

INFORMATIE VOOR HET WERVEN VAN BESTUURDERS

Elk bestuur heeft van tijd tot tijd nieuwe mensen nodig. Bijvoorbeeld omdat de organisatie groeit en er meer bestuurswerk is. Of omdat zittende bestuursleden maar voor een beperkte tijd zijn gekozen en de tijd daar is om te vervangen. Bestuurswisselingen zijn er in gradaties: van een functieruil tussen twee bestuursleden tot het aftreden van het gehele bestuur. Ook het moment verschilt. Kort na de algemene vergadering (gangbaar bij verenigingen) of tussentijds (gangbaar bij stichtingen). Het is een continu proces: Elk bestuur zou voortdurend bezig moeten zijn met opvolging. Door de opvolging geregeld aandacht te geven, voorkom je panieksituaties als er een bestuurslid opstapt.

Een bestuursfunctie

- Besturen van een vereniging of stichting is lang niet altijd makkelijk. De verwachtingen zijn hoog, zowel vanuit de buitenwereld als vanuit de achterban.
- Het is belangrijk om als team te besturen. Het type bestuurder, competenties, ervaringen, netwerken moeten complementair zijn.
- Werven is vaak lastig: mensen zien op tegen dagelijkse besommeringen en verantwoordelijkheden van het besturen. Ze willen zich minder dan voorheen voor langere tijd aan het bestuur verbinden.
- Kijk dus hoe je het bestuur kunt flexibiliseren.
- Team Vrijwillig kan ondersteuning bieden bij het werven van nieuwe bestuursleden of het maken van een wervende vacaturetekst. Neem gerust contact met ons op via 072 5191600 of via info@teamvrijwillig.nl. Eén van onze adviseurs neemt graag contact op.

Vooraf aan het werven

Veel van de tips voor het werven van vrijwilligers zijn ook van toepassing op het werven van nieuwe bestuurders. [Lees de tips voor het werven van vrijwilligers.](#)

- **Imago van jouw organisatie is bepalend.**
Ook bij het werven van bestuurders ontkom je niet aan de vraag wat het imago is van jouw organisatie. De uitstraling van jouw vereniging of stichting en het bestuur bepalen in hoge mate de aantrekkingskracht voor nieuwe bestuurders. Belangrijk dus om vooraf te kijken of jullie je missie en visie goed op orde hebben.
- **Welke ontwikkelingen maakt jouw organisatie tussen nu en de komende drie jaar door?**
Is er een duidelijk strategisch plan voor de komende jaren? Wat zijn de gevolgen hiervan op de kwaliteit en de kwantiteit van de samenstelling van het bestuur?
- **Slimme taakverdeling en flexibiliseren van het bestuur**
Voordat je de functieomschrijving maakt: sta even stil hoe de taakverdeling nu is. Zit iedereen wel op z'n plek? Besteden sommige bestuursleden onevenredig veel tijd aan hun bestuurstaken? Welke expertise/kennis missen jullie? Welke netwerken mis je? Let op: het risico van een traditionele taakverdeling is dat sommige bestuurders teveel hooi op hun vork nemen of krijgen. Vooral de voorzitter, de penningmeester en de secretaris steken vaak

-TEAM- VRIJWILLIG

onevenredig veel tijd in hun bestuurswerk. Sta open voor een andere verdeling. En overweeg of deze ook door anderen gedaan kan worden. Doe vooral niet teveel uitvoering zelf.

- **Denk aan anders organiseren**

Lean & mean: nadruk op de kernactiviteiten, met focus op kwaliteit van dienstverlening en standaardisatie van processen. Delen en verbinden: maak van besturen een gedeelde verantwoordelijkheid. Laat meer bij de vrijwilligers van de stichting/vereniging. Dit is ruimte geven en aanmoedigen. Projecten maken, waardoor je meer inspeelt op tijdelijke inzet (wat meer vrijwilligers aanspreekt). Bijvoorbeeld herinrichten van het clubhuis; opzetten van een nieuwe activiteit.

- **Kan het binnen een beperkt aantal uren?**

Een bestuursfunctie kan in de loop van de tijd flink uitgegroeid zijn in uren. Dan is het vrijwel onmogelijk om goede opvolging te vinden. Een richtlijn is dat het maximaal 4 uur per week kost. Dit betekent dat je het anders moet gaan organiseren. Denk aan bijvoorbeeld commissies. Dit heeft dus alles te maken met een slimme taakverdeling.

- **Zorg voor evenwicht in het bestuur: Bestuur als team en zorg voor balans.**

Er zijn in basis drie typen bestuurders:

- ✓ De vernieuwer (wil het anders, zoekt nieuwe netwerken, nieuwe doelgroepen, nieuwe activiteiten);
- ✓ De verbinder (bij elkaar brengen van mensen).
- ✓ De versterker (beschermen het gedachtegoed en de tradities, gedreven om te versterken wat er al is en goed gaat).

Ideale combinatie: een balans van de verschillende typen. Met name een evenwicht tussen de versterkers en de vernieuwers. Deze worden in evenwicht gehouden door de binders. Dit voorkomt vastgeroeste besturen, hollende besturen, vechtende besturen of te gezellige besturen.

- **Is het bestuur aantrekkelijk?**

- ✓ Vrijwel niemand wil plaatsnemen in een bestuur dat vastgeroest en intern gericht lijkt te zijn. Let op: het kan best zijn dat je eigen perceptie als bestuur anders is dan die van de buitenwereld. Maar het gaat er dus om hoe die buitenwereld naar jullie kijkt. Het is de moeite waard dit te onderzoeken en op basis van de uitkomsten actie te ondernemen.
- ✓ Ook moet het leuk zijn en leuk gehouden worden. Daar moet altijd aandacht voor zijn. De crux van aantrekkelijk besturen is vooral ook: niet alles zelf doen. Kun je het anders organiseren, doe dit dan. Dan blijft er tijd over om contact te houden met de achterban. En dit biedt vaak weer kansen voor nieuwe bestuursleden en vrijwilligers,
- ✓ Andere aandachtspunten: waardering; verbinding met de achterban; voldoende bestuurders; richten op de kerntaken; open voor hulp; omgevingsgericht.

- **Aandacht voor diversiteit in het bestuur.**

Variëteit in bestuurders zorgt voor een breder bereik en nieuwe perspectieven. Maak hier gebruik van, diversiteit biedt kansen.

- **Verjonging van het bestuur?**

We horen vaak dat besturen graag verjonging willen. Voor de generatie van 25 tot 35 jaar is een bestuurszetel een interessante toevoeging aan hun CV. Het geeft een toegang tot een interessant maatschappelijk netwerk. En het is goed voor de eigen persoonlijke ontwikkeling. Maar besef dan wel dat een aantrekkelijk bestuur een absolute voorwaarde is.

-TEAM- VRIJWILLIG

- **Slim vergaderen.**
Probeer het aantal vergaderingen te beperken. Lang niet iedereen vindt dit leuk, vooral jongeren zijn er geen fan van. Worden er acties afgesproken? Nee? Waarom dan dit overleg? Is er goede voorbereiding? Deel informatie vooraf, stukken op tijd, e.d. Kan het anders? Inzet van bijvoorbeeld WhatsApp, conference call, Google Drive documenten, online vergaderen. Slim plannen: voor of na activiteiten. Moet iedereen erbij zijn?
- **Weet wat jullie te bieden hebben.**
Geven jullie een vergoeding aan bestuurders? Wat bieden jullie aan begeleiding/coaching van de nieuwe bestuurder? Wat bieden jullie aan cursussen en trainingen? Team Vrijwillig biedt het gehele jaar door aantrekkelijke [scholingsactiviteiten en netwerkbijeenkomsten](#). Speciaal voor bestuurders organiseert Team Vrijwillig een aantal keren per jaar een [Bestuurderscafé](#).

Motivatie van nieuwe bestuursleden

- Betrokkenheid bij de missie van jouw organisatie. Ze vinden het belangrijk dat deze stichting of vereniging bestaat.
- Hebben betrokkenheid bij de doelgroep waarvoor de stichting of vereniging actief is.
- Geven tijd als duidelijk is wat ze ervoor terug krijgen.
- Er zijn leuke, interessante en leerzame dingen te doen.

Hoe ga je werven

- **Geef voldoende aandacht aan de 'vooraf- zaken.**
Je weet welke type bestuurder je nodig hebt voor de balans in het bestuur. Je zorgt voor een beperkt aantal uren. Het is bekend voor welke taken jullie iemand zoeken. Het is bekend wat jullie te bieden hebben. Jullie hebben goed nagedacht hoe je een nieuwe bestuurder aanspreekt op motivatie.
- **Maak een duidelijk functieprofiel en goede wervingsboodschap.**
 - ✓ **Algemeen:** Maak je tekst niet te lang en zorg voor een enthousiaste toon.
 - ✓ **Extra aandacht bij bestuursfuncties:**
Duidelijk aangeven wat de visie, missie en kernwaarden van jouw organisatie zijn. Wat is de koers van de organisatie. En wat kan hij/zij daaraan bijdragen? Geef aan wat voor soort bestuur jullie zijn (uitvoerend, toezichhoudend e.d.) Waarom zoeken jullie een nieuwe bestuurder? Wat voor type bestuurder zoeken jullie en waarom. Welke kennis en vaardigheden vraag je. Hoeveel tijdsinvestering vraagt het (max. 4 uur/week!). Welke netwerken brengt hij/zij mee.
 - ✓ **En vooral ook: wat bieden jullie!!**
Goede begeleiding, cursussen en trainingen (via Team Vrijwillig), toegang tot een groot netwerk.
- **Interne en/of externe werving**
 - ✓ Het voordeel van interne werving is dat deze kandidaten de organisatie al kennen en betrokkenheid hebben. Ook ken je de mogelijke kandidaten al.
 - ✓ Bij externe werving kun je veel breder op zoek gaan naar de gewenste expertise, vaardigheden en netwerken. Dit kan helpen om vernieuwing en uitbreiding in het bestuur te krijgen. Daarnaast spreek je mensen ook aan op het besturen zelf als interessante klus, hun eerste betrokkenheid zit op de activiteit van besturen.

-TEAM- VRIJWILLIG

- **Inzetten van je eigen professionele netwerk**
Denk er bij het werven van bestuurders aan om het uit te zetten in je eigen (professionele) netwerk, bijvoorbeeld op LinkedIn. Maar ook kan het zijn dat sommige collega-bestuurders toe zijn aan een nieuwe uitdaging of hebben zij kandidaten in hun netwerk. Gebruik hiervoor de netwerken van alle bestuursleden.
- **Actief netwerken**
Ga naar bijeenkomsten e.d. en vraag het. Het persoonlijk vragen is nog steeds het meest succesvol. Of vraag of zij misschien iemand kennen (via via).
- **Vacature op je eigen website** Plaats de vacature altijd op je eigen website, liefst op de homepage. En communiceer het in de eigen social media kanalen.
- **Digitaal matchingsplatform Teamvrijwillig.nl**
Zet de vacature altijd op www.teamvrijwillig.nl . Heb je hier hulp bij nodig neem gerust contact op via 0072 5191600 of via info@teamvrijwillig.nl

Lukt het niet?

Trek dan aan de bel bij de Team Vrijwillig. Het vinden van nieuwe bestuursleden is soms echt heel moeilijk. En soms prik je er zelf niet doorheen waarom het niet wil lukken. We nemen graag contact op om advies te geven.

Valkuilen

- Hoe langer je als bestuurder in functie bent geweest, hoe lastiger de opvolging wordt. Niet alleen kom je zelf misschien moeilijk los, ook is er zoveel historie en materiaal dat het eenvoudigweg teveel wordt. Twee tips: zorg voor een maximale zittingstermijn van 6 tot 8 jaar en houd hou je daar ook aan. En concentreer de overdracht op wat de afgelopen twee jaar cruciaal is geweest en vooral op wat er de komende tijd gaat gebeuren.
- Hoe sterker je betrokken bent, hoe meer je verwacht van de volgende generatie. Veel bevlogen bestuurders gaan ervan uit dat iedereen er hetzelfde inzit als zij. Ze zijn dan teleurgesteld of zelfs rancuneus als blijkt dat de nieuwe bestuurders heel anders met het werk en hun/ erfenis' omgaan. Probeer het los te laten, anders betekent niet per definitie slechter.

Laatste tip

Zorg voor een goede overdracht, waarbij het oude en het nieuwe bestuur bij elkaar komt.

(Bron: PEP Den Haag)

-TEAM- VRIJWILLIG