

OPNIEUW VERENIGEN

Hoe komen vraag en aanbod bij elkaar in de participatiesamenleving?





OPNIEUW VERENIGEN

Hoe komen vraag en aanbod bij elkaar in de participatiesamenleving?

© Han de Regt, juni 2014



Van back to basics naar back to the future

Dit e-book is voor iedereen die handvatten zoekt voor *Opnieuw verenigen* in de geïndividualiseerde samenleving van Nederland. We snappen met elkaar het concept van de participatiesamenleving, maar struikelen regelmatig bij de stappen op weg daar naartoe. Dit e-book geeft in deze eerste versie *) geen oplossingen. De oplossingen zitten in onszelf, in de sociale mens die hunkert naar sociale cohesie. Dit e-book toont een andere manier van kijken. De voorbeelden zijn ontleend aan de sport waar sportverenigingen kampen met een tekort aan vrijwilligers en een overschot aan ouders die de sportvereniging als kinderopvang gebruiken. De kunst van vernieuwen is het oude loslaten zonder het goede te verliezen. Daarom back to the future!



Inhoud

Van back to basics naar back to the future.....	2
Waarom dit e-book?	4
Nieuw tijdperk	5
Participatiesamenleving.....	7
Bijdragen.....	10
Aansluiten bij maatschappelijke ontwikkelingen.....	11
Anders organiseren.....	14
Voorbeelden van overvloed *)	17
Kom nu in actie met moeten en mogen	20



Waarom dit e-book?

Dit e-book kwam tot stand na een dag inspiratie over vrijwilligers, maatschappelijk betrokken ondernemen en een college over onze maatschappij in transitie. De locatie van deze dag was de Rotterdam Science Tower waar de algemene ledenvergadering van de Vereniging Nederlandse Organisaties Vrijwilligerswerk (NOV) werd gehouden, het congres Maatschappelijk Ondernemen en een bijeenkomst van Rotterdam School of Management (RSM) waaraan ook werd bijgedragen door de Stichting Maatschappij en Onderneming (SMO) en Erasmus Centre for Strategic Philanthropy (ECSP). Voordrachten werden gehouden door Jan Rotmans (maatschappelijk gedreven wetenschapper) en Jos de Blok van Buurtzorg. Tijdens het congres Maatschappelijk Ondernemen werd het boek 'Filantropie in Nederland' van prof.dr. Lucas Meijs gepresenteerd.

Jan Rotmans vertelde (naar eigen zeggen al twintig jaar) het inspirerende verhaal dat onze maatschappij en de economie in transitie zijn. Het gaat niet om een geleidelijke verandering, maar om een transformatie zoals ook de industriële revolutie onze wereld veranderde. Jos de Blok van Buurtzorg liet ons zien hoe je met een geheel nieuwe kijk op bedrijfsvoering nu al in onze kantelende samenleving kunt ondernemen.

De verhalen die deze dag werden verteld, passen ook helemaal op de sportwereld, die ook stevig in verandering is. Voor de één zal het misschien aanvoelen als onrust die wel weer overwaait en de ander zal het als een daadwerkelijke transitie ervaren met ingrijpende gevolgen voor de sportwereld.



Het is niet altijd het beste om problemen te blijven oplossen

Dit e-book *Opnieuw verenigen* geeft geen oplossingen voor problemen. *Opnieuw verenigen* is bedoeld als inspiratie voor anders kijken. Problemen oplossen gaat over het vasthouden aan de oude vertrouwde situatie en de wens om zo snel mogelijk weer naar de oude situatie terug te keren. Daar ontstaat geen vernieuwing. En vernieuwing hebben we nodig, ook als we het antwoord op de vraag ‘Hoe ziet het er straks dan uit?’ nog niet hebben. Van back to basics naar back to the future.

Nieuw tijdperk

Zijn we ons wel voldoende bewust van een nieuw tijdperk dat zich aandient?

Als je het nieuwe tijdperk niet ziet, wil dat nog niet zeggen dat het niet onderweg is. Het stenen tijdperk is niet tot een eind gekomen door een gebrek aan stenen! Betere alternatieven dienden zich aan. Dus sluit niet je ogen voor veranderingen om je heen.

Groot, groter, grootst is niet meer de succesformule

Met de 3D-printer heeft straks iedereen zijn eigen productieafdeling. We kunnen nog veel meer zelf: stroom opwekken, boeken maken, verzekeren via een broodfonds of een loopgroepje beginnen. Die ontwikkeling gaat in de komende jaren alleen maar sneller en zal nog tientallen jaren aanhouden.

Van macht naar bijdrage

Macht wordt steeds minder geaccepteerd. Mensen willen werken, leven en samenwerken op basis van gelijkwaardigheid. Natuurlijk zal status altijd een rol blijven spelen. Echter, die status zal gebaseerd zijn op de bijdrage die iemand doet aan de samenleving en niet gebaseerd zijn op een benoeming of iemands salaris of de waarde van zijn auto.



Stille evolutie

Waarom we in Nederland van dag tot dag niet veel van het geborrel van het nieuwe tijdperk merken is, omdat de ontwikkelingen zich regionaal, lokaal en zelfs op persoonlijk niveau afspelen.

We protesteren niet meer, we zetten er iets tegenover.

Voor de jeugd is dat volop aan het doen. We regelen het zelf. Een auto kopen? Welnee, ik heb er maar af en toe een nodig. Waarschuwing voor de lezer: begin nu niet meteen een autoverhuurbedrijf, want die overbodige stap in het economisch verkeer wordt ook overgeslagen. Er staan al genoeg auto's het grootste deel van de dag stil. Mensen lenen van een vriend af en toe een auto en net zo graag van onbekenden. Meer dan een website om het contact tot stand te brengen is niet nodig!

Sport

Het organisatiemodel van de sportwereld wil ik zeker niet vergelijken met het proces aan het einde van het stenen tijdperk. Daarvoor zijn er in de sportwereld op dit moment juist wel heel veel tekorten ☺:

- vrijwilligers
- geld
- bestuurders
- kader
- 12-18-jarigen
- actieve ouders
- accommodaties
- creativiteit



Overvloed aan stenen heeft de mensheid niet weerhouden van het doorontwikkelen. Laat reële tekorten in de sportwereld ons niet verlammen om een volgende stap te zetten.

Participatiesamenleving

Op het congres vertelde een Russische ondernemer, die al meer dan tien jaar in Nederland woont, hoe zij op een bijzondere manier met onze cultuur werd geconfronteerd. Haar buurvrouw was ziek en dus belde ze even aan om te zeggen dat zij boodschappen ging doen. Of ze iets voor haar buurvrouw kon meenemen? Hoe denk je dat de buurvrouw keek toen ze die vraag hoorde? Ze was stomverbaasd en geloofde haar ogen en oren niet. En dacht: 'Oh jee, hoe moet dat dan met geld, geef ik dat vooraf of straks pas? Hoeveel boodschappen mag ik vragen om mee te nemen, niet teveel natuurlijk. En moet ik een boodschappentas meegeven? Is het erg als zij weet wat voor producten ik wil hebben?'

Kortom, paniek! We zijn als Nederlanders de afgelopen 65 jaar in de watten gelegd door de overheid en zie wat er van ons is geworden. In ons systeem heeft zich het idee vastgezet dat we helemaal alleen de wereld aankunnen. Omdat er altijd een overheid is die de rest voor ons regelt. En ondertussen blijken we hulpeloze wezens geworden te zijn die hunkeren naar sociale cohesie.

Wie helpt ons om op dat vlak weer ervaringen op te doen en de magere jaren te laten vergeten? Hulp bieden is iets wat niet past in de 21^e eeuw. Van hulp worden we afhankelijk. We moeten niet zorgen voor, maar zorgen dat. Elkaar sterker maken door elkaar te stimuleren om te ontwikkelen is de weg. Dat betekent elkaar ruimte



geven, elkaar stimuleren, oprecht interesse tonen en elkaar volgen op die ontdekkingsreis.

Het t-shirtverhaal

We voelen elkaar nog wel eens niet goed aan in het vrijwilligerswerk. Ter illustratie hiervan een 'anekdote' over een mooi project waar heel veel mensen uit verschillende organisaties hun schouders onder hadden gezet om er een succes van te maken. Het ging als volgt:

Over een uur gaan de deuren van de locatie open voor de bezoekers van het evenement. De projectleider komt vol trots met een grote kartonnen doos de ruimte in waar de activiteitenbegeleiders zich hebben verzameld. De projectleider vraagt even de aandacht. Uit de doos haalt hij één voor één voor alle begeleiders een mooi shirt van echt goede kwaliteit als dank voor hun bijdrage. Iedereen is verrukt. Wat een leuke verrassing, dat had echt niet hoeven.

Maar ineens slaat de stemming om als de eerste twee mensen hun t-shirt aantrekken. In koeienletters staat op het t-shirt VRIJWILLIGER. De rest van het verhaal laat zich raden. In de evaluatie van het evenement vertelden de mensen twee weken later hoe zij de tekst 'vrijwilliger' op het t-shirt hadden ervaren. Men voelde zich: amateur, niet-opgeleide, een non-professional, goedbedoelend lid, 'belast mij niet teveel', 'ik ben hier ook voor mijn plezier, hoor', enzovoort. Tip voor iedereen die een ander een stempel op wil drukken: doe het niet.



Hoe zullen we iemand noemen die in actie komt voor een ander?

Waar komt die term vrijwilliger toch vandaan? Het lijkt erop dat deze term vaak ervaren wordt als de tegenhanger van de professional. Er moet toch een beter woord te vinden zijn voor iemand die iets doet voor een ander? Zullen we het voorlopig houden op 'mens' en het woord vrijwilliger niet meer gebruiken in de context van iets zonder betaling doen voor een ander? Het zal even wennen zijn voor ons Nederlanders, maar we zijn gewoon mens als we iets voor anderen doen, zonder etiket of stempel.

Alleen wat mensen niet zelf kunnen

Je kunt op twee manieren naar de participatiesamenleving kijken. In deze periode waarin we met elkaar die participatiesamenleving (opnieuw) aan het ontdekken zijn, worden initiatieven gestart op onderwerpen waar de overheid steken laat vallen. Op de langere termijn zal de participatiesamenleving andersom georganiseerd zijn. Burgers organiseren alles onderling en alleen op die onderwerpen waar de burgers het niet voor elkaar krijgen stapt de overheid in.

Kijk eens door die bril naar jouw sportvereniging en de rolverdeling tussen leden, ouders van jeugdleden, oud-leden, kader, commissies en bestuur. Hoe een vereniging is georganiseerd, is een weerspiegeling van de structuren in de samenleving. Als we als samenleving in transitie zijn, is het goed om ook als sportvereniging die ruimte en kaders te scheppen om onze leden (burgers) niet te vervreemden van een achterblijvend organisatiemodel in de sport. Als de Algemene Leden Vergadering (ALV) slecht bezocht wordt, dan wordt het tijd om een andere overlegvorm te kiezen waaraan het bestuur haar mandaat voor besturen kan ontleen.



Bijdragen

Waarom willen mensen bijdragen? Waarschijnlijk zijn er net zoveel redenen als mensen. Dat betekent, dat het waarschijnlijk héél moeilijk is om iedereen vanuit ‘het beleid’ aan te spreken om bij te dragen aan de vereniging. Tenzij je natuurlijk op een dieper niveau het recept van motivatie weet te ontrafelen.

Zingeving

Veel mensen zijn in deze tijd op zoek naar zingeving. Zingeving is de bedoeling of het doel van het leven achterhalen en nastreven. Vooral mensen die dit in hun werk niet vinden, zijn op zoek naar zingeving. Dat veel mensen zingeving niet in hun werk vinden, komt voort uit de opzet van de maatschappij die van ieder mens verlangt heeft om zich ergens in te specialiseren. En die specialismen gaan zo ver, dat het lastig is om je beroep nog als roeping te kunnen zien (de vele uitzonderingen daargelaten). Dus de vraag van de voorzitter wat iemands beroep is, voelt niet voor ieder lid van de sportvereniging of ouder van een sportend kind als ‘YES’ wie weet mag ik straks iets met mijn kennis doen in de sportvereniging. Misschien dat een ander soort vragen meer energie losweekt:

- Waar krijg jij energie van?
- Waar stoor jij je aan in de club?
- Wat zou jij willen veranderen?
- Wat vind je hartstikke goed aan deze vereniging?

Ontwikkelen of functioneren

We zijn geneigd om mensen te vragen activiteiten te doen die zij al goed kunnen. Dat is plezierig en geruststellend voor degene die een paar taken wil overdragen. Maar wil iemand de dingen die hij al hele dagen op zijn werk doet (vaak zonder passie!) ook nog in de vrije uren doen? Er is weinig te beleven aan goed functioneren. Mensen



willen zich ontwikkelen! Mensen willen nu eindelijk eens met hun passie of irritatie of overtuiging of eigen ideeën aan de slag. En niet die activiteiten die aansluiten op iemands veel te vroeg gekozen studierichting of beroep.

Misschien dat dit voorbeeld als inspiratie kan dienen: *het verven van de lijnen op het sportveld.*

- Afgebakende periode: vraag mensen voor een periode van maximaal drie maanden voor het verven van de lijnen.
- Leren staat centraal: daag hen uit dat ze veel gaan leren op het gebied van milieuwetgeving en organisatie.
- Kennisoverdracht: ze leren een apparaat bedienen en draaien mee in een organisatie. Die kennis kunnen zij na drie maanden overdragen aan de volgende die deze activiteit oppakt.
- Geef een uitdaging mee: aan iedereen die meedoet, vragen we om op zoek te gaan naar 1% efficiencywinst naar keuze in tijd, grondstoffen, etc.
- Next level: wat zou iemand, na die drie maanden met lijnen bezig zijn, nu willen doen?

Aansluiten bij maatschappelijke ontwikkelingen

Intern zijn clubbestuur en commissies alle dagen hard bezig met ‘de boel draaiende houden’. Ondertussen wordt de sport door velen buiten de sportvereniging ook nog gezien als de beste plek om vele maatschappelijke en sociale problemen op te lossen. Hoe kun je daar beleid op maken als je als sportbestuur al tot over je oren in het oplossen van problemen zit? Het stapeltje urgente zaken wordt maar niet kleiner en de stapel belangrijk blijft onverminderd hoog.



Waar gaat sport over?

Gaat sport over de competitie draaiende houden of mensen onvergetelijke sportervaringen geven? Zijn we in sportverenigingen niet erg veel bezig met alles wat MOET? We MOETEN de competitieploegen inschrijven, we MOETEN het evenement organiseren, we MOETEN beslissingen nemen over volgend jaar, we MOETEN ... Maar van wie moet er wat? Zijn de F-jes echt het best geholpen met al die uit- en thuiswedstrijden? Met het gestress van ouders die laten blijken eigenlijk geen tijd / zin te hebben voor het regelen van het vervoer naar de uitwedstrijden? Het hoeft niet allemaal anders, maar het kan ook geen kwaad om af en toe eens te kijken naar wat past in deze tijd. Misschien houden we vast aan iets, alleen maar omdat we dat gewend zijn, omdat het zo hoort of omdat we het hebben afgesproken. Durf het gesprek aan te gaan over ANDERS.

Passie en individualisme

Om even een grove schets te maken: in de vorige eeuw vonden mensen het normaal om vanuit hun sociale betrokkenheid én hun sociale leven bij te dragen aan de sportvereniging. De sportvereniging was een belangrijke sociale omgeving naast de familie, school en kerk om in te functioneren en aan bij te dragen. Hoe anders is dat in deze eeuw. In de piramide van Maslow wanen we ons in deze tijd op de vijfde trede van ontplooiing, namelijk die van zelfactualisatie: doen wat je roeping is en je daarin verder ontwikkelen. Onszelf ontwikkelen staat hoog op ons prioriteitenlijstje. En ja, dat lijkt sterk op een ontwikkeling van groei van het individualisme. We zijn meer dan ooit in het bestaan van de mensheid, gepassioneerd om de volgende stap in onze persoonlijke ontwikkeling te zetten. Dat betekent echter niet dat we thuis met de gordijnen dicht een LOI-cursus voetballen volgen, omdat we iets in alle eenzaamheid en afzondering willen leren. Welnee, we staan midden in een samenleving die zoveel kansen en mogelijkheden biedt om op aan te haken, dat we



wel keuzes moeten maken waaraan we onze energie willen geven. Een goed doel in Afrika, voorleesvader op de school van je kind, een onderneming beginnen, het sportteam naar uitwedstrijden rijden, collecteren voor Unicef en ga zo maar door.

Eigenaarschap

Om mensen in de benen te krijgen, kunnen we niet meer volstaan met aan het bestuur overlaten van het maken van de strategie voor de vereniging, een jaarplan en activiteitenkalender en dán pas vrijwilligers gaan zoeken om de activiteiten uit te voeren. Dan gaan we aan mensen vragen klusjes te doen, zoals flyers uitdelen om daarmee de vereniging te helpen. U heeft ineens geen tijd meer? Oh, dat is jammer. Maar u wilt toch nog steeds wel helpen? Jazeker, wel helpen, maar ook mijzelf ontwikkelen en leren van mijn eigen fouten als ik het op mijn eigen manier mag doen. Een betere manier om leden uit te dagen om bij te dragen aan de vereniging, is door het eigenaarschap van een onderwerp openlijk en volledig over te dragen. Dan kan een ieder zijn persoonlijke ontwikkeling in zo'n onderwerp kwijt. Een voorbeeld:

Geachte ouders en verzorgers van een kind met autisme dat op onze vereniging lid is,

We vinden het als sportvereniging heel belangrijk dat we een veilige omgeving creëren voor uw kinderen. Zou u met elkaar en eventueel met hulp van buiten de vereniging het beleid voor onze vereniging op dit onderwerp willen schrijven? We zouden u daar zeer erkentelijk voor zijn. We geven u graag de kaders mee waarbinnen wij denken dat we het beleid dat u straks voorstelt kunnen realiseren.



Anders organiseren

Van besturen met een visie naar besturen met een missie

Wat is het lange termijn perspectief van de vereniging? Wat is de bijdrage die de sportvereniging van de toekomst levert aan de samenleving? Durven we vraagtekens te zetten bij alles wat we nu zien als de basis van een sportvereniging? Als mensen daar met elkaar over gaan praten, dan komen zij misschien los van:

- de vereniging in stand houden omdat we weten wat het beste voor de leden is,
- de vereniging zo lang mogelijk blijven organiseren naar de 'eisen van de sport',
- de vereniging in de huidige vorm in stand houden, omdat dat altijd gewerkt heeft,
- de vereniging zien als een afzondering van de omgeving vanuit het kader 'van, voor en door leden'.

Formuleer met elkaar die nieuwe missie voor de sportvereniging!

Van back to basics naar back to the future

'Het wordt nooit meer zoals vroeger' is een veel gehoorde uitspraak, die ook zeker in sportverenigingen gebruikt wordt als het gaat om het vrijwilligersbeleid. Terug naar de basis klinkt alsof we kunnen leren van hoe het vroeger was. En dat is natuurlijk ook zo, als we ook oog hebben voor de fundamentele veranderingen in de wereld en de transitie in de samenleving. Velen van ons zijn nog opgevoed en hebben opgevoed vanuit het denken in structuren. We gaan in de komende tijd van structuren naar mensen. Minder nadruk op efficiency, minder nadruk op het systeem en meer (weer) mensgericht. Niet het draaiend houden van de vereniging zoals deze is centraal stellen, maar het voldoen aan de (sport-)wensen van mensen centraal stellen.



Vrijwilligersbeleid

Een betere term dan vrijwilligersbeleid, kan zijn ledenbeleid. Maar ook die term past niet meer goed als je de sportvereniging bekijkt vanuit haar plek in de gemeente. Het gaat niet meer alleen om de leden. Een sportvereniging is onderdeel van een (sport-)infrastructuur van een wijk, stadsdeel of regio. De leden zijn toevallig de mensen die zich voor langere tijd willen binden aan een club, ieder met zijn of haar persoonlijke motivatie. En er zijn nog heel veel mensen daaromheen die de sport, de sportclub of de locatie zien als instrument om andere doelen te kunnen realiseren. Door ruimte te geven aan mensen van buiten de sportvereniging om aan te haken, is een nog groter potentieel energie van mensen aan te boren en in actie te zetten.

Raken met taken

Als je op jouw sportvereniging kampt met een tekort aan vrijwilligers, dan is er in ieder geval één feit van toepassing: je bent kennelijk niet in staat om mensen te raken met de taken die je wilt verdelen onder de vrijwilligers. Sterker nog, we moeten af van het verdelen van taken onder vrijwilligers. Geef mensen (leden en niet-leden) de ruimte om zelf tot het formuleren van taken te komen, nadat zij zichzelf hebben uitgedaagd in het kunnen leveren van een bijdrage aan de sportvereniging. Of via de sportvereniging aan de buurt.

Eigenaarschap en status

Als je in het bestuur zit of commissielid bent, hoe voelt het dan om op jouw manier bij te mogen dragen aan de sportvereniging? Dat je een plek hebt in de rijke historie van de club en dat je de club vooruit helpt naar jouw beste vermogen? Het zal zeker bevrediging geven om iets van start tot finish met een bepaald resultaat op te mogen pakken! Je voelt eigenaarschap over de uitdaging en (al is het niet belangrijk) ook status in de rol die je vervult. Eigenaarschap en status werken positief voor veel



mensen. Een mens haakt aan als hij of zij een passende kans ziet om dat gevoel van eigenaarschap te gaan ervaren. Status is daarbij niet belangrijk, totdat iemand anders status gaat ontlenen aan wat jij hebt bijgedragen. Het gemis aan erkenning is een risico dat zwaarder weegt dan het ontvangen van status. Die twee gaan dus hand in hand. Een vrijwilligersavond als dank voor de inzet van alle vrijwilligers heeft een risico in zich. Een feest geven is prima, maar het kan niet het schouderklopje, het persoonlijke bedankje, het noemen van je naam in het clubblad en nog veel meer openbare aandacht voor iemands bijdrage vervangen. Soms lijkt het alsof degene die de vrijwilligersavond heeft georganiseerd, meer credits krijgt dan de aanwezige vrijwilligers.

Beleid of ruimte

We zien het vooral bij de jeugd, maar het geldt voor steeds meer mensen: we gaan de barricaden niet meer op als we iets willen bijdragen of veranderen. We gaan het zelf op een andere manier doen! Voor een sportvereniging betekent dit dat ieder lid ruimte moet voelen om iets op zijn of haar eigen manier te doen. Eng idee hè! Maar het nog veel gehanteerde model van strategie / beleid / jaarplan / activiteiten / oh ja, en nu hebben we handjes nodig om de acties uit te voeren, heeft haar langste tijd gehad. Mensen zullen dus ruimte moeten voelen om een thema op hun eigen manier te mogen aanpakken. Als de ruimte niet gevoeld wordt, heeft niemand tijd.

Van onderaf gaat sneller

We zullen de angst overboord moeten gooien dat het allemaal in de soep gaat lopen als leden op hun eigen manier gaan bijdragen aan de vereniging. Nog los van de vraag wat je daarvan als bestuur kunt leren. Het is zoveel gemakkelijker om leden ruimte te geven initiatieven te ontplooiën, dan om als bestuur beleid te moeten maken op



iedere verandering die we in de sportvereniging willen doorvoeren. Beleid en experiment gaan niet samen, behalve wanneer er beleid is gemaakt van het uitdagen van leden om te mogen experimenteren met veranderingen.

Schaarste en overvloed

Bij alles wat moet komt automatisch een element van weerstand om de hoek kijken. Iedereen begrijpt dat er benzine in een auto MOET om deze te laten rijden. Dat is moeten vanuit logica en de wetten van de natuur. Maar als zaken georganiseerd MOETEN worden, kun je je de vraag stellen wat er nu precies moet. Wie wil dit? Waarom doen we het op deze manier? Er ontstaat een besef van schaarste aan mensen en middelen om iets te realiseren. Door anders kijken naar hetzelfde onderwerp kun je in een wereld van overvloed terecht komen.

Voorbeelden van overvloed *)

Het jaarlijkse feest voor de vrijwilligers

Laat leden van de vereniging zelf met een plan komen hoe de vrijwilligers van de vereniging in het zonnetje gezet kunnen worden en bedankt kunnen worden voor hun bijdrage aan de vereniging. Geef daarbij alle kaders en ruimte helder weer tot en met het beschikbare budget. Is er geen animo onder de leden om hierover na te denken? Maak dan niet de fout om het zelf te organiseren, er MOET namelijk niets. Blijf mensen uitnodigen om met dit onderwerp iets te doen. Leer ondertussen op welke manier je mensen kunt raken om in beweging te komen.

**) Met dank aan de mensen bij sportverenigingen die deze initiatieven hebben verteld. Er is weldegelijk al energie in de sportwereld voor anders kijken én organiseren in het nieuwe tijdperk.*



Bardienst op de tennisvereniging

Het leek de tennisvereniging toch niet fair om iemand die eenmaal per week met zijn buurman op dinsdagochtend een balletje slaat, te moeten verplichten om eenmaal per jaar de zaterdagavondbardienst op zich te nemen, omdat de competitieteams dan lekker los kunnen gaan. Als de competitieteams op zaterdagavond bardienst nodig hebben, dan rouleren ze die taak maar onderling. En wat gebeurde er toen? Competitieteam 1 had de eerste avond meteen het assortiment van hapjes uitgebreid en dat viel helemaal in goede aarde (en er werd nog meer baromzet gemaakt ook). Competitieteam 2 had een beamer geregeld om met elkaar een Champions League wedstrijd te volgen. Competitieteam 3 organiseerde een Hollandse avond..... Dit is wat er kan gebeuren als mensen eigenaarschap voelen en ruimte om te experimenteren.

Bepaal zelf de hoogte van de contributie

Zaalvoetbalverenigingen zijn bijzondere sportverenigingen. Vrijwel IEDEREEN is actief zaalvoetballer! Dat komt, omdat een zaalvoetbalvereniging een verzamelplaats is van teams die als primaire doel hebben om in competitieverband zaalvoetbal te spelen. Dus als een groep zaalvoetballers hun team voor het volgende seizoen niet vol krijgen, zeggen ze hun lidmaatschap op. Om het jaar erop zich net zo vrolijk weer aan te melden met een nieuw team. Een creatieve zaalvoetbalvereniging heeft van dit vaststaande feit een deugd gemaakt. Elk team is welkom, betaal de volledige jaarcontributie vóór de start van het nieuwe seizoen en betaal per team. De teamcontributie bedraagt Eur 1.400. Doe je mee met een team van 7 zaalvoetballers, dan betaal je per persoon Eur 200 en schrijf je je in met een team van tien personen, dan betaal je per persoon Eur 140 aan contributie op jaarbasis.



Strik om de club

Het doel heiligt de middelen zal deze vereniging gedacht hebben toen zij een groot breed lint om het hele clubhuis spanden op de drukste trainingsdag van de week. Op het lint stond geschreven 'deze club gaat binnenkort opgeheven worden'. Als je als lid diep genoeg bukte, kon je onder het lint door de kantine in om te vragen wat er aan de hand was. Daar stonden bestuur en andere leden van de vereniging het verhaal te doen, dat door het gebrek aan vrijwilligers de organisatorische taken niet meer uitvoerbaar waren. Er meldden zich die dag 25 leden aan om de openstaande taken op zich te nemen. Over het raken van je leden gesproken!

De lessen gaan vervallen

Eenzelfde soort voorbeeld over het raken van leden gaat over het dreigend einde van een trainingssuur. Is er echt een tekort aan trainers of zaaltijd, wacht dan niet tot het bijna te laat is met de noodklok luiden naar de leden toe. De leden weten van niets en worden dan 'op een te laat moment' ineens geconfronteerd met een lastig besluit. Betrek leden bij hun eigen sportconsumptie en wees duidelijk wat van ieder wordt verlangd om de trainingssuren te kunnen garanderen.

De gezonde sportkantine en de vrijwilligerscentrale

Een sportvereniging en lokale vrijwilligerscentrale vonden elkaar in een plan om een gezonde sportkantine te realiseren. De vrijwilligerscentrale had hiermee een nieuwe insteek gevonden om professionals, ervaringsdeskundigen, kantinebeheerders van scholen en andere belangstellenden te bereiken met een mooie uitdaging. Dit



resulteerde vanuit die groep in een actieplan voor alle kantines in de gemeente (sport, onderwijs, recreatie en bedrijven). De sportvereniging werd ondersteund om de discussie over en verandering van de sportkantine te realiseren via het mobiliseren van leden van de club. Het bestuur van de sportvereniging leerde dat met de energie van de leden iets was bereikt dat via een beleidsplan van het bestuur nooit zo soepel zou zijn verlopen.

Kom nu in actie met moeten en mogen

Wat in veel van de voorbeelden en mogelijkheden die worden genoemd in de e-book *Opnieuw verenigen* doorklinkt, is dat het accent van het proces waar je als vereniging instapt ligt op verandering van gedrag. Het is niet altijd de weg om vanuit doelen terug te redeneren naar benodigde activiteiten. Voor verenigingen in transitie geldt: eerst gedraggericht en daarna doelgericht. Gedrag is nu, doel is later. *Samen zijn we de club* is het einddoel. Om daar te komen, zijn we verplicht om in een verkenning van dat proces van verandering te komen. Dat kan alleen met het experiment.

Zoals gezegd kan een bestuur in de overgangsfase met een gerust hart beleid maken rondom het toestaan en omarmen van experimenten door leden. Zo vergroten we het aanpassingsvermogen van iedereen die in zijn of haar dagelijks leven, werkzame leven en sportieve leven volop leert in de transitie naar het nieuwe tijdperk en de participatiesamenleving.

Wat kan een eerste stap zijn: flip-over met moeten en mogen

Natuurlijk is het lastig voor een bestuur om los te laten. Net zo goed als het voor leden moeilijk is om zomaar opeens initiatief te nemen. Die nieuwe samenhang en structuur ontbreken en dus ontbreekt ook het gevoel van veiligheid en vertrouwen.



Komen leden niet uit zichzelf in actie, dan is er een voor iedereen zichtbaar en door het bestuur actief gepromoot startpunt nodig. Hierbij geeft het bestuur aan dat het haar menens is met het loslaten en het ruimte bieden aan leden om de vereniging mede vorm te geven.

Om dat kracht bij te zetten plaatst het bestuur, verdeeld over twee kolommen, vele onderwerpen op een flip-over:

- In de linkerkolom staan de zaken die onveranderd georganiseerd **MOETEN** worden. Voor sommige clubs zullen dat onderwerpen als de competitie, het trainersbeleid, de contributie, etc. zijn.
- In de rechterkolom staan de onderwerpen die **MOGEN** veranderen of nieuw gestart mogen worden. Voor veel verenigingen zal er ruimte zijn voor onderwerpen op het gebied van autisme, feestavond voor de vrijwilligers, bardienstrooster, etc. Voor iedere club zullen er in de linker- en rechterkolom andere onderwerpen staan.

Vervolgens ontstaat er discussie over waarom sommige onderwerpen in de linker- dan wel rechterkolom staan, prima! En sommige mensen eigenen zich een onderwerp toe uit de kolom **MOGEN**. Ze hebben een nieuw idee, doen daarmee een experiment of verkenning, vinden medestanders om gezamenlijk een voorstel aan de club uit te brengen. En sluiten af met het gezamenlijk realiseren van een verandering in de club.



Ondertussen blijven onderwerpen uit de linker- en rechterkolom schuiven van plek. Zouden ALLE onderwerpen op enig moment in de rechterkolom kunnen staan? Dat klinkt als een heel fijne vereniging die 100% oog en hart heeft voor haar leden en hun behoeften en plezier.

Han de Regt

projectleider Nieuwe Kansen Sport

NKS

Kooikersweg 2

5223 KA 's-Hertogenbosch

T: 073-6131376

M: 06-41118327

Website: www.nieuwekansensport.nl

Facebook: www.facebook.com/nks.nl

LinkedIn: www.linkedin.com/company/nks

Twitter: www.twitter.com/NweKansenSport

