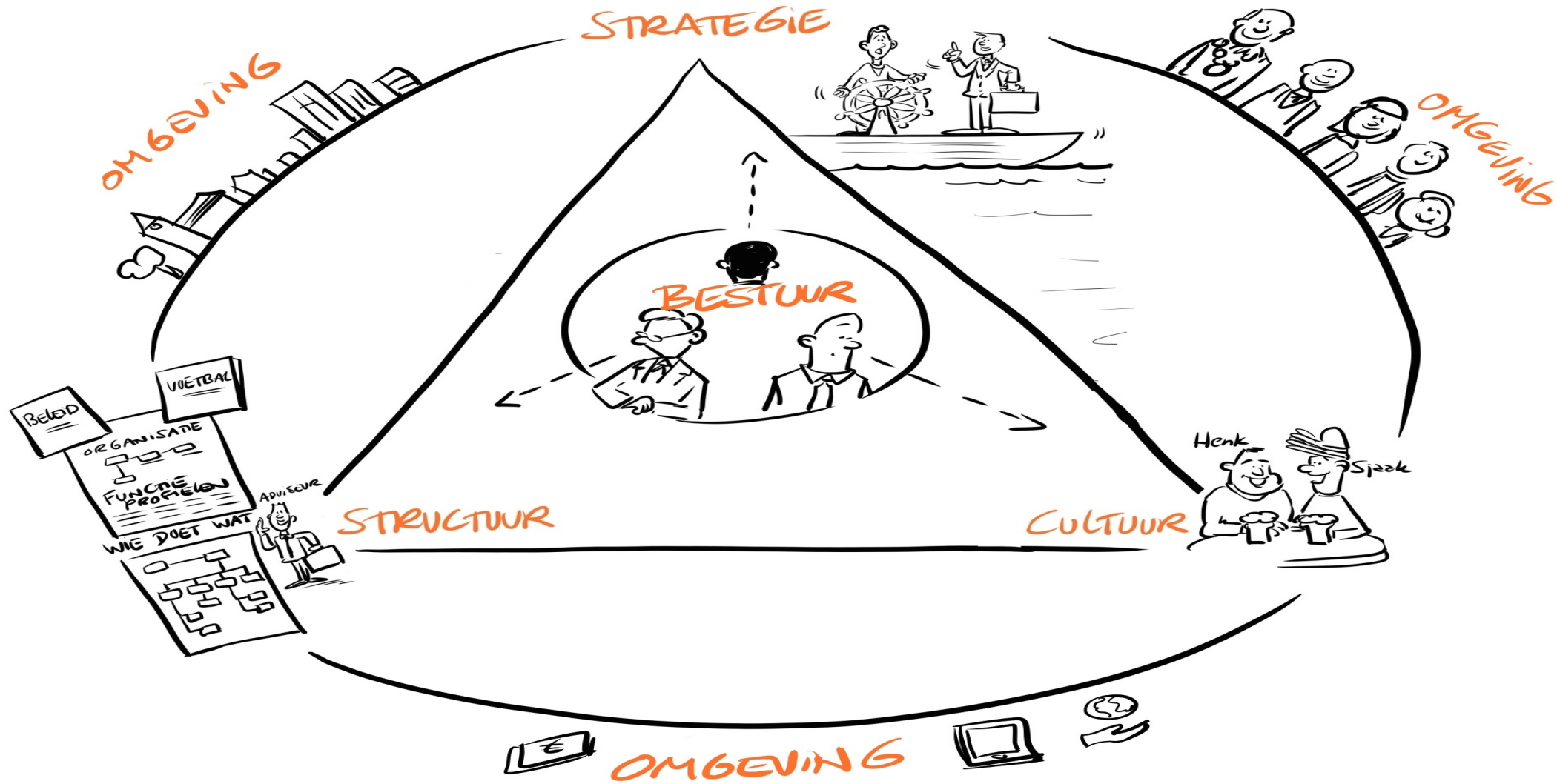
Video 1 - modern verenigingsbesturen



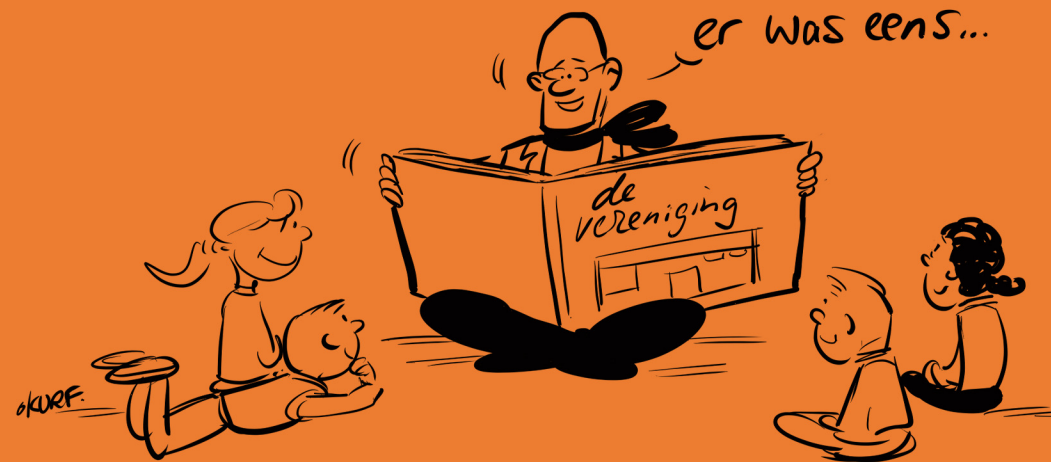
Video 2 - sturen op verenigen



Take 5 model



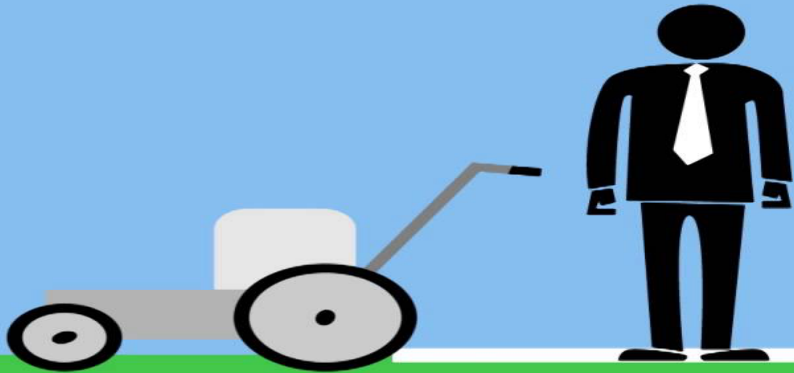
Besturen en bestuurder



Besturen of



UITVOEREN

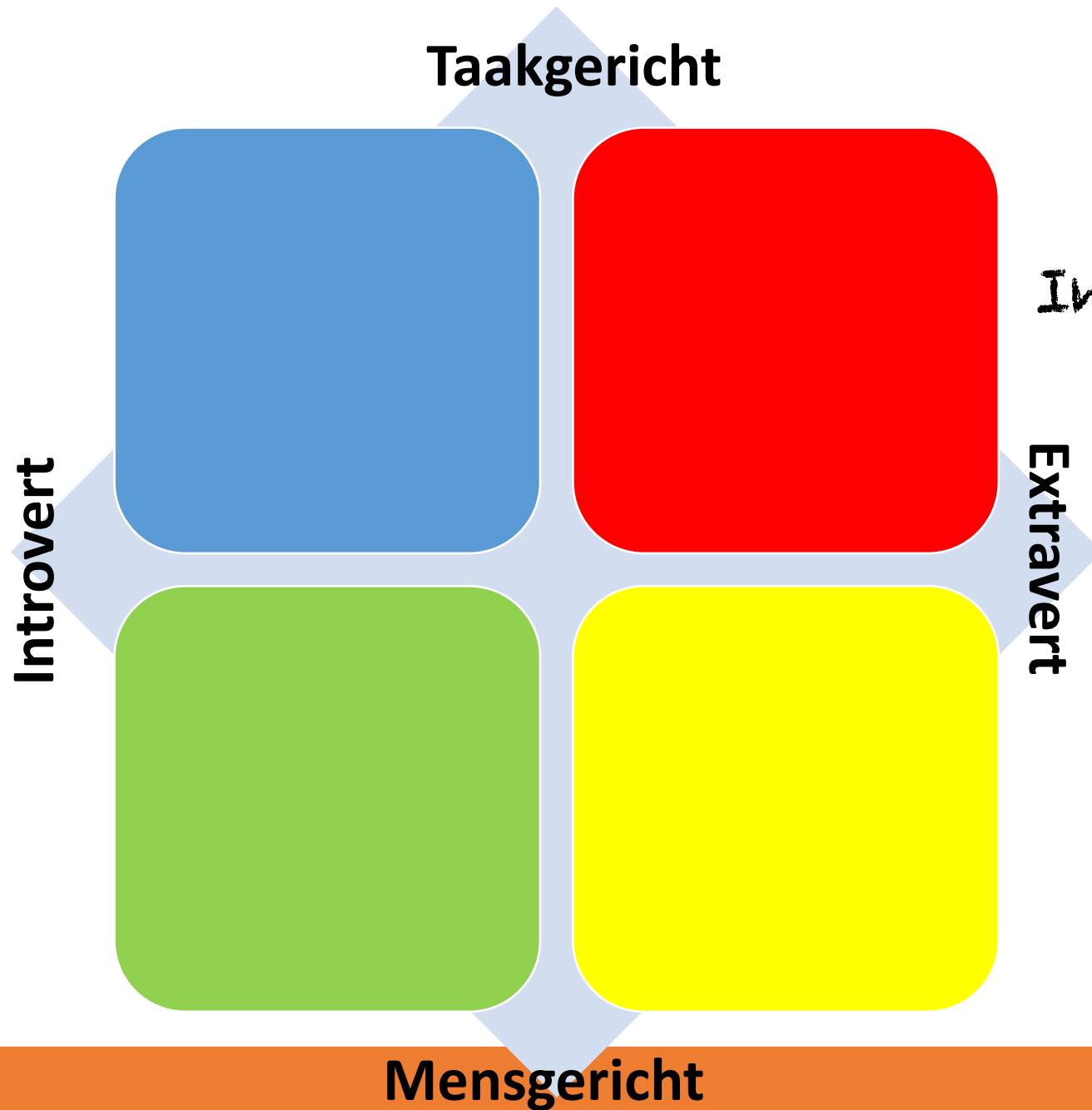


MANAGEN



BESTUREN





In welk kwadrant sta jij?



o.kurf.

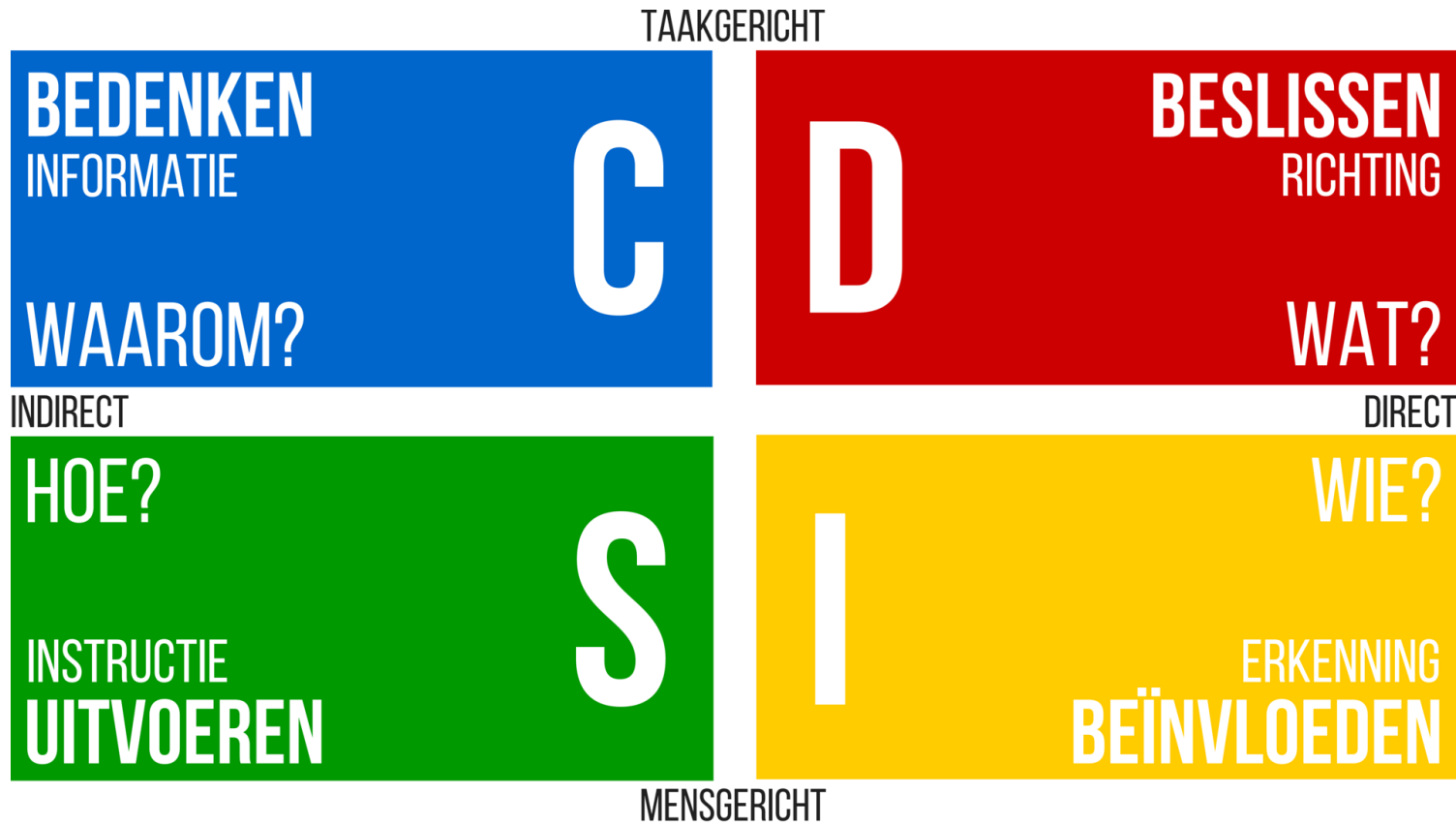


op een goede dag



op een slechte dag



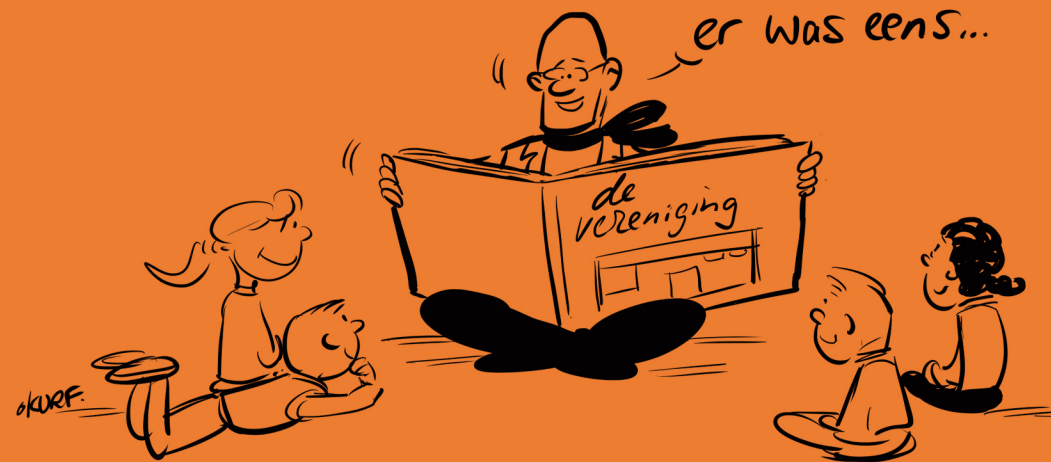




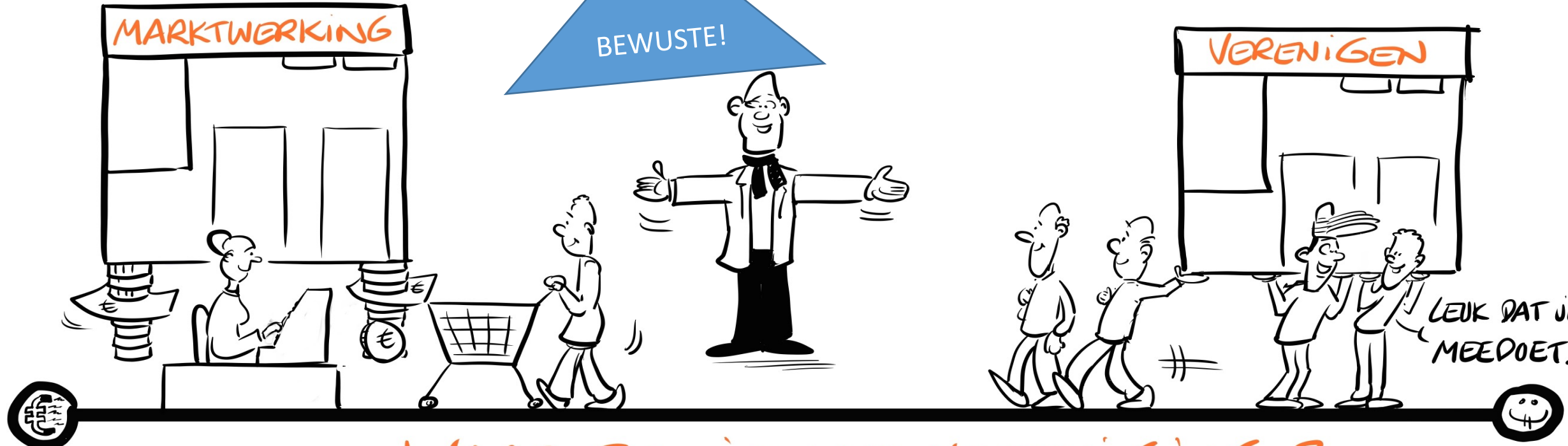
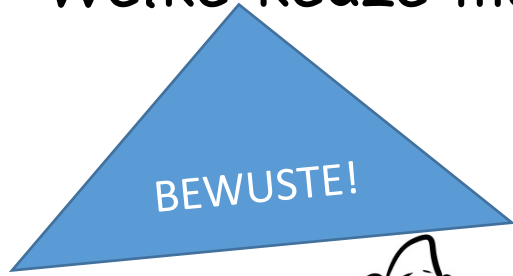
Feedback geven aan de verschillende communicatiestijlen

<p style="text-align: center;">Consciëntieuze stijl</p> <p><u>Hoe geef je feedback aan deze stijl?</u></p> <ul style="list-style-type: none">• Goed voorbereiden en de tijd nemen voor gesprek• Duidelijke uitleg in rustig en gelijkmatig tempo• Voldoende ruimte voor reactie• Open vragen stellen en laten uitpraten• Eindigen met duidelijke afspraken	<p style="text-align: center;">Daadkrachtige stijl</p> <p><u>Hoe geef je feedback aan deze stijl?</u></p> <ul style="list-style-type: none">• Wees direct, kom snel ter zake zonder al teveel woorden• Benadruk het profijt voor de ander of voor de organisatie• Richt je op concrete rationele oplossingen• Geef keuzeopties
<p style="text-align: center;">Stabiele stijl</p> <p><u>Hoe geef je feedback aan deze stijl?</u></p> <ul style="list-style-type: none">• Stel de ander op zijn gemak• Vraag naar persoonlijke overwegingen en luister actief naar antwoorden• Geef helder aan wat het gedrag met je doet maar wees niet te direct• Let op reactie op feedback en vraag hiernaar• Zoek naar consensus bij afstemmen acties• Stimuleer de ander om concreet te zijn	<p style="text-align: center;">Interactieve stijl</p> <p><u>Hoe geef je feedback aan deze stijl?</u></p> <ul style="list-style-type: none">• Tempo is belangrijk, praat snel, kom snel met je boodschap• Uit daarbij je eigen gevoelens• Richt je op de grote lijnen en niet teveel details• Streef niet meteen naar concrete afspraken maken, misschien in een volgend gesprek

Strategie

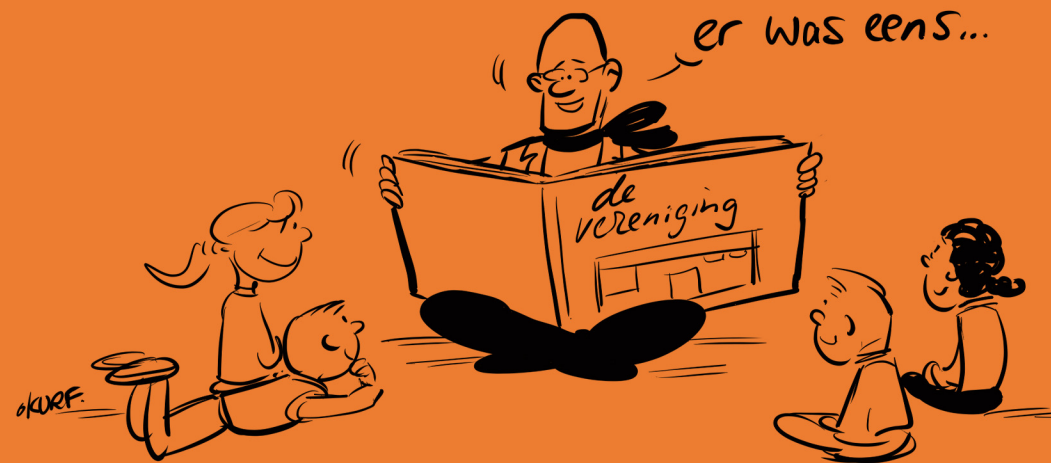


Welke keuze maken wij?



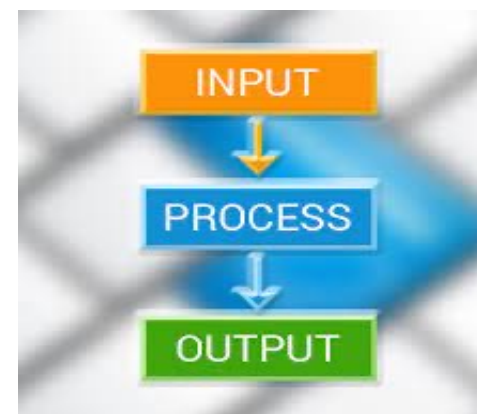
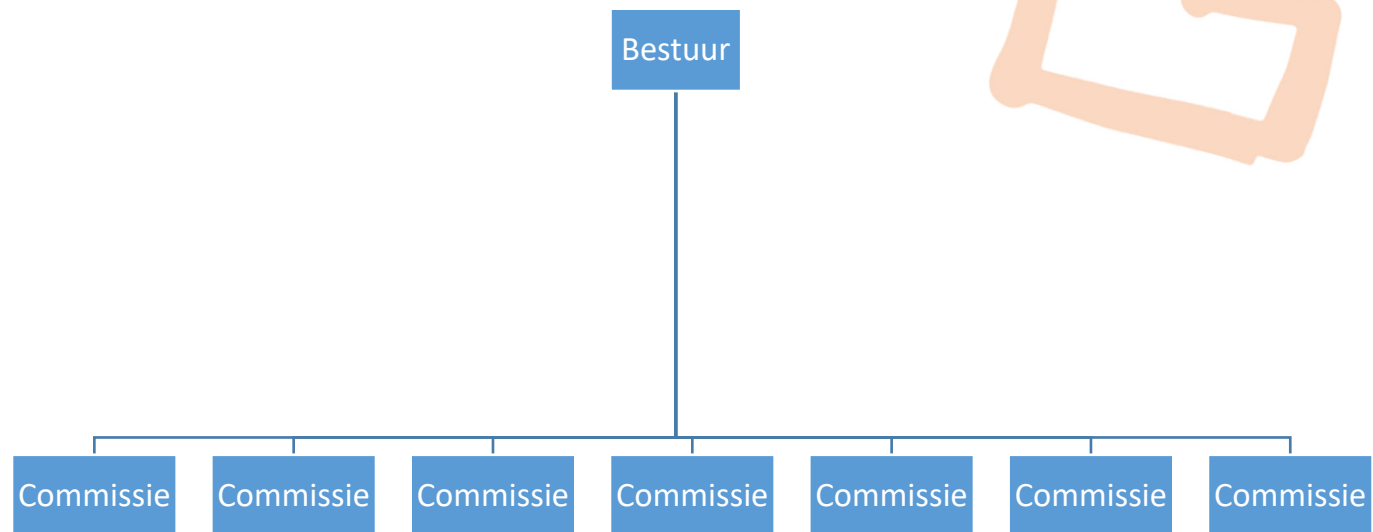
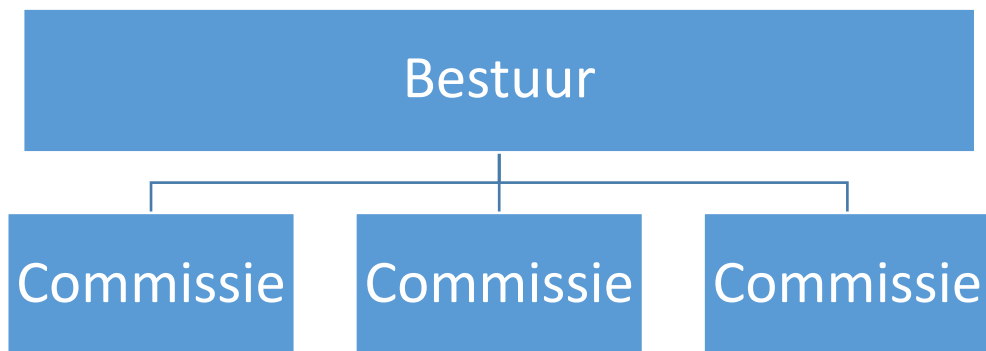
WAAR STA JE ALS VERENIGING ?

Structuur en stijl

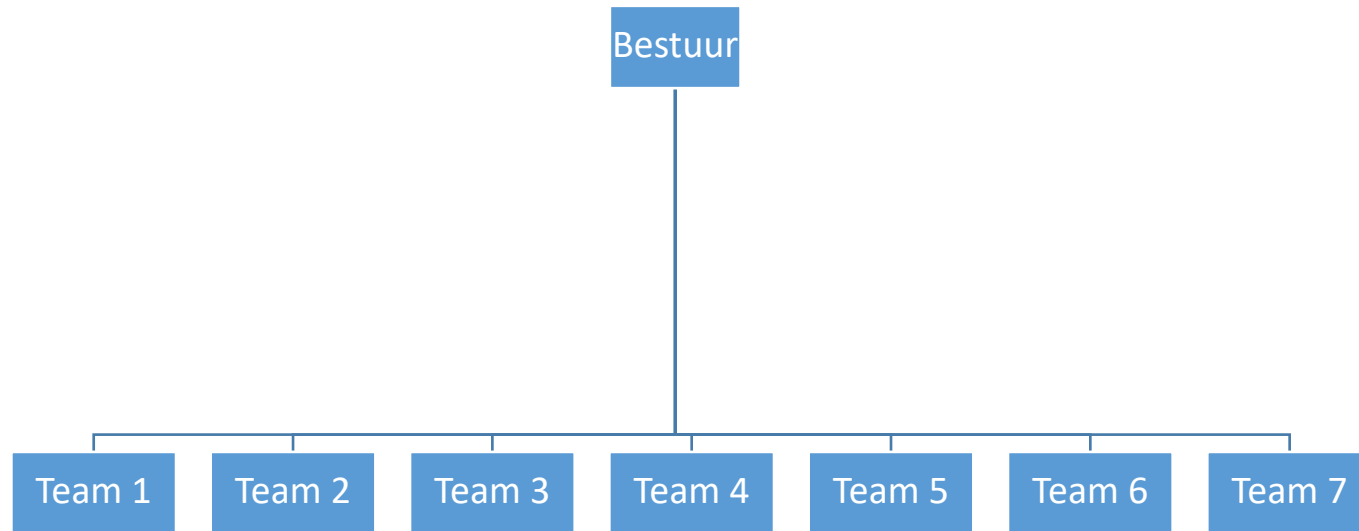


Zoek de verschillen

Vertrouwen is goed,
controle beter?



Of



Of

Het aannamebeleid bij Cartouche is op basis van een puntensysteem geformuleerd. Daarmee krijgen criteria die voor Cartouche belangrijk zijn een extra weging, en wordt duidelijker of men kans heeft om binnen afzienbare tijd lid te kunnen worden. Het puntensysteem maakt hiermee ook inzichtelijk waarom sommigen die korter op de wachtlijst staan, soms toch eerder worden aangenomen.

3. Vaststelling van de wachtlijst door het bestuur

Ieder jaar wordt de wachtlijst voor het lidmaatschap voor het seizoen, dat aanvangt in het desbetreffende kalenderjaar, op basis van de situatie per 1 maart bekeken en worden punten toegekend op basis van de gegevens tot die dag. Hoe meer punten, des te hoger de plek op de wachtlijst.

(1 punt)

Commissielid
Lijncoördinator
Trainingscoördinator
(niet betaalde) Trainer
(niet betaalde) Coach (vanaf de F-lijn maximaal 2 per team)
Teammanager (vanaf de F-lijn maximaal 1 per team)
Barvrijwilliger (minimaal 5 diensten)
Barcommissaris (5 diensten)
Scheidsrechter (minimaal 5x en niet het team van je eigen kind)
Begeleiding Scheidsrechters (minimaal 6x)

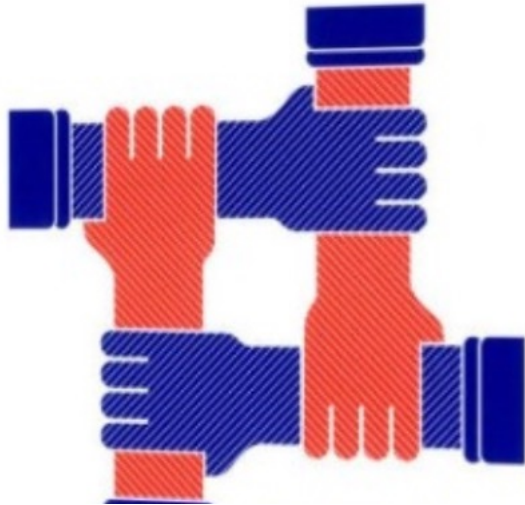
(2 punten)

Bestuurslid
Voorzitter commissie
Barcommissaris (10 diensten)



Of

**VERPLICHT
VRIJWILLIGERS
WERK**

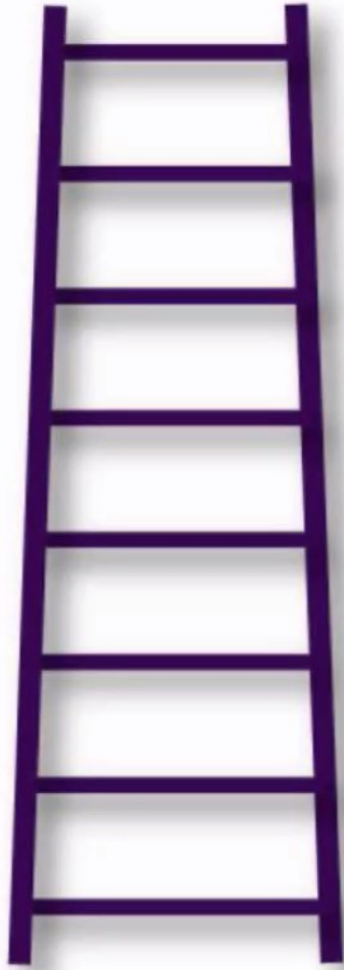


JUMBO



Principe

Participatievorm (rol van participant)
Initiatiefnemer Beleids eigenaar Bevoegd gezag
Samenwerkingspartner
Medebeslisser
Adviseur beginspraak
Adviseur eindspraak
Toeschouwer Ontvanger informatie Informant
Geen rol



Bestuursstijl (rol van het bestuur)
Faciliterende stijl
Samenwerkende stijl
Delegerende stijl
Participatieve stijl
Consultatieve stijl
Open autoritaire stijl
Gesloten autoritaire stijl

1
2
3

Welke stijl past bij jou?



o.kurff.

Verschillende type



Bottom-up faciliteren

Organisch besturen

Top-down instrueren

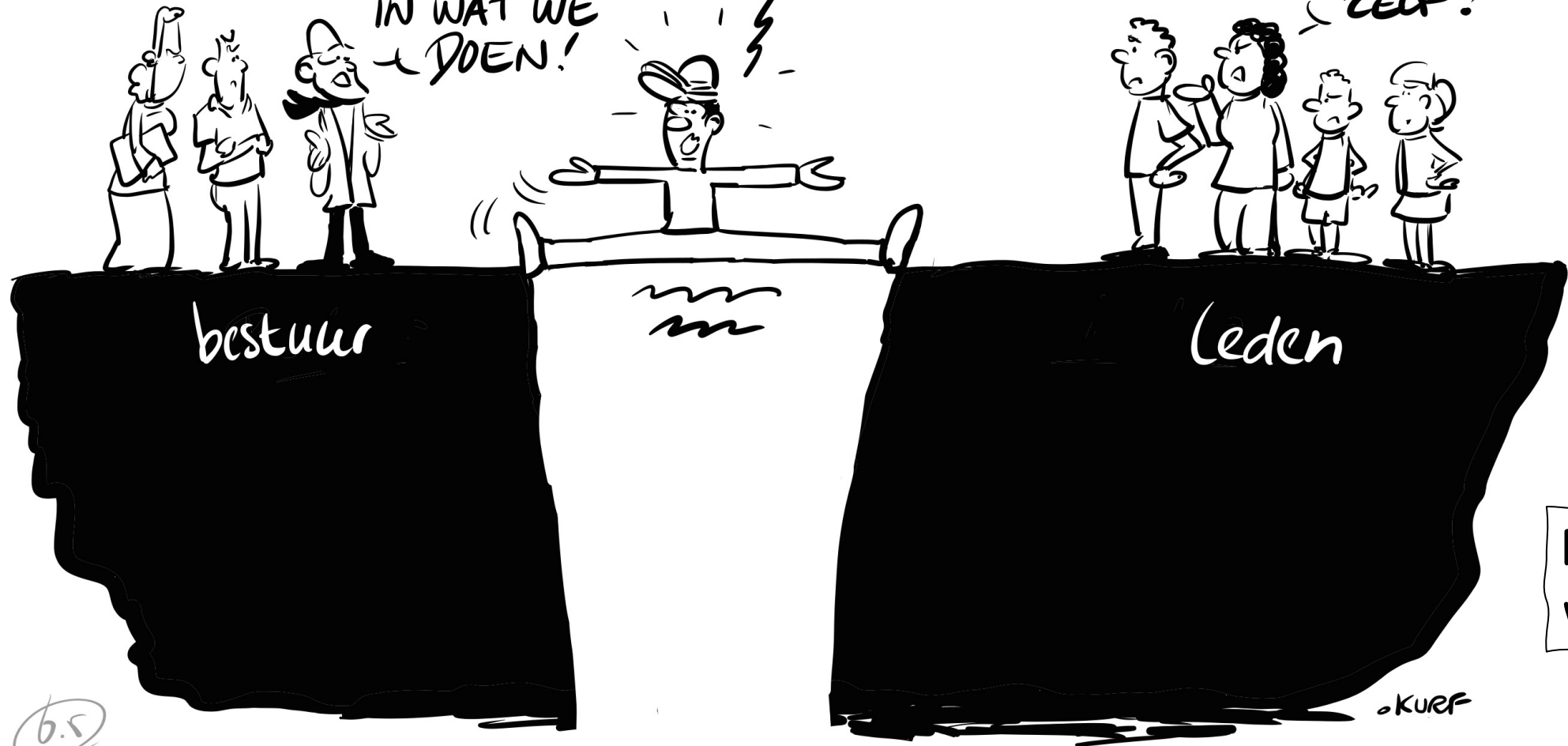




NIEMAND IS
GEÏNTERESSEERD
IN WAT WE
DOEN!

HOE BRENG IK
DIT BIJ ELKAAR?

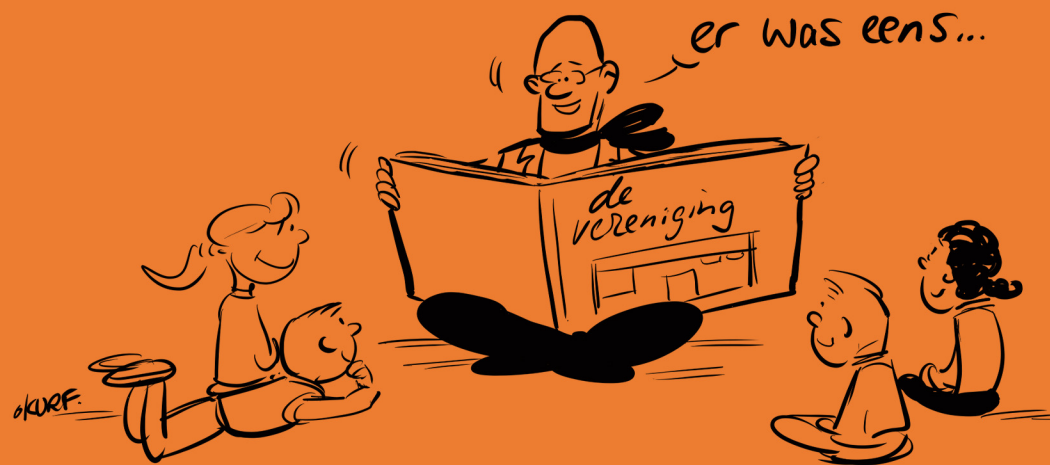
ZE BESUSSEN
TOCH ALLES
ZELF!

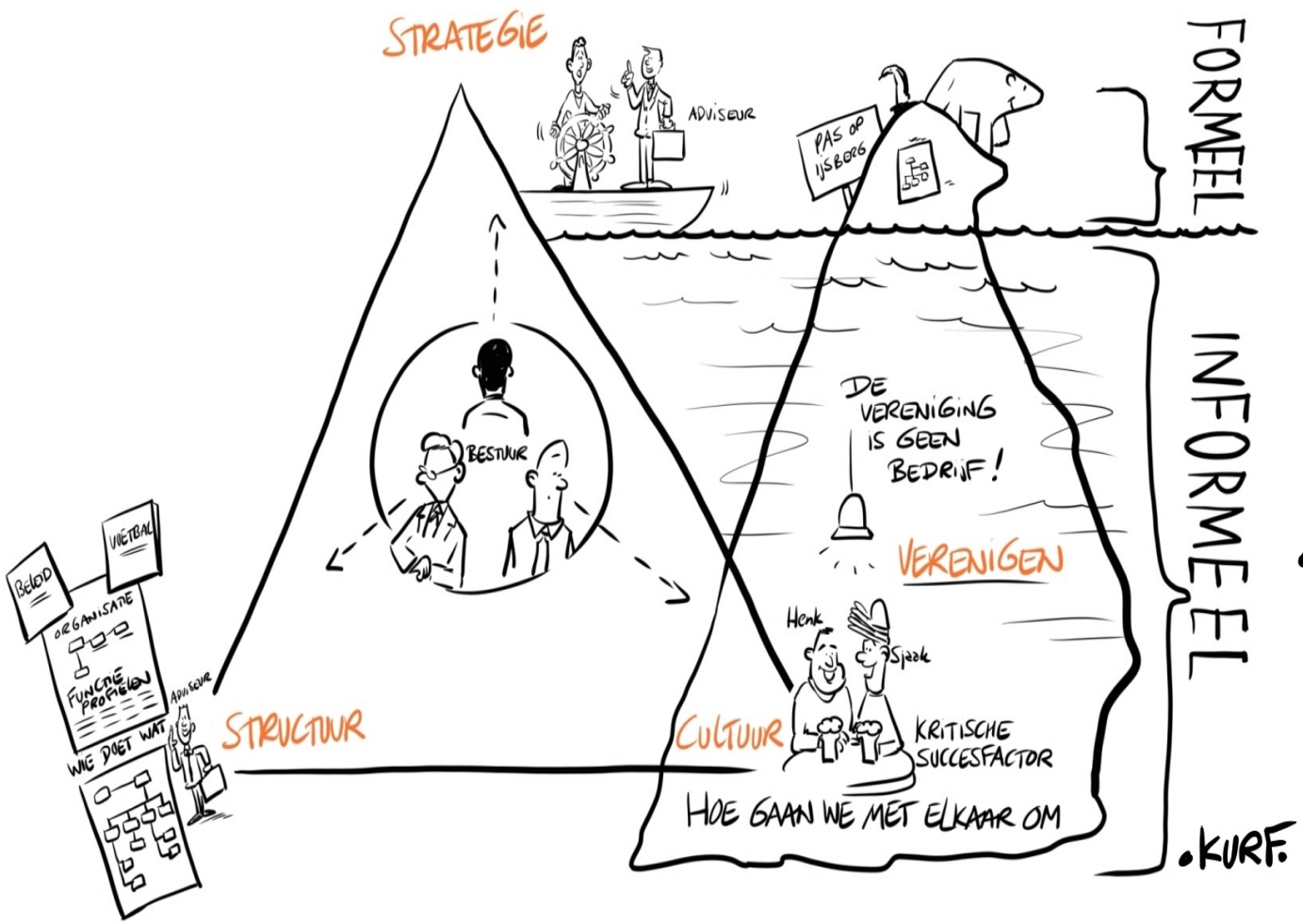


Hoe voorkomen
we de kloof?

(b.s)

Cultuur!

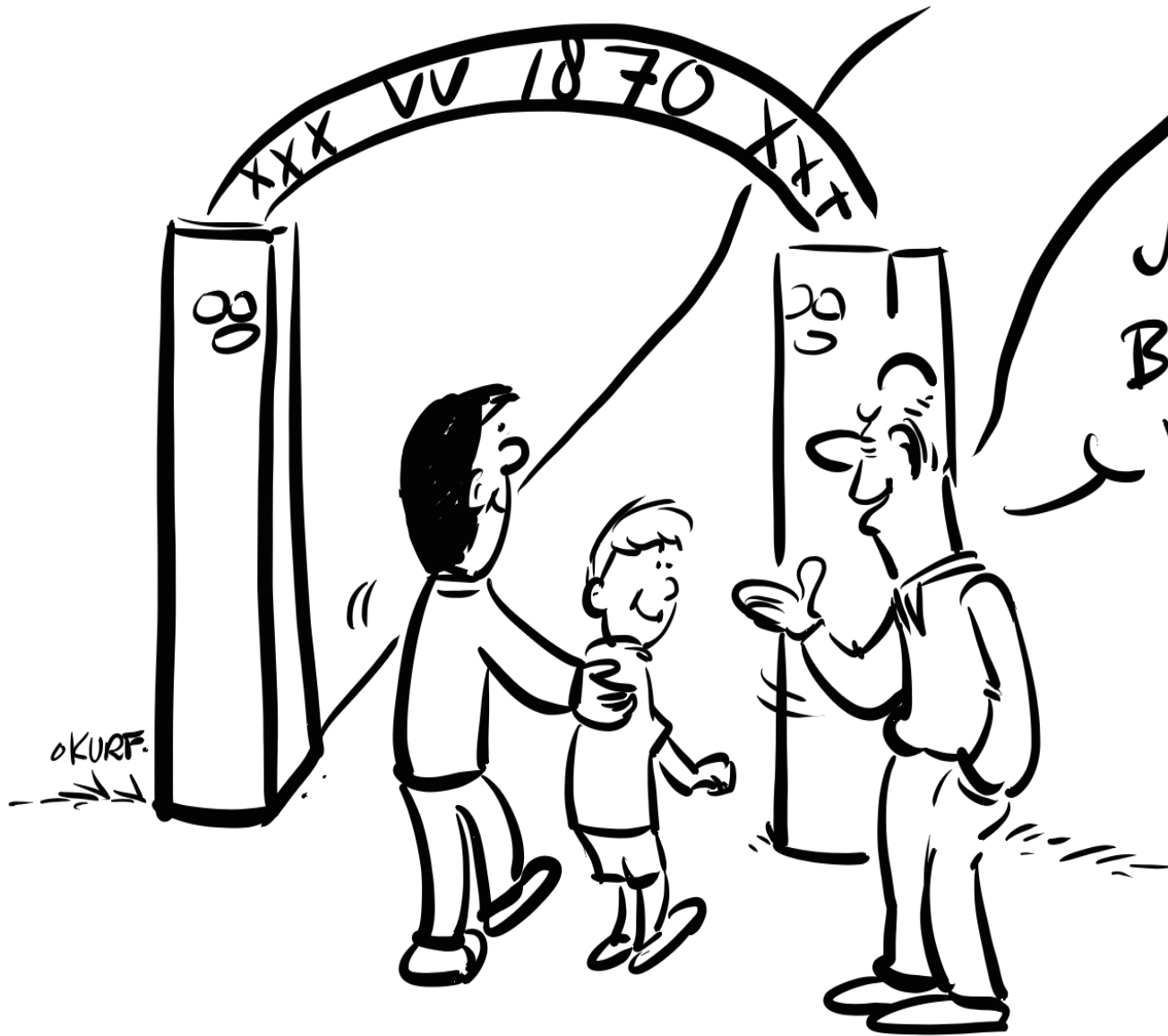




BOVENSTROOM
STRUCTUREN
SYSTEMEN
PROCESSEN

ONDERSTROOM
DYNAMIEKEN
GEDRAGSPATRONEN
EMOTIES, CULTUUR

Kennen wij de onderkant van de ijsberg?



JIJ PAST
BINNEN ONZE
VERENIGING!

Hoe komen
nieuwe leden
bij ons binnen?

IK HEB 36 SLEUTELS
LATEN MAKEN ZODAT JULIE
ALLEMAAL MEDE-EIGENAAR
VAN DE CWB ZIJN EN
ERIN KUNNEN!



oKURF



Hoe zorgen wij ervoor dat leden zich mede eigenaar (mede verantwoordelijk) voelen voor de vereniging?



VANAF VANDAAG IS HET
JULLIE VERENIGING!
WE BLIJVEN JULLIE HELPEN!

Hoe betrekken we
de jeugd bij het
besturen van onze
vereniging?

JEUGD-
BESTUUR

WE HEBBEN EEN VRIJWILLIGERSPROBLEEM!



Wie heeft dit probleem eigenlijk? Zolang het bestuur alles naar zich toetrekt, zullen andere leden zich ook afzijdig houden.

Het plaatsen van vacatures onderstreept dat jij als bestuur op zoek bent naar anderen die het werk moeten doen. Dus jij als bestuur hebt het probleem, in plaats van dat het probleem op alle schouders van de leden zou moeten liggen. Daarom zijn we immers een vereniging en niet een bedrijf!

Grenzen stellen!

Stel jij grenzen??

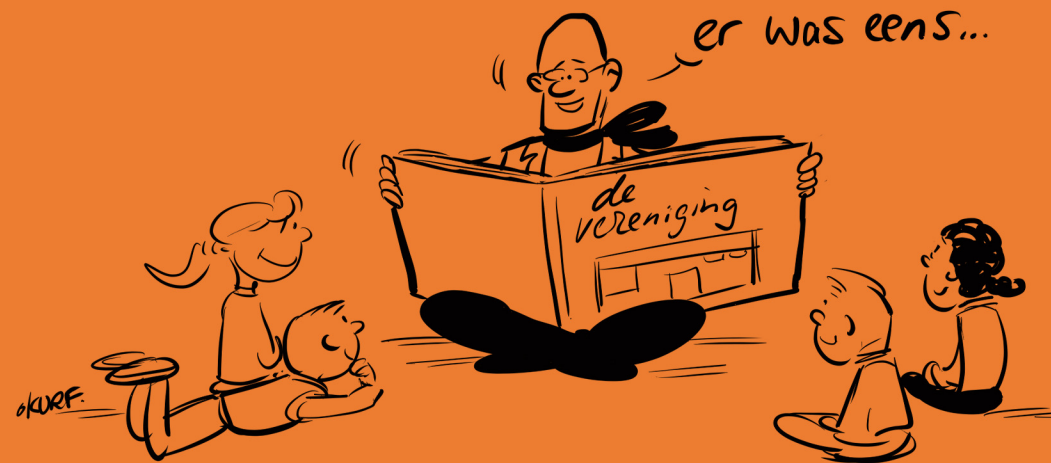


Tja.....



o.kurf.

Bestuurder – leiderschap



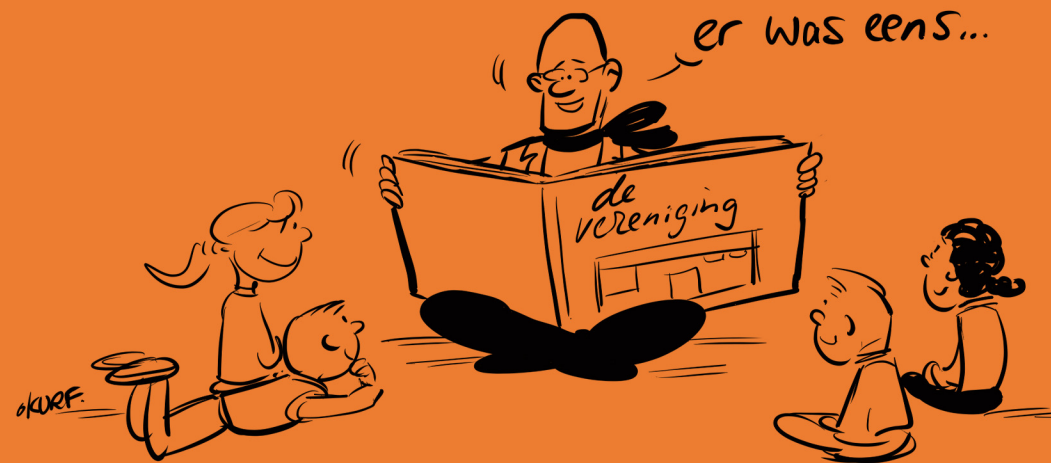
Waarderend leiderschap speelt in op...

de behoeftes die mensen hebben:

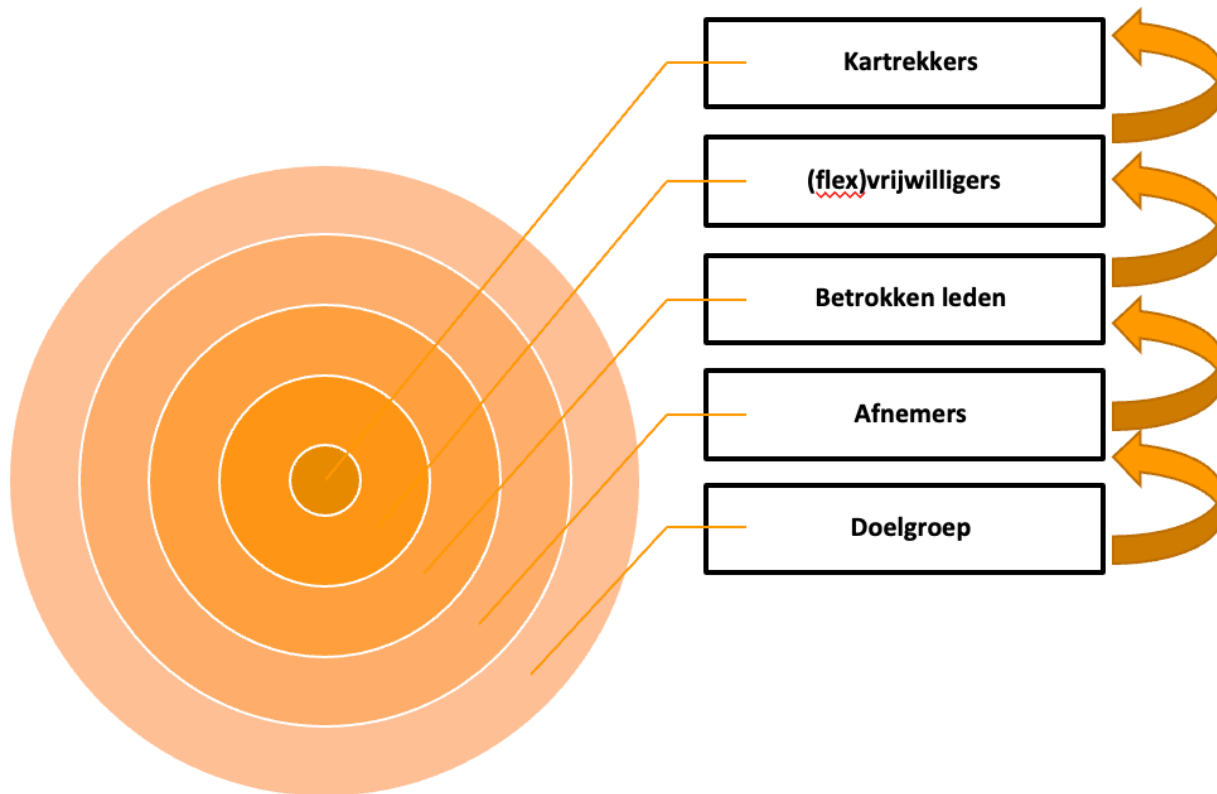
- Gevoel van ergens bij horen (sociaal)
- Gevoel van waardering (belangrijker dan geld)
- Gevoel van autonomie
- Kennis waar de vereniging op afkoerst
- Gevoel dat ze bijdragen aan een groter iets



Leden verbinden

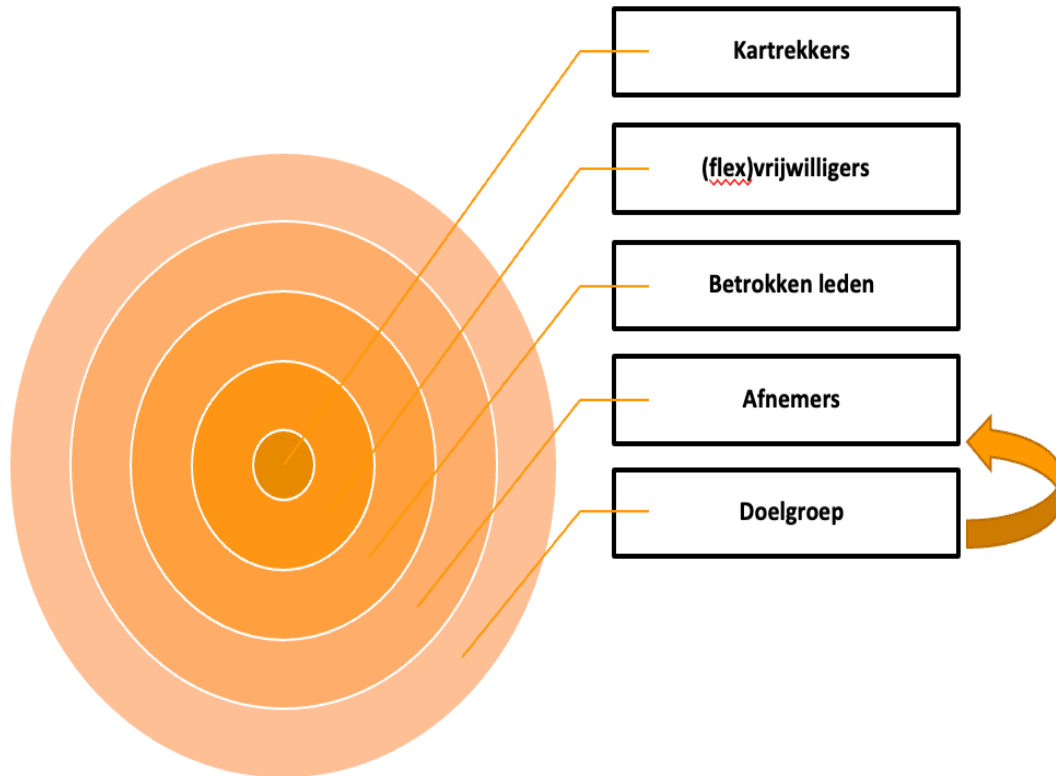


Proactief beleid op alle fronten!



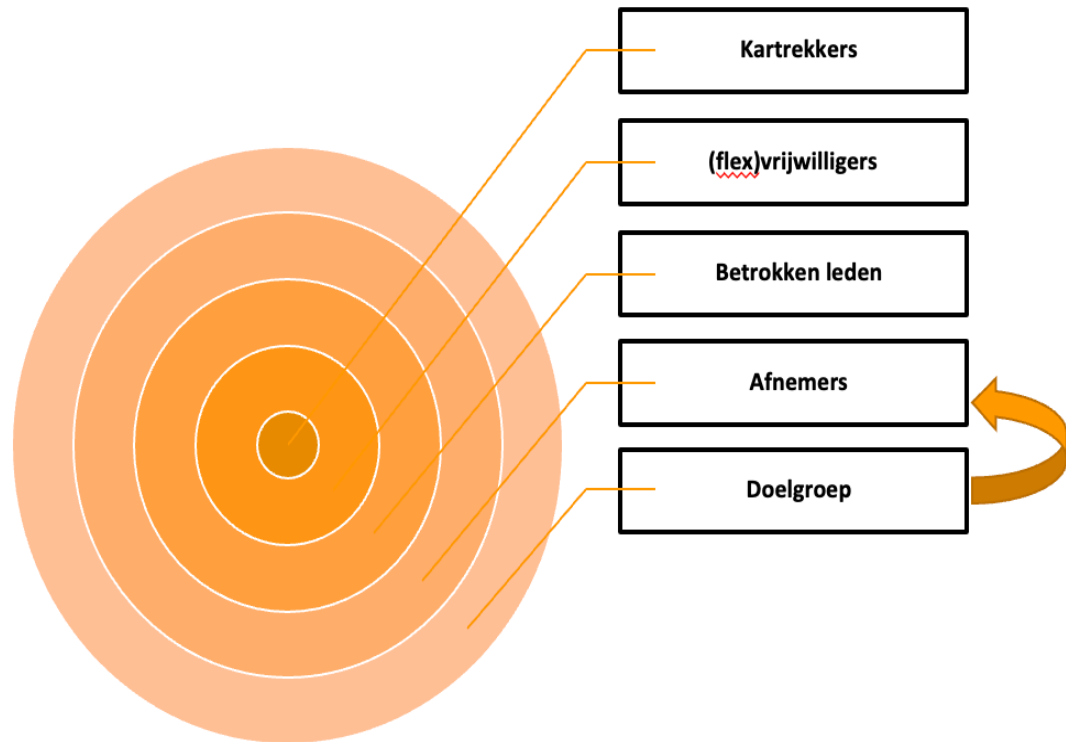
Laat leden stap voor stap wortelen binnen je vereniging: eerst leden binden en ambassadeur worden (dan vrijwilligers werven)

Landing op de club: een wederzijds visitekaartje



- Warm welkom bij binnenkomst
- Club-DNA overdragen
- Weten wie er lid wordt
 - Wederzijdse verwachtingen

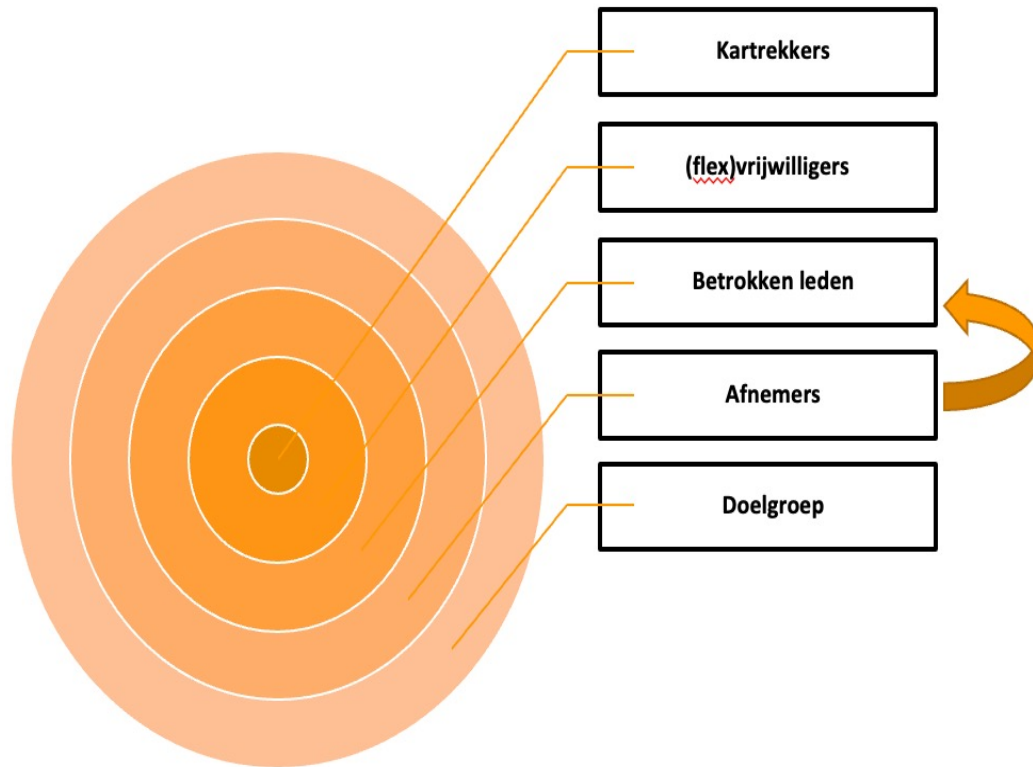
Waardoor knelt dit?



1: we stoppen vaak met aandacht geven nadat mensen lid zijn geworden

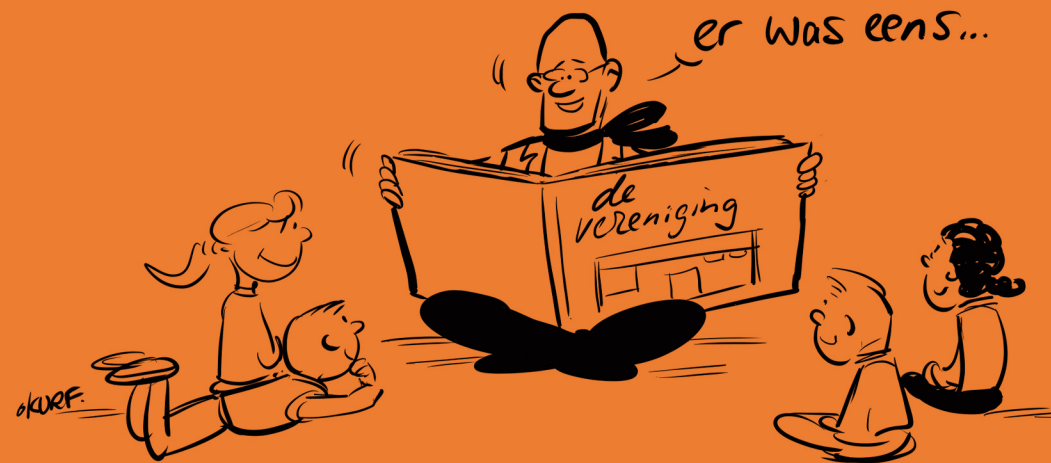


Het eerste jaar: je thuis gaan voelen!



- Op weg helpen
- Deelnemen aan activiteiten
- Persoonlijke begeleiding (buddy / coördinator)
- Een '100-dagen' gesprek: hoe bevalt het op de club?
 - Seizoen opening

En nu?



Als je blijft doen
wat je altijd
deed ... krijg je
wat je altijd
kreeg.



Wat ga je doen?