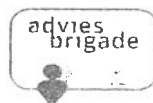


AdviesBrigade



Start 2012
Tweede lustrum 2022



VISIE

- Terugtrekkende en bezuinigende overheid
- Burgers meer verantwoordelijkheden en taken
- Rol overheid en instellingen: zegen of hindermacht?
- Vrijwilligerswerk is cement van de samenleving

Doel / missie

- Versterken van eigen (bestuurs)kracht van vrijwilligersorganisaties
- Aanbieden in Arnhem belangeloos (vrijwillig) professionele en deskundige ondersteuning aan
- Bij beleidsmatige, organisatorische of bestuurlijke vraagstukken
- Vooral in driehoek: Overheid – Instellingen - Burgerinitiatieven

Tien jaren onderweg 2012/2022

- 12 tot 15 senior-adviseurs beschikbaar per jaar
- Stichting vanaf januari 2015
- Circa 30 adviestrajecten per jaar van kort tot lang en licht tot gecompliceerd, totaal in vijf jaren 140 trajecten (adviezen)
- Dekking organisatiekosten AdviesBrigade door donaties van geadviseerden of hun ondersteuningsorganisatie
- Operationele samenwerking met Arnhemse Uitdaging, Dullertsstichting, gemeente, Rijnstad, woningcorporaties

Besturen

Soms heb je wel eens het idee dat je in je rol als bestuurder in de verkeerde film zit. Verkeerde rol, verkeerd bestuur. Aan de hand van vier bestuursstijlen en de wet van schaalbaarheid krijg je haarschijnlijk meer grip daarop.

Soms worden er zaken van je verwacht die je liever niet doet. Kost te veel tijd, duurt te lang en sluit niet waan bij je interesse. Of erger nog je bent niet tevreden over tempo van besturen, de onderwerpen van gesprek en de mate van delegeren..

Hieronder vier bestuursstijlen, vier soorten bestuur waarin je verzeild kunt raken. Het is een poging tot ordening. De stijlen volgen elkaar min of meer logisch op in de tijd.

Er bestaan 4 natuurlijke fases die elk bestuur doorloopt

Initiatief	Doe-bestuur	Beleidsbestuur	Synergie bestuur
Een leuk/goed idee van een persoon is uitgebouwd tot een organisatie	Hands-on bij alle activiteiten. Beleid voor de toekomst staat minder op de voorgrond	Bestuurder staat op meer afstand van de uitvoeringspraktijk. Meer delegeren van taken	Processen lopen vanzelf. Er kan gemakkelijk ingespeeld worden op veranderingen

De stap van een Doe-bestuur naar een Beleidsbestuur is meestal de lastigste. Dan worden de meeste rode lijnen zichtbaar.

In een goed bestuur zitten zowel doeners als mensen die meer beleidsmatig denken. De doeners houden de praktijk in de gaten, waardoor mooie plannen uitvoerbaar blijven, de beleidsmatige denkers zorgen voor de stabiliteit in de toekomst.

De overgang van een Doe-bestuur naar een Beleidsbestuur

- wordt meestal in gang gezet als men realiseert dat men te hard moet werken om de doelen te realiseren.
- Er vanuit de omgeving wordt meer gevraagd dan er geleverd kan worden.
- Volgt vaak naar aanleiding van input van buiten, door leden, gemeente, subsidie en fondsen

Kwaliteit behouden

Vraag regelmatig aan de mensen in de omgeving: Hoe doen we het?/ Hoe doe ik het?/ Doe ik het wel goed?

Als er klachten zijn, eerst inventariseren, daarna prioriteren.

Betrek vooral de mensen die de klacht hebben geuit hierbij. Vaak willen deze ook een deel van de oplossing zijn/ vormgeven.

- Wat zie je
- Wat zou je willen verbeteren
- Waar is er extra hulp nodig (denk vanuit het plezier en maak de werkzaamheden niet te groot)

Weving van nieuwe bestuursleden

Begin met bovenstaande vraag bij een gelegenheid waarop er veel mensen aanwezig zijn (voetbalwedstrijd van de club). Mensen geven graag hun mening. Vraag deze mensen hulp bij het oplossen van een kritisch punt. Wel met een kleine taak. Bijvoorbeeld uitvoeren van een schildersklus. Vorm groepjes die dit uitvoeren. Een paar daarvan kunnen blijven hangen en vaker een taakje oppakken. Een paar daar weer van willen misschien bestuurstaken op zich nemen.

Bestuurders niet te lang in dienst houden. Termijnen vaststellen. Bijvoorbeeld 2 termijnen van 3 of 4 jaar. Daarna worden zij oud-bestuurders die eigenlijk geen rol meer spelen maar wel nog te bevragen zijn naar expertise. (OLB = ouwe lullen bestuur). Dit houdt het bestuur fris en alert omdat er de noodzaak is om altijd nieuwe mensen aan te spreken en op te leiden.

Steeds meer delegeren.

- Hierbij zijn heldere kaders van belang, duidelijke verwachtingen en ook controle op de afspraken.
- Diversiteit in taken helpt hierbij, waardoor mensen een taak kunnen oppakken die past. Zorg vooral ervoor dat de doeners en de delegeerders met elkaar in gesprek blijven. Ze zijn beiden nodig.
- Houdt het tempo van de veranderingen in de gaten. Soms kan het te hard gaan.
- Er is een duidelijke verdeling van de portefeuilles

Ook een beleidsbestuur ook van de inhoud is, niet alleen van het proces. Een goed bestuur is divers, met verschillende typen mensen. Alleen grote lijnen uitzetten die anderen uit moeten voeren zonder zeggenschap binnen het bestuur leidt tot conflicten.

Het belang van een vreemde eend in de bijt wordt uitgelegd aan de hand van een afbeelding met een kader met inhoud en een onopvallend geel vlakje. Fijn als er een persoon in het bestuur zit die alert is op het gele vlakje. Dat is degene die buiten de kaders denkt.

Besturen zijn altijd gezamenlijk verantwoordelijk voor de financiën. Het is daarom ook noodzakelijk dat iedereen de financiën snapt. Het is niet alleen de verantwoordelijkheid van de penningmeester.

Op de site van Frank Hoes (<https://www.frankhoes.nl/>) staan gratis artikelen en zo'n 50 podcasts.

In de komende jaren zal de adviesbrigade samen met vrijwilligerscentrale en de arnhemse uitdaging een aanbod verzorgen om meer zicht te krijgen op waar zit mijn bestuur en wat hebben we nodig en wat betekent dit voor het verwerven van nieuwe bestuursleden.

Als start kun u een bestuursscan aanvragen bij de adviesbrigade.

Adviesbrigade

info@adviesbrigade.nl

0683792846

www.adviesbrigade