



Tips voor het vinden en binden van bestuursleden

Nieuwe bestuursleden vinden

- Vraag mensen altijd persoonlijk (mensen melden zich niet zelf gauw aan als bestuurslid)
- Zorg dat je stevig in 'het netwerk' zit
- Vraag anderen in jouw organisatie ook hun netwerk in te zetten
- Vraag voormalig actieve leden die een jaartje gestopt zijn eens in het bestuur... sommige mensen (zeker die gestopt zijn door een blessure) missen de gezelligheid en kun je op die manier weer betrekken.
- Naar welke talenten ben je op zoek? Spreek mensen aan en vraag ze op interesses en talenten.
- Gebruik professionele netwerken als LinkedIn.
- Vacatures in de vacaturebank van Vrijwilligerspunt werken prima. Denk ook eens aan het betrekken van andere doelgroepen: mensen uit de buurt, ondernemers, studenten etc.
- Zet niet je hele website vol met bestuursfuncties. Dat komt over alsof de organisatie op instorten staat en schrikt mensen eerder af dan dat ze worden aangetrokken.
- Laat geïnteresseerden eerst een tijd mee doen zonder enige verplichting zodat ze kennis maken met de organisatie.

Besturen aantrekkelijk maken

Taken bestuursleden

- Je mag eisen stellen, maar denk goed na wat je echt wil. Vraag je duizendpoten (veel competenties) dan schrik je veel mensen af.
- Baken de taken goed af, wat verwacht je van bestuursleden (schieten we niet door in taken ?)
- Baken de bestuursperiode af (bijvoorbeeld max. x jaar), benoem dit in de statuten (rooster van aftreden)
- Leg taken, verwachtingen en tijdsinvestering vast en maak een heldere beschrijving
- Zorg dat nieuwe bestuursleden goed begeleid worden: inwerken, back-up, scholing (o.a. via Vrijwilligerspunt), etc.

Vergaderen

- Minder vergaderen en minder lang vergaderen (stel een tijdlimiet)
- Punten kort bespreken, uitwerking organiseren buiten de vergadering
- Taken verdelen en uit handen geven (werkgroepjes)
- Maak gebruik van andere communicatiemiddelen (email, One Drive, socialmedia, etc.) om elkaar te informeren en samen te werken.

Vergroten betrokkenheid

- Zorg voor transparantie/openheid, laat leden, deelnemers, achterban weten wie je bent, waar je voor staat en wat je doet ('bestuur aan de bar')



- Stel (een deel van de) vergadering open voor belangstellenden
- Ga tijdens een ledenvergadering als bestuur niet voor je leden maar tussen de leden zitten.
- Betrek leden/deelnemers/achterban bij de uitvoering van (deel)taken.
- Zijn er meerdere vacatures? Organiseer een achterbanconsultatie met je leden over de toekomst van de organisatie.

Flexibel organiseren

- Neem je bestuursstructuur regelmatig 'onder de loep'.
- Vraag je als bestuur (regelmatig) af waar je mee bezig bent, wat je doet en waarom je dit doet. Durf te veranderen.
- Knip taken en rollen op of deel ze anders in, waardoor een klus 'minder zwaar' wordt of verdeeld kan worden over meerdere mensen.
- Voor nieuwe projecten kun je ook een tijdelijk extra bestuurslid met expertise toevoegen aan je bestuur (denk aan doorvoering AVG, UBO, sociale veiligheid)
- Werk samen met andere verenigingen, deel bv je accommodatie of gebruik dezelfde software.

Handige site

- Cultuurproef; Krijg inzicht in de cultuur van uw organisatie
www.movisie.nl/publicaties/cultuurproef

Meer weten?

Vraag een gratis adviesgesprek aan bij één van de adviseurs van Vrijwilligerspunt Westfriesland: <https://www.vrijwilligerspunt.com/advies-ondersteuning>