

 <p>Aangesloten sedert 1943 bij de K. B. A. B. (Nr 112)</p>	<b>Koninklijke Atletiekclub A.S. RIEME vzw</b>		
	<b>Vrijwilligersvriendelijk besturen</b>		
	RL: <b>54</b>	Datum uitgave :	<b>24 oktober 2014</b>

Vrijwilligersvriendelijk besturen.....	1
1 Een vrijwilligersvriendelijke sportclub? .....	1
2 Klaar voor de toekomst .....	1
3 Van taakmanager naar people manager .....	2
4 Een participatieve cultuur .....	2
5 Ont-moeten in werkgroepen.....	3
6 Oplossingsgericht denken .....	3
7 Doe het graag en straal dit uit .....	3

De tekst is overgenomen uit de Dynamo Project brochure 'Een vrijwilligersvriendelijke sportclub'.

## ***"Ben je leider of lijder van je club?"***

### **1 Een vrijwilligersvriendelijke sportclub?**

Een vrijwilligersvriendelijke sportclub is een club waar vrijwilligers graag vertoeven. Veelal hangt dit samen met een aantal figuren die de club aansturen. Figuren die bewust stilstaan bij wat vrijwilligers belangrijk vinden.

De ervaring leert echter dat het de laatste jaren moeilijker en moeilijker wordt vrijwilligers te binden aan een sportclub. Sportclubbestuurders ervaren het als een hele klus om naast de veelheid aan taken en verantwoordelijkheden, ook nog eens bewust werk te maken van vrijwilligerswerk. Zeker wanneer ze zien dat engagementen steeds korter worden en steeds meer gericht zijn op specifieke taken. Dit terwijl men van een vrijwilliger eerder een alomvattende toewijding verwacht voor de sportclub. De bestuurders zijn daarenboven meestal zelf ook vrijwilligers, het soort vrijwilliger dat erg moeilijk te vinden is.

### **2 Klaar voor de toekomst**

De bestuursploeg van een organisatie is het kloppend hart van een vrijwilligerswerking. Het klassieke trio van voorzitter, secretaris en penningmeester ruimt in verschillende organisaties reeds plaats voor nieuwe vormen: werken met kerngroepen, projectverantwoordelijken, voorzittersduo's of -tric's, deelverantwoordelijkheden, ....

Onder welke vorm dan ook, deze verschuiving gaat veelal gepaard met één gevoel bij de huidige bestuurders: "Jongere mensen nemen geen verantwoordelijkheid meer op als bestuurder. Ze willen wel iets doen, maar ze willen geen voorzitter zijn".

Er zijn twee manieren om met deze verschuivingen om te gaan. Of we wachten af in de hoop toch nog de witte raaf te vinden die de ellenlange taken lijst van de voorzitter opneemt, wanneer hij stopt. Of we anticiperen als voorzitter op de toekomst door een structuur te ontwikkelen waarbinnen mensen zich wel willen engageren.

Niet iedereen zal zich dus op dezelfde wijze engageren. Van de ouder die op jaarbasis éénmalig iets wil doen voor de sportclub, tot de bestuurder die bijna een constante aanwezig is.

We kunnen hier vijf types van vrijwilligers onderscheiden:

<b>De evenementvrijwilliger:</b>	Kan je aanspreken voor een specifiek initiatief.
<b>De taakvrijwilliger:</b>	Kan je op jaarbasis af en toe aanspreken om specifieke taken op te nemen.
<b>De multivrijwilliger:</b>	Kan je regelmatig aanspreken om diverse taken binnen de sportclub op te nemen.
<b>De trekker:</b>	Denkt mee na over de uitvoering en de invulling van de taken binnen de sportclub.
<b>De bestuurder:</b>	Voelt zich verantwoordelijk voor en is betrokken bij het (dagelijkse bestuur) van de club.

### 3 Van taakmanager naar people manager

Het blijvend motiveren van vrijwilligers is een centrale taak binnen elke club of vereniging. De vrijwilliger doet vrijwilligerswerk daar waar hij zich gewaardeerd en gerespecteerd voelt, en daar waar hij zelf kan bepalen welk engagement hij opneemt. Het bestuur van een club heeft hierin een bepalende rol.

Een hedendaagse bestuurder moet naast een goed 'task management' meer en meer oog hebben voor het 'people management'. Een cultuur van geloven, respect, openheid, constructiviteit, trots en plezier wordt levensnoodzakelijk.

Hoe meer taken de voorzitter zelf opneemt, hoe meer hij blind wordt voor de noden van andere bestuurders. De voorzitter, alias manager, zorgt ervoor dat alle taken worden uitgevoerd. Hij neemt deze echter in beperkte mate zelf op. Zijn opdracht bestaat erin om een veelheid van mensen verschillende verantwoordelijkheden te laten opnemen. Dit wil zeggen dat de voorzitter op de hoogte is van alles wat gebeurt en dat hij de touwtjes in handen heeft. De zaken die hij zelf doet, zijn beperkt en strategisch bepaald.

### 4 Een participatieve cultuur

Neem als bestuurder zeker niet alle taken op die niet worden ingevuld. Bekijk liever met de ploeg waarom bepaalde zaken niet worden ingevuld. Bekijk samen hoe taken wel aantrekkelijk kunnen gemaakt worden.

Goed besturen betekent samen plannen, samen verdelen en eventueel samen supprimeren. Durf de kaart te trekken van motivatie boven de kaart van het historisch juk dat je meedraagt vanuit de traditie van de sportclub. Stel jaarlijks samen de planning in vraag, evenals de evidenties. Samen de plannen bespreken en bepalen zorgt voor een betrokken gevoel.

## 5 Ont-moeten in werkgroepen

Mensen samenbrengen in specifieke werkgroepen of rond projecten werkt vlotter dan een bestuursvergadering waarin alles moet uitgedacht en ontwikkeld worden. Vanuit een werkgroepstructuur bepaalt ieder waaraan hij of zij wel of niet meewerkt, zonder te moeten. En werkgroepen waarvoor niemand zich opgeeft? Daar start dan de denkoefening waarom het geen aantrekkelijke werkgroep is.

Nieuwe vrijwilligers taakgericht en projectmatig aantrekken zorgt ervoor dat je mensen met een divers engagement aan het werk kan zetten. Zo kan je meer vrijwilligers betrekken bij je werking en kan je kortere engagementen en kleinere opdrachten structureel inbouwen. Hiermee speel je actief in op de noden en interesses van de nieuwe vrijwilliger.

## 6 Oplossingsgericht denken

Probeer als leider een cultuur te ontwikkelen waarbinnen oplossingsgericht kan worden gedacht. Vrijwilligers moeten de 'can do' attitude hebben.

Een clubcultuur waar men elkaar tegenwerkt, waar er wordt geschoten op alles wat beweegt, waar meningen niet kunnen geuit worden en waar er wordt afgerekend, is een cultuur die tot leegstroom leidt. Focussen op wat mogelijk is, wat kan verbeteren, ontwikkelen en groeien is een dragende cultuur.

En als bestuur is deze cultuurbepaling een centrale opdracht.

## 7 Doe het graag en straal dit uit

Als vrijwilliger terechtkomen in een sportclub waar men leiderschap ervaart, eerder dan lijderschap, is bijzonder aangenaam. Waar mensen samenwerken, komen niet alleen personen samen, ook ideeën, verwachtingen, visies, gewoontes en persoonlijkheden. Een leider zorgt ervoor dat dit een diversiteitscocktail wordt waar iedereen zich kan aan laven.

*Als bestuur moet je controle nemen, maar steeds vanuit een goede structuur.*

*Als bestuur moet je sturen, maar steeds vanuit een algemeen belang.*

*Als bestuur mag je mensen taken toewijzen, maar steeds vanuit een geloof.*

*Als bestuur mag je zien en oordelen, maar nooit zonder te handelen.*

Wanneer je als bestuur dit geloof en plezier uitstraalt komt je sportclub al een stukje dichterbij de Games Makers gedachte - de 'vrijwilligers' die de Spelen mogelijk maakten - die de Olympische gedachte flankeerde in Londen.