



4 INZICHTEN VOOR VERENIGINGSBESTUURDERS

om je vereniging vooruit te helpen

Waarom 4 inzichten voor verenigingsbestuurders?

- Voor bestuurders zijn al veel handelingen geschreven. Wat er nog niet was, is een praktisch boekje met handvatten om een betere bestuurder te worden binnen de vereniging.** De 4 Inzichten helpen je om de juiste focus te houden binnen de vereniging en inzicht te krijgen in jezelf en anderen.
- Uit een rondgang onder verenigingsbestuurders blijkt dat er bij het besturen van een vereniging meer komt kijken dan alleen het beheersen van een kunstje. Ook zijn bent van vlees en bloed en dat zie je terug in je bestuurswerk. Vanuit jouw positie kun je veel invloed op de anderen hebben, maar als je dit niet met de juiste tone of voice doet, dan werkt het mogelijk averechts.
- Besturen gaat om het verbinden van verschillen** tussen personen met diverse achtergronden, vaardigheden, opvattingen en eigenschappen.
- Gebruik de 4 Inzichten op je eigen persoonlijke manier** om te groeien als bestuurder en daarmee te zorgen voor een betere en sterkere vereniging. Door constructief samen te werken met de sleutelfiguren op je vereniging kun je vrijwilligers en leden voor langere tijd aan je club binden.
- Meer informatie en de animatievideo kun je vinden op: [Sportplezier.nl/bestuursadvies](#)

De 4 Inzichten

De onderstaande inzichten kunnen je helpen om de ambities voor je vereniging waar te maken en te groeien als bestuurder.

SAMEN DOEN

met elkaar de visie bepalen en bijstellen

MEENEMEN

sleutelfiguren en anderen betrekken bij de plannen

EIGENAARSCHAP

de taken en verantwoordelijkheden binnen de vereniging verdelen

SUPPORT

zorgen dat je er bent voor diegenen die het werk doen

Ambities waarmaken
Samen met je leden heb je ambities, bijvoorbeeld een bepaald prestatieniveau, een veilig sportklimaat of een milieubewuste insteek. En natuurlijk wil je je leden ook lekker laten sporten en bewegen! Je werkt er hard voor om dit voor elkaar te krijgen, maar onderweg kom je voor dilemma's te staan die je kunnen afleiden, of je uit koers kunnen brengen. De 4 Inzichten kunnen je helpen je ambities waar te maken.

Groeien als bestuurder
Hoe kun je als bestuurder beter samenwerken? Hoe kun je de mensen om je heen op een goede manier betrekken? En hoe verdeel je de taken en houd je iedereen gemotiveerd? Als je de antwoorden vindt op deze vragen kun je groeien in je rol als bestuurder.

Tijdwinst
Als je je bewust wordt van de samenhang van deze inzichten, heb je de mogelijkheid om je tijd efficiënter in te zetten. En meer positieve impact te hebben op je club.



SAMEN DOEN

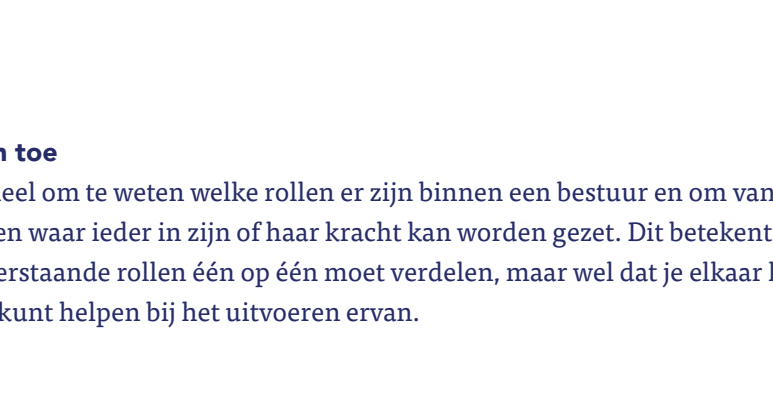
Het besturen van een vereniging doe je samen met het hele bestuur. Want de kans op succes is groter als je gezamenlijk besluit om ambities waar te maken.

Ontwikkel samen de visie

In je eentje heeft het weinig zin om prioriteit te geven aan iets. Of het nu gaat om het vergroten van diversiteit van je ledenbestand, de aanleg van een nieuwe accommodatie of het bevorderen van sportplezier. Kom dus met elkaar tot een gedeelde visie: 'welke doelen streven we na in het belang van onze vereniging en onze leden?', 'Op welke termijn?'. En hoe gaan we onze vrijwilligers en leden betrekken?'. Te vaak komt het voor dat een bestuurslid zich verliest in de waan van de dag en ook weer de uitvoering op zich neemt. Daardoor verdwijnt het grotere plaatje van de vereniging naar de achtergrond.

Blijf elkaar vragen stellen

Besef dat je samen de eindverantwoordelijkheid hebt. Dit betekent dat je uitvoerig met elkaar moet blijven praten. En beslissingen ook weer moet heroverwegen: 'is dit echt de kant die we willen?' En: 'hebben we dit genoeg getoetst bij de leden?'. Maar dit betekent ook dat je interesse in elkaar moet blijven tonen door te vragen hoe het gaat, waar de ander energie van krijgt en waarvan juist niet. **Blijf een team!**



Pas de rollen toe

Het is essentieel om te weten welke rollen er zijn binnen een bestuur en om van elkaar te weten waar ieder in zijn of haar kracht kan worden gezet. Dit betekent niet dat je de onderstaande rollen één op één moet verdelen, maar wel dat je elkaar kunt aanvullen of kunt helpen bij het uitvoeren ervan.

1. Beleids- en procesrol

Beleids maken op diverse thema's als selectieprocedure, jeugd, diversiteit, kantine, omgangsnormen, alcoholgebruik, enzovoorts.

2. Voorbeeldrol

Het gewenste gedrag vertonen als je op de club bent of namens de vereniging ergens aanwezig bent. Goed voorbeeld doet goed volgen!

3. Communicatorrol

Onder de aandacht brengen van het beoogde beleid bij de vrijwilligers, leden en andere betrokkenen.

4. Waarderingshielderrol

Waardering uitspreken voor gewenst gedrag, maar ook durven om iemand op ongewenst gedrag respectvol en consequent aan te spreken.



Samen doen in de praktijk

Organiseer per kwartaal bestuursvergaderingen over visie en beleid en stel de volgende vragen centraal:

- Hoe staat onze club ervoor?
- Wat willen we dit seizoen bereiken met de club?
- Welke ambities hebben we en waar willen we over 5 jaar staan?
- Leven de mensen alleen bij ons of ook bij de leden en vrijwilligers?
- Wat geven we nú prioriteit?
- Wie is de katrekker van een bepaalde ambitie.
- Hoe kunnen we de verschillende rollen inzetten om ons te helpen ambities te bereiken?
- Hoe kunnen we de voortgang en evaluatie van de ambities goed integreren in de bestuursvergaderingen gedurende het seizoen en de komende seizoenen?

"Voorzitter zijn en besturen doe je met elkaar."

Wij zijn de vereniging! Het is de missie van VSTS om een inspirerende en veilige omgeving te creëren voor iedereen die zich op persoonlijk vlak wil ontwikkelen door middel van het leveren van een maatschappelijke of vrijwillige bijdrage aan de volleybalsport of de cultuur van de vereniging.

VSTS wil dat alle leden verantwoordelijk zijn voor een goed draaiende vereniging.

Dit houdt in dat iedereen een bijdrage levert in de vereniging, zodat er een breed draagvlak is en de betrokkenheid van alle leden wordt vergroot. "

Lia Broekhuizen - Voorzitter Volleybalvereniging VSTS

MEENEMEN

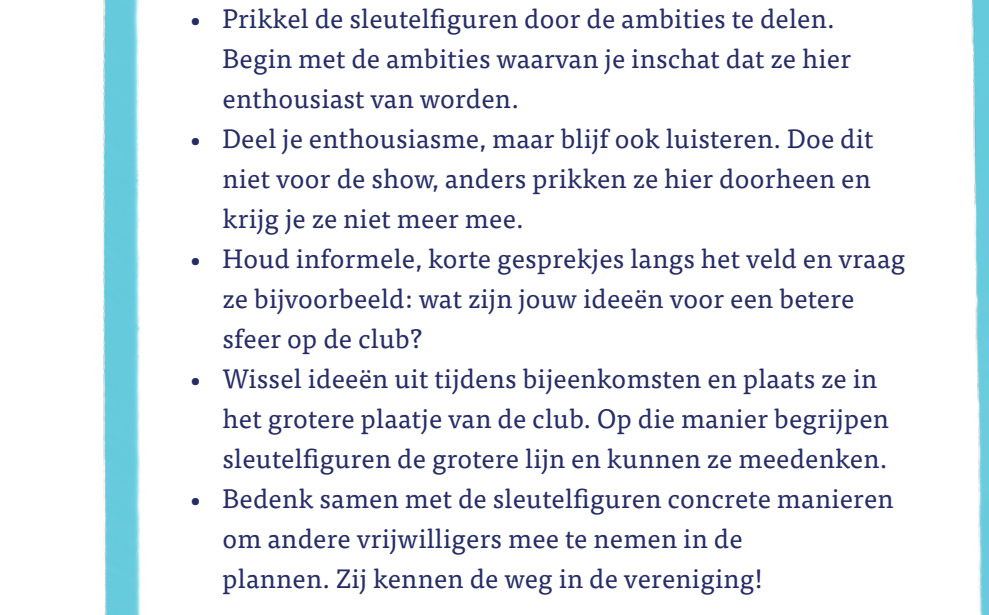
Je kunt met het bestuur allerlei ambities hebben, maar deze worden alleen werkelijkheid als je de vrijwilligers en leden betrekt bij de plannen.

Richt je op sleutelfiguren

Als je je tijd effectief wilt gebruiken dan richt je je allereerst op de sleutelfiguren op je vereniging. Want zij maken of breken de vereniging. Natuurlijk zijn dit de boegbeelden, die vaak al jarenlang in commissies actief zijn en veel invloed hebben op de andere mensen. Maar denk vooral ook aan enthousiaste nieuwkomers, of juist aan de mensen die kritiek durven te leveren. Je hebt ze allemaal nodig!

Laat ze meedenken

Wie je ook wilt meemenen in je plannen, je kunt niet verwachten dat ze automatisch mee gaan doen met iets dat nooit met ze besproken is. Als je je ideeën toetst bij de sleutelfiguren en echt naar hun ideeën luistert, dan heb je de kans om je goede plannen bij te stellen tot nog betere plannen. Of slechte plannen op tijd af te blazen. Laat ze meedenken, zodat ze je ook eerder willen helpen in de uitvoering.



Meemenen in de praktijk

Bepaal met het bestuur wie welk sleutelfiguur het beste kan benaderen en stel de volgende vragen centraal:

- Zijn de ambities in een paar zinnen op te schrijven, zodat ze voor iedereen begrijpelijk zijn?
- Welke 5-10 sleutelfiguren moeten per ambitie als eerste betrokken worden en met wie hebben zij goed contact binnen de club?
- Welke contactmomenten zijn er om het gesprek aan te gaan met de sleutelfiguren?
- Welke vragen/uitnodigingen moeten gecommuniceerd worden naar de sleutelfiguren?
- Wat is de volgende stap na de gesprekken met de sleutelfiguren en hoe kunnen ze ons helpen om de vrijwilligers en leden mee te nemen?



Tips

- Prikel de sleutelfiguren door de ambities te delen. Begin met de ambities waarvan je inschat dat ze hier enthousiast van worden.
- Deel je enthousiasme, maar blijf ook luisteren. Doe dit niet voor de show, anders prikken ze hierdoor heen en krijg je ze niet meer mee.
- Houd informele, korte gesprekken langs het veld en vraag ze bijvoorbeeld: wat zijn jouw ideeën voor een betere sfeer op de club?
- Wissel ideeën uit tijdens bijeenkomsten en plaats ze in het grotere plaatje van de club. Op die manier begrijpen sleutelfiguren de grotere lijn en kunnen ze meedenken.
- Bedenk samen met de sleutelfiguren concrete manieren om andere vrijwilligers mee te nemen in de plannen. Zij kennen de weg in de vereniging!

"Dat enthousiasmeren van clubgenoten klinkt eenvoudig. Maar hoe doe je dat dan? Door één op één met de mensen te gaan praten. **Een persoonlijk gesprek werkt nog altijd het beste.**"

Ik vraag altijd wat diegene nodig heeft om de stap te zetten en het vervolgens voor elkaar te krijgen. Dat stuk is vaak lastig voor de katrekker. **Zorg er in ieder geval voor dat je jouw passie, ambitie en kennis deelt met de mensen die je spreekt.** Op die manier hebben we bij Dyna '75 de trainers enthousiast gekregen om ook op de pleintjes jongeren te gaan trainen. De vereniging wint daar ook bij.

Zo hebben we door het ontplooiën van activiteiten in Heerenveen voor anderen ook zelf weer ondersteuning gekregen, zoals een trainer via Sportimpuls."

Jan van der Werf - Voormalig bestuurslid, Basketbalvereniging Dyna '75



EIGENAARSCHAP

Niet zoals jij in het bestuur zit om iets te doen voor de vereniging willen ook anderen iets bijdragen. Maar dan moet je ze wel vragen!

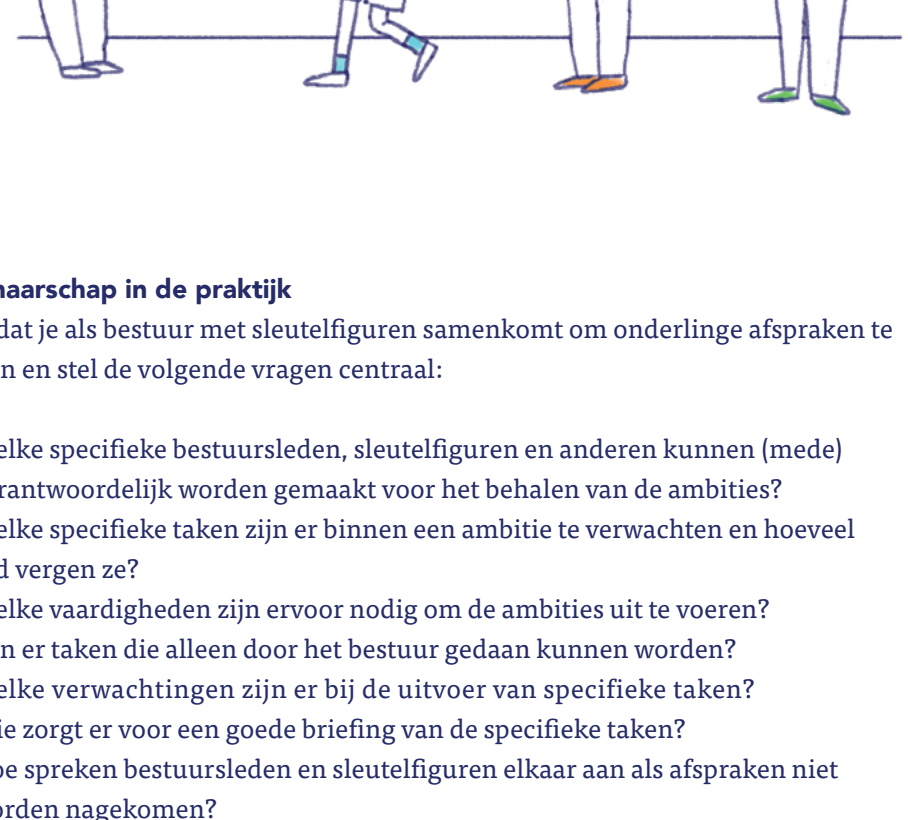
Sport te delegeren

Scheidtsrechters: ze dragen functies van rol allemaal bij aan het functioneren van de vereniging. Zorg ervoor dat ook anderen, waaronder de sleutelfiguren, eigenaarschap krijgen in de uitvoering van de ambities van de club. Want jij en het bestuur zijn verantwoordelijk voor de visie, maar niet automatisch ook voor de uitvoering ervan.

Geef ze het vertrouwen

Vraag ze om initiatief te nemen, een plan uit te werken die aansluit bij de ambities. En laat ze die dan ook daadwerkelijk uitvoeren! Dit is altijd een beetje spannend, maar door je verwachtingen kenbaar te maken en daarover afspraken te maken, kun je de

uitvoerende taken met gerust gevoel uit handen geven. Geef ze het vertrouwen, want je vereniging ontwikkelt zich veel sneller als je durft los te laten.



Verdeel de verantwoordelijkheid

Stel dat 'sen gronde sportkantine' een ambitie is, wie kun je dan 'mede-problemeigenaar' maken? Jullie hebben vast een barcommissie of een groep mensen die verantwoordelijk

Tips

- Bedenk wie je "mede-eigenaar" kunt maken van een bepaalde taak door je allereerst af te vragen: 'wie vindt dit leuk om te doen?'
- Als je het moeilijk vindt om taken uit handen te geven, begin dan met kleine taken. Zo kun je uitvinden of je iemand wel of niet een taak kunt toevertrouwen.
- Zorg ervoor dat grote taken in kleinere deeltaken verdeeld worden, zodat meerdere mensen een stuk kunnen oppakken en je sneller mensen vindt.
- Maak je er niet makkelijk van: zorg voor een goede briefing. Dan weet de ander precies wat hij moet doen en wat het doel is.
- Stel altijd een deadline, ook al is het project niet tijdgebonden. Dit voorkomt dat een taak constant vooruit geschoven wordt.
- Geef een reëel beeld van de tijdsinvestering en wees hier eerlijk over. Op die manier voorkom je dat iemand halverwege afhaakt, vanwege tijdgebrek.

Eigenaarschap in de praktijk
Zorg dat je als bestuur met sleutelfiguren samenkomt om onderlinge afspraken te maken en stel de volgende vragen centraal:

- Welke specifieke bestuursleden, sleutelfiguren en anderen kunnen (mede) verantwoordelijk worden gemaakt voor het behalen van de ambities?
- Welke specifieke taken zijn er binnen een ambitie te verwachten en hoeveel tijd vergen ze?
- Welke vaardigheden zijn ervoor nodig om de ambities uit te voeren?
- Zijn er taken die alleen door het bestuur gedaan kunnen worden?
- Welke verwachtingen zijn er bij de uitvoer van specifieke taken?
- Hoe spreken bestuursleden en sleutelfiguren elkaar aan als afspraken niet worden nagekomen?

"Binnen de vereniging willen we voorkomen dat een beperkt aantal mensen al het werk moet doen. Daarom werken we met veel commissies. Vele handen maken immers licht werk en zo pakken veel mensen dingen op.

Dat moet ook wel, want voor de Zwem4daagse zijn veel vrijwilligers nodig. Ze delen de kaarten uit, begeleiden de deelnemers en bemannen diverse standjes. Naast het vele plezier is het **krijgen van nieuwe leden de grote prikkel voor onze vereniging** om ons hiervoor in te zetten. Bij de medaille uitreiking krijgen de deelnemers een strippenkaart voor vier waterpolo- en zwemtrainings. Dat levert altijd wel een paar nieuwe leden op. Daarnaast zet je binnen de gemeente je **vereniging op de kaart** en is het ook gewoon leuk om al die blije deelnemers te zien."

Nienke Hoeks - Bestuurslid (jeugdbeleid), Zwemvereniging De Warande

SUPPORT

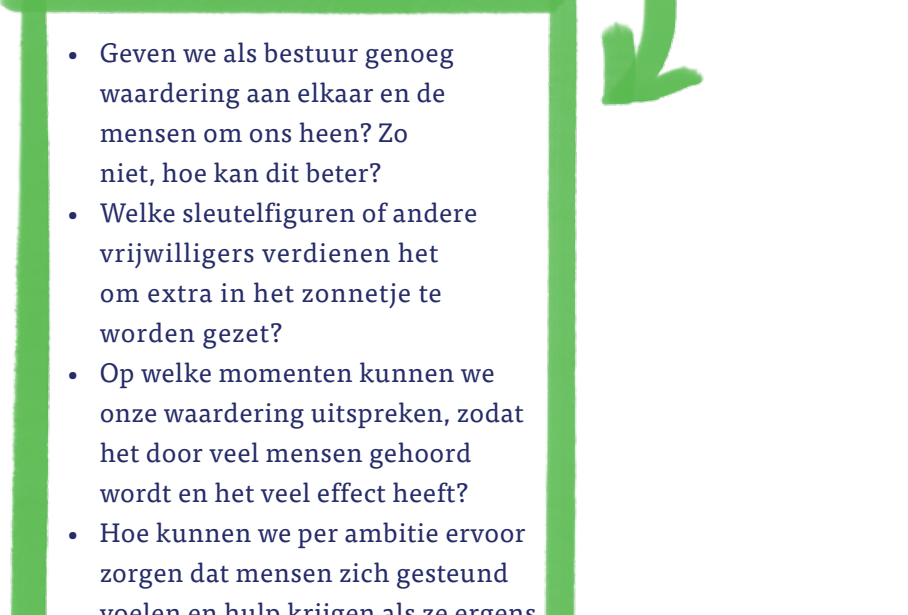
Een vlekkeloze uitvoer van taken is niet altijd vanzelfsprekend. Dus vraag waar ze mee bezig zijn, of ze het leuk vinden en waar ze tegenaan lopen.

Spreek de waardering uit

Bespec de goede dingen die je waarneemt en spreek daarvoor je waardering uit. Want alles wat je aandacht geeft groeit. Kijk of ze het naar hun zin hebben en probeer mee te denken als ze vastlopen. Staal uit dat je achter een persoon staat, zelfs al doet diegene het anders dan dat jij het zou doen. Juist die verschillende manieren van aanpakken maken de vereniging sterker!

Durf ook mensen aan te spreken

Soms moet je ook dingen bespreken die niet naar wens verlopen, bijvoorbeeld als iemand zich niet aan de afspraken houdt. Ga op zo'n moment consequent te werk, zodat mensen zien dat je één lijn trekt. Maar hou ook je vizioer open om het gesprek aan te gaan waarom iemand zijn afspraken niet kon nakomen. Op die manier heb je meer kans dat de relatie positief blijft.



Tips

- Geef individuele complimenten ook eens in een grotere groep. Bijvoorbeeld door een sleutelfiguur of commissie in het zonnetje te zetten tijdens een bijeenkomst.
- Zeg niet alleen 'goed gedaan', maar wees specifiek over wat iemand goed gedaan heeft. Dit komt veel beter aan en wordt beter onthouden.
- Spreek iemand een-op-een aan in een rustige omgeving, zodat iemand zich niet onnodig aangevoeld voelt.
- Spreek vanuit de ik-vorm, zodat het minder aanvoelt als een persoonlijke aanval. Dus niet: 'jij doet dit verkeerd.'. Maar wel: 'ik heb geen reactie meer van je ontvangen, terwijl we hadden afgesproken dat je me binnen een week van een reactie zou voorzien.'
- Vraag of de ander jou begrijpt en check ook of jij de ander begrijpt. Vertel concreet wat je anders zou willen en maak samen duidelijke afspraken over het vervolg. Zo weten beide partijen waar ze aan toe zijn.

Support in de praktijk

Spreek met het bestuur af om pro-actief te zijn in het geven van support en stel daarbij de volgende vragen centraal:

- Geven we als bestuur genoeg waardering aan elkaar en de mensen om ons heen? Zo niet, hoe kan dit beter?
- Welke sleutelfiguren of andere vrijwilligers verdienen het om extra in het zonnetje te worden gezet?
- Op welke momenten kunnen we onze waardering uitspreken, zodat het door veel mensen gehoord wordt en het veel effect heeft?
- Hoe kunnen we per ambitie ervoor zorgen dat mensen zich gesteund voelen en hulp krijgen als ze ergens in vastlopen?
- Zijn er personen die geregeld hun afspraken niet nakomen en extra aandacht nodig hebben?
- Welke maatregelen kunnen we nemen tegen mensen die zich niet aan afspraken houden? En wie moet dit doen?

"Door **support te blijven verlenen** houden we mensen gemotiveerd om zich te blijven geven voor de club en weten mensen waarom en voor wie ze het doen. Daarnaast is het tot halt roepen van iemand ook belangrijk voor het bijeenhouden van de club; het zorgt voor **een lijn naar de anderen dat bepaald gedrag niet gewenst is.**"

Nienke Hoeks - Bestuurslid (jeugdbeleid), Zwemvereniging De Warande

"Mensen een compliment geven, lijkt zo makkelijk. In de praktijk is het maar wagen die het doet. Toch een puntje van maken, wanneer je bestuurder bent. Zo'n compliment kan een wereld van verschil betekenen."

Marijke Fleuren - Voorzitter European Hockey Federaton



Navwoord

We hopen je met deze 4 inzichten een aantal handvatten te geven om met je bestuur aan de slag te gaan en een sfeer op de club te creëren waar iedereen met plezier kan sporten en zich kan ontwikkelen.

We beseffen ook: in de hectiek van het verenigingsleven kan het er weleens bij inschieten om deze inzichten goed in de praktijk te brengen. **Wees niet te streng voor jezelf als het even niet lukt**; zie het als een proces dat je steeds weer opnieuw in gang kan zetten. **Als je je bewust wordt van de samenhang van de 4 inzichten**, kun je ze gebruiken om je invloed als bestuurder op de vereniging vergroten. **Want: je hebt meer impact dan je denkt!**

Meer informatie en de animatievideo kun je vinden op: [Sportplezier.nl/bestuursadvies](#)

En productie van het programma

Naar een Veilig Sportklimaat

SPORT PLEZIER KUN JE MAKEN!

tekst & Vormgeving:

