

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 voor een beperkte tijd zijn gekozen en de tijd daar is om te vervangen. Bestuurswisselingen is een continu proces: Elk bestuur zou bezig moeten zijn met opvolging. Door de opvolging regelmatig aandacht te geven, voorkom je panieksituaties als er een bestuurslid opstapt.

Een bestuursfunctie

Het 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 is handig wanneer type bestuurder, competenties, ervaringen, netwerken complementair zijn. Werven kan lastig zijn: mensen zien op tegen dagelijkse beslommeringen 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.

Vooraf aan het werven

Veel van de tips voor het werven van vrijwilligers zijn ook van toepassing op het werven van nieuwe bestuurders.

- 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 3 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 op z'n plek? Is de tijds inspanning tussen de bestuursleden onevenredig verdeeld? Welke expertise/kennis zou je nog graag toevoegen? Welke netwerken zou je nog graag toevoegen?

- Denk aan anders organiseren

Maak van besturen een gedeelde verantwoordelijkheid. Laat ook taken bij de vrijwilligers van de stichting/vereniging uitvoeren. Je kunt ook denken aan het maken van projecten maken, waardoor je meer inspeelt op tijdelijke inzet (wat sommige vrijwilligers aanspreekt).

Kan het binnen een beperkt aantal uren?

Een bestuursfunctie kan in de loop van de tijd flink uitgegroeid zijn in uren. Een richtlijn voor het werven is dat het maximaal 4 uur per week kost. Dit betekent mogelijk dat je zaken anders moet gaan organiseren. Denk aan bijvoorbeeld commissies. Een slimme taakverdeling is hierin heel belangrijk.

Type bestuur en bestuurders

Er zijn in basis drie typen bestuurders:

- De vernieuwer (wil het anders, zoekt nieuwe netwerken/doelgroepen/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 is een balans van de verschillende typen. Vrijwel niemand wil plaatsnemen in een bestuur dat vastgeroest en intern gericht lijkt te zijn. Het kan best zijn dat je eigen perceptie als bestuur anders is dan die van de buitenwereld. Het gaat erom hoe die buitenwereld naar jullie kijkt. Het is de moeite waard dit te onderzoeken en op basis van de uitkomsten actie te ondernemen.

- Andere aandachtspunten: waardering; verbinding met de achterban; voldoende bestuurders; richten op de kerntaken; open voor hulp; omgevingsgericht. Aandacht voor diversiteit in het bestuur.

Slim vergaderen.

Probeer het aantal vergaderingen te beperken. Lang niet iedereen vindt dit leuk. Ieder vergadering valt of staat met een goede voorbereiding. Deel de stukken daarom altijd vooraf, dan kan iedereen op eigen moment en tijd zijn/haar voorbereiding doen.

Leg afspraken en acties vast in een korte en overzichtelijke actielijst en benoem wie wat gaat doen. Iedereen werkt vooraf de actielijst bij, zodat direct zichtbaar is wat al is gedaan.

Daarnaast kun je nadenken over de volgende vragen:

- Waarom dan dit overleg?
- Inzet van bijvoorbeeld WhatsApp, conference call, Google Drive documenten, online vergaderen.
- 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?

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

Je weet nu een heel aantal zaken die van belang zijn voor de vacaturetekst.

Omschrijf een duidelijk functieprofiel en goede wervingsboodschap. Maak je tekst niet te lang en zorg voor een enthousiaste toon.

- Geef aan 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, toezichthoudend 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!!

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).

Plaats de vacature altijd op je eigen website, liefst op de homepage. En communiceer het in de eigen socialmediakanalen.

