



13 THEORIE

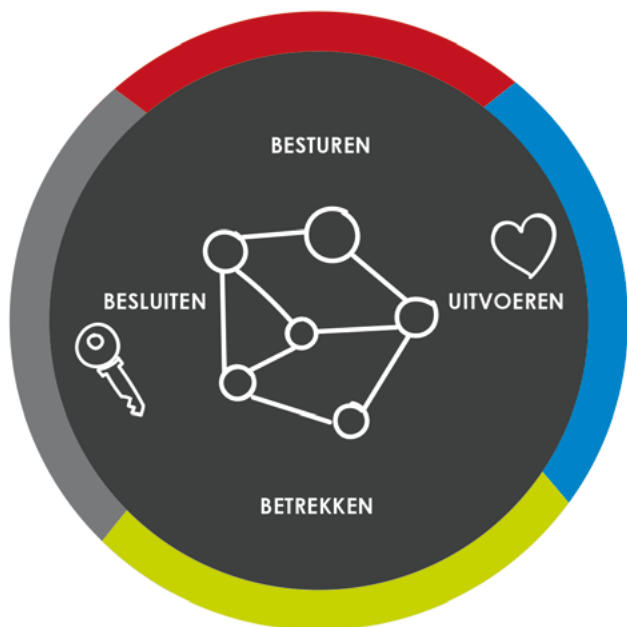
Verenigen met inzicht en praktische tool: de as van de scheepsschroef.



HOE GEOLIED LOOPT UW VERENIGINGSAS?

In de verenigingsas gaat het om dat wat de vereniging doet om de gekozen functies te vervullen: betrekken, besturen, uitvoeren en besluiten.





EEN BELANGRIJKE OPDRACHT BIJ HET ORGANISEREN VAN DE VERENIGINGSAS IS DAT JE ZORGT DAT HIJ 'GEOLIED' EN IN BEWEGING BLIJFT

In het vorige nummer van VM hebben we de bladen van de verenigingsschroef behandeld. De verenigingsschroef geeft de vier kernfuncties weer die elke vereniging (in meer of mindere mate) heeft. Met de klok mee:

- rode blad: behartigen van belangen van de leden in de buitenwereld, lobby, public affairs, pr;
- blauwe blad: bieden van individueel voordeel van het lidmaatschap;
- groene blad: ontmoeten en verbinden van de achterban;
- grijze blad: organiseren van het 'collectieve' in waar je vereniging over gaat: je beroep, de branche, het goede doel, de patiëntenpopulatie. Denk aan activiteiten als kennis vergroten, kwaliteitsafspraken en innovatieprojecten

In de kern van elke sloopsschroef zit een as. In de verenigingsschroef is dat de verenigingsorganisatie zelf. De verenigingsas bevat de complete infrastructuur van de vereniging: bestuur, werkgroepen, commissies, netwerken en eventuele betaalde krachten van een bureau. Het is hoe de vereniging werkt, het hart en de handen van een vereniging. In die kern wordt door al die mensen, groepen en organen gewerkt aan vier cruciale organisatieprocessen: betrekken van de achterban, besluiten over de richting, besturen van de vereniging en uitvoeren van activiteiten om de missie te bereiken.

Betrekken | Om de missie te kunnen bereiken probeer je als vereniging zoveel mogelijk mensen te betrekken. Deze betrokkenheid geeft een vereniging kracht. Hoe warmer verbonden, hoe makkelijker leden ook tijd investeren in werkgroepen, een bestuur, het invullen van een enquête of gewoon

aan het lezen van de nieuwsbrief. Betrekken van leden kun je in alle vier de kernfuncties. De kernfunctie ontmoeten is er volledig op gericht om (potentiële) leden te verbinden met elkaar en dus aan de vereniging. Leden betrekken kan ook door herkenbaar te zijn, in bijvoorbeeld de media, lobby of eigen nieuwsuitingen.

In verenigingen die draaien om een beroep, sport of hobby zijn inhoudelijke sessies over relevante thema's ideaal om leden te betrekken op hun passie en expertise. Bijeenkomsten over de kern van je beroep als jeugdzorgmedewerker, docent, trainer, daarvoor is altijd wel belangstelling – meer dan voor een ALV of strategiesessie. Potentiële leden en leden meer op afstand van de vereniging betrek je vooral met individueel profijt. 'What's in it for me' speelt bij deze groep meer dan bij leden die langer en warm betrokken zijn.

Leuke tijd | Als het gaat over betrekken dan is het allerbelangrijkst dat mensen (leuke) tijd kunnen besteden in je vereniging. Zorg ervoor als vereniging dat er relevante en leuke dingen te doen zijn. Pas als je ergens in investeert, word je warm betrokken. Nieuwe generaties komen soms liever expertise brengen dan halen. Vraag iemand voor een sessie over zijn specialisme. Ooit samen met een clubje het jaarcongres georganiseerd? Dan blijf je warm verbonden aan alle volgende congressen. Het is meer jouw vereniging geworden.

De wetten van nieuw vrijwilligersmanagement gelden ook voor de vereniging: betrek mensen voor korte klussen bij een voor hén relevant thema. Zorg voor goede begeleiding bij het werk, dat mensen waardering krijgen voor hun inzet en weten waaraan het bijdraagt. Sfeer, plezier, leuke tijd en zinvolheid zijn de belangrijkste smeermiddelen voor de verenigingsas.

Besluiten | Het meest kenmerkende van de vereniging is de verenigingsdemocratie en dus de besluitvorming. Dat is bij uitstek een van de aspecten waarop de vereniging anders werkt dan andere organisatievormen. Leden hebben direct (in een ALV) of indirect (via getrapte democratie met een af-

gevaardigde) een stem bij het bepalen van de richting. De verenigingsdemocratie werkbaar organiseren is voor veel verenigingen een uitdaging. Wij krijgen regelmatig te maken met ledenraden waarbij de frictie met het bestuur en de directie hoog oplopen. Met ALV's waarbij de opkomst (te) laag is. Of met een bondsraad die geen contact meer heeft met de achterban. Wat wij zien is dat de traditionele procedurele aanpak – die vaak gekoesterd wordt door de mensen in de ledenraden – niet goed past bij de eisen wat betreft bestuurlijke daadkracht en innovatie. Deze wordt wel gevraagd door de context van de vereniging.

Succes in democratie | In een van de volgende artikelen gaan we dieper in op hoe je democratie modern kunt houden. Voor nu houden we het op twee succesfactoren van moderne democratie:

- Haal veel informatie uit de brede achterban: door enquêtes, gesprekken, berichten, focusgroepen of wat maar past bij de achterban van deze vereniging. Benut deze informatie om in de formele organen de besluitvorming toe te lichten en te voorzien van warme onderbouwing.
- Zorg voor een sfeer van respect en dialoog in én tussen de ledenraad, het bestuur, de directie en eventueel de raad van toezicht. Investeer veel in die sfeer door goede en ook informele gesprekken over inhoud.

Besturen | Het bestuur is een van de meest dynamische organen van de vereniging. Het ontwikkelt zich van allesdoener in een vereniging in de opstartfase tot directie en vervolgens tot strategisch bestuur meer op afstand van de vereniging. Het komt ook voor in de meest uiteenlopende omvang: van eenhoofdige raad van bestuur tot een algemeen bestuur van twintig of meer mensen. In welke vorm dan ook, het bestuur is er verantwoordelijk voor om te sturen op de missie en in de vereniging de verschillende activiteiten op elkaar

aan te laten aansluiten en in lijn te houden met wat er afgesproken is. De grootste uitdaging voor elk bestuur is tijdig meeontwikkelen met de levensfase van de vereniging.

Uitvoeren | Uiteindelijk gaat het om wat je als vereniging doet. Het is de uitvoering die het succes van een vereniging bepaalt. Groeien in omvang en professionaliteit betekent dat je als verenigingsbestuur de uitvoering (helemaal of deels) gaat uitbesteden aan een bureau of verenigingssecretariaat. Elke kernfunctie vraagt om een eigen organisatiewijze, aansturingstijl en motivatie van de medewerkers. Een vereniging die zich sterk richt op belangenbehartiging zal zoeken naar strijdbare lobbyisten. De commissies daar gaan over standpuntvorming. De vereniging met vooral veel diensten en individueel voordeel heeft een bedrijfsmatiger georganiseerd bureau nodig, waarbij service en betrouwbaarheid belangrijk zijn.

Dynamische as | Maatschappelijk is er een trend van wendbaar (agile) werken en continu kunnen veranderen. Een vereniging is van nature conservatief. We besluiten alleen in meerderheid (soms zelf 75%) en het is de aanwezige groep die gaat over de toekomst. Een belangrijke opdracht bij het organiseren van de verenigingsas is dat je zorgt dat hij 'geolied' en in beweging blijft. Dat wat relevant is en vandaag werkt, kan volgend jaar een andere aanpak nodig hebben: andere thema's, nieuwe ambities, een groep nieuwe leden die eigen vragen heeft. Hoe flexibeler commissies, organen, vrijwilligers en bureau georganiseerd worden, hoe makkelijker het is om je als vereniging aan te passen aan de veranderende vraag en omgeving. ←



TEKST

Marike Kuperus
Inge Poorthuis

BEELD

ViaMare
Marijke Maarleveld

De artikelen in deze serie zijn gebaseerd op de 'Routeplanner voor verenigingen', Marike Kuperus, Inge Poorthuis, Peter van der Loo, David Wijnperle. Een handzame tool is gratis te downloaden op <https://kuperusenco.nl/routeplanner/toolbox/>.