

Highlights van de bestuurscursus bij DNA (De Nederlandse Associatie, overkoepelende organisatie met expertise voor verenigingen)

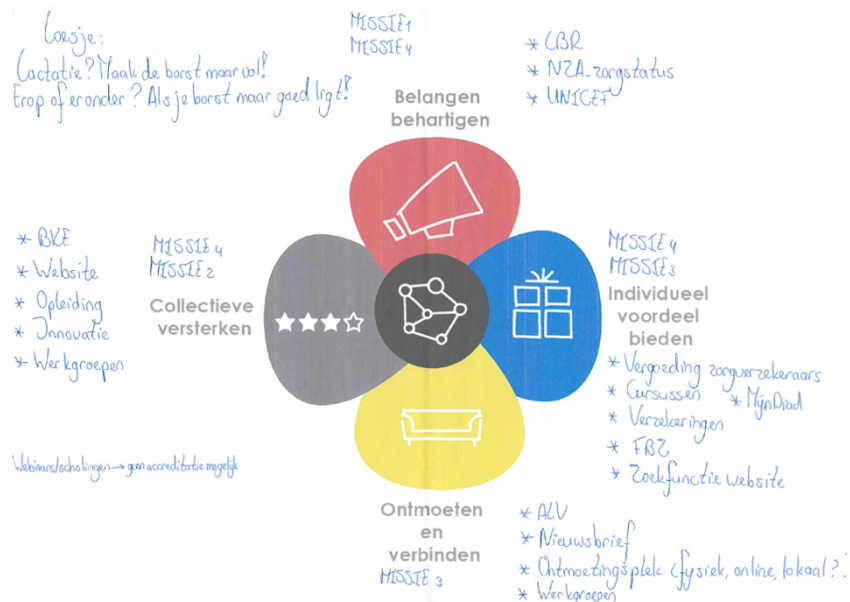
Op 1 en 8 december 2020 heeft het bestuur in twee groepjes van drie een cursus gevolgd via DNA. De cursus was live en werd gevolgd door meerdere organisaties (beide keren circa 10 deelnemers). Het doel van de cursus was meer inzicht te krijgen in basale aspecten van bestuurswerk, zodat deze inzichten kunnen worden gebruikt voor bijvoorbeeld het huishoudelijk reglement en het nieuwe beleidsplan.

Wat hebben we geleerd?

De aard van een vereniging bepaalt in sterke mate hoe het beleid eruitziet en hoe effectief een bestuur kan zijn. We kwamen erachter dat de NVL, als vereniging, een buitenbeentje is. Wij hebben geen bureau met betaalde, fulltime krachten die het werk verzetten voor het bestuur. Dit is voor onze vereniging ook niet haalbaar. Dit betekent dat het bestuur verantwoordelijk is voor zowel de bestuurstaak als het uitvoerende werk. Dat is, zoals we weten, een flinke uitdaging, met name omdat in dergelijke verenigingen de infrastructuur vaak die van een vrijwilligersorganisatie is, terwijl het ambitieniveau professioneel is en leden vaak hoge verwachtingen hebben van de vereniging. Dat verklaart deels ook waarom we tegen bepaalde dingen aan lopen en wat daar mogelijke oplossingen voor zijn.

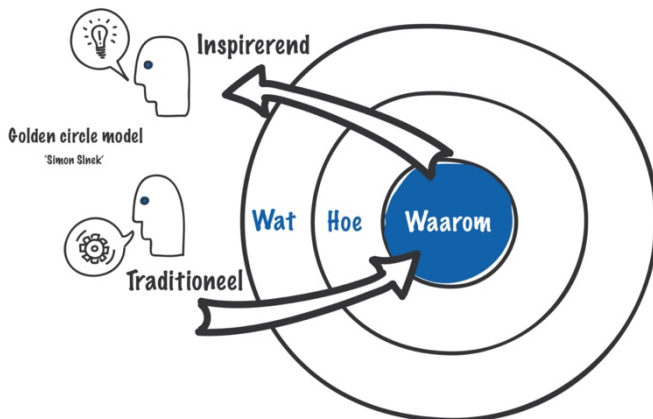
Het fundament van de vereniging moet stevig staan, anders kom je aan de hogere doelen van je organisatie helemaal niet toe. De DNA-trainers gaven aan dat het daarvoor heel belangrijk is om verbinding met de leden te onderhouden op basis van hun specifieke kwaliteiten en affiniteit met een onderwerp om zo te innoveren en de kwaliteit van het beroep te borgen en te verhogen.

Tijdens de cursus werden drie modellen aangereikt om de eigen organisatie mee te inventariseren. Op grond van de opbouw van de drie modellen hebben beide groepjes onafhankelijk van elkaar gekozen voor de "[verenigingsschroef](#)" en de activiteiten van de NVL in beeld getracht te brengen (hieronder zie je de inventarisatie van één van de twee groepjes).



Aangegeven werd dat het belangrijk is om een balans te vinden tussen de vier verschillende schroefbladen/ activiteiten; ontbreekt die balans, dan loopt een organisatie vast. Wanneer sommige activiteiten minder sterk vertegenwoordigd zijn, is het goed daar aandacht aan te besteden.

Naast de verenigingsschroef werd de [Golden Circle](#) van Simon Sinek besproken en waarom deze zo belangrijk is.



Traditionele organisaties werken vaak van buiten naar binnen: ze vertellen wat ze doen en hoe ze dat doen en pas in laatste instantie wordt duidelijk **waarom** ze dat doen. Inspirerende organisaties en bedrijven werken andersom, van binnen naar buiten: alles draait om **waarom** ze bestaan en waarom ze doen wat ze doen en in lijn daarmee komen het 'hoe' en het 'wat' tot stand: het product van zo'n organisatie is altijd logischerwijs gekoppeld aan de kernwaarden, aan het **waarom**.

Aanbevolen werd om het **waarom** altijd goed vast te houden, maar het **hoe** en **wat** zo nodig regelmatig aan te passen, zodat je actueel blijft. Daarbij zijn twee zaken heel belangrijk: 'know-how' (kennisuitwisseling) en 'know-who' (coalities vormen). Via die routes en met het krachtig uitdragen van de kernwaarden, kan een vereniging focus houden op maatschappelijke vraagstukken en stakeholders betrekken bij de doelen.

Als kenmerken van een innovatieve vereniging werden de volgende aspecten genoemd:

1. Duidelijke visie op toekomst sector of beroep op basis van kernwaarden
2. Focus op maatschappelijke vraagstukken en proactieve wijze van belangenbehartiging
3. Autoriteitspositie op kennis en data
4. Intermediaire rol in innovatie
5. Dienstverlening en opleidingsaanbod in lijn met strategie
6. Slagvaardige en flexibele verenigingsorganisatie
7. Hybride verdienmodel (dus niet alleen lidmaatschapsgelden)



Er werd uitgelegd dat de meeste verenigingen meer (potentiële) actieve leden hebben dan er werkelijk nodig zijn, als leden maar kunnen instappen bij iets wat ze graag doen en waar ze goed in zijn. Daarom is het belangrijk te achterhalen waar voor de leden het plezier en de buikpijn zitten. Dat zijn dingen waarvoor je met elkaar aan het werk moet en waarmee leden vaak ook graag aan het werk willen, zeker als de inzet via een fijne sfeer, positieve aandacht en een mooi resultaat dubbel-en-dwars de moeite waard is. Dan ervaren leden 'eigenaarschap': het is hun club, waarop ze trots zijn en waarin ze hun talenten kunnen inzetten.