

Map 2

...over de bestuursleden

H. Hoe organiseer ik mijn bestuur?



Wegwijs



Auteur: Katrien Boeraeve
© KLJ - 2011

In deze bundel worden een aantal mogelijke modellen voor het organiseren van je bestuur beschreven. Het is de bedoeling om jou, als hoofdleader of trekkend bestuurslid een idee te geven van de mogelijkheden die er zijn. Zo kun je indien nodig voor je afdeling, een aantal verschillende voorbeelden doornemen vooraleer te beslissen welke kant je op wil met je afdeling.

Bij elk bestuursmodel worden telkens een aantal criteria aangehaald, die als parameter dienen voor het bepalen van je keuze voor een bestuursvorm.

Deze criteria zijn: grootte van je leidingsploeg/bestuur, ledenaantal en aantal leeftijdsgroepen. Het is goed om deze criteria af te toetsen aan jouw afdeling. Het is niet de bedoeling dat je blindelings gaat overnemen wat in deze tekst staat, maar wel dat je zelf kritisch nadenkt, aan de hand van de genoemde criteria, welke bestuursvorm voor jouw afdeling de beste is. Dat kan één van deze modellen zijn, maar dat kan ook een combinatie van verschillende modellen zijn.

Veel succes ermee!



Inhoudstafel

1	Bestuur is leiding, leiding is bestuur	5
1.1	De klassieker	5
1.2	De klassieker met werkgroepen	6
1.3	De klassieker met vaste leiding en een verantwoordelijke per leeftijdsgroep	8
2	Bestuur en leiding: apart en toch samen	9
2.1	Apart en toch samen	9
2.2	Apart en toch samen met werkgroepen	10
2.3	Apart en toch samen met vaste leiding en een verantwoordelijke per leeftijdsgroep	11

1 Bestuur is leiding, leiding is bestuur

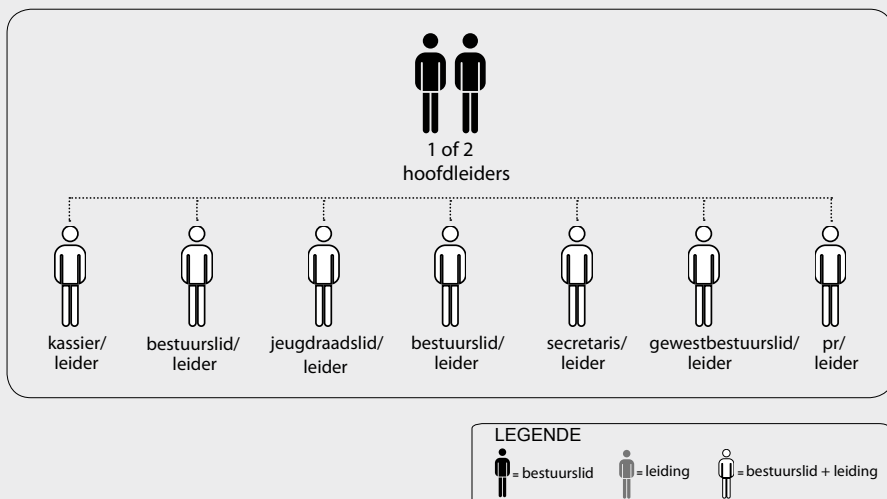
In wat volgt bespreken we drie modellen die als gemeenschappelijk kenmerk hebben dat het bestuur en de leidingsploeg gelijk zijn aan elkaar. Alle leiding zit in het bestuur en elk bestuurslid is ook leider.

1.1 De klassieker

Dit is eigenlijk de meest klassieke vorm van het organiseren van je leidingsploeg/bestuursploeg.

Er zijn één of twee hoofdleiders die aan het hoofd van de afdeling staan en ook de algemene eindverantwoordelijkheid dragen. De andere leiding/bestuursleden nemen de verschillende bestuursfuncties op zich en zijn leider en bereiden activiteiten voor.

» Organigram



» Voor welke afdelingen is dit model het meest geschikt?

- Voor afdelingen met een kleine tot middelgrote leidingsploeg/bestuursploeg (maximum 10 personen)
- Voor afdelingen met een kleine tot middelgrote ledengroep
- Voor afdelingen met één leeftijdsgroep

» Voor welke afdelingen is dit model zeker niet geschikt?

- Voor afdelingen met een leidingploeg/bestuurploeg van 15 personen en meer wordt dit model nog moeilijk hanteerbaar
- Voor afdelingen met 3 leeftijdsgroepen of meer wordt dit model eveneens nog moeilijk hanteerbaar

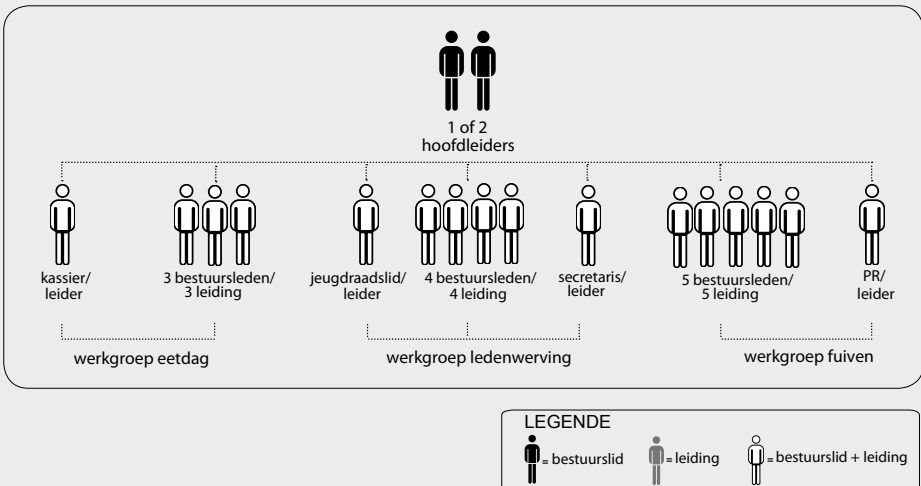
» Aandachtspunten

- Kies je voor één hoofdleder, dan is het zowieso duidelijk voor de buitenwereld wie het aanspreekpunt is en voor de leiding/bestuurleden wie de eindverantwoordelijkheid draagt. Kies je om met twee of meer hoofdleders te werken, dan moet het eveneens duidelijk zijn naar de buitenwereld en de leiding/bestuurleden toe dat er nu verschillende aanspreekpunten en eindverantwoordelijken zijn die echter wel aan hetzelfde zeel trekken.

1.2 De klassieker met werkgroepen

Om de hoofdleder(s) enigszins te ontlasten én om de vergaderingen nog efficiënt te kunnen laten verlopen, wordt, bij grote groepen, vaak gewerkt met een aantal subwerkgroepen: bv. de werkgroep fuiven, de werkgroep verantwoordelijk voor de eetdag, de werkgroep ledenwerving,... Deze werkgroepen komen dan apart samen om hun thema te bespreken en brengen verslag uit op de bestuursvergaderingen met de hele leidingploeg/bestuurploeg en de hoofdleder(s).

» Organigram



» Voor welke afdelingen is dit model het meest geschikt?

- Voor afdelingen met een grote tot zeer grote leidingsploeg/bestuursploeg (15 personen en meer)
- Voor afdelingen met een grote ledengroep
- Voor afdelingen met één of verschillende leeftijdsgroepen

» Voor welke afdelingen is dit model zeker niet geschikt?

- Voor afdelingen met een leidingsploeg/bestuursploeg van minder dan 10 personen wordt dit model nog moeilijk hanteerbaar. De aparte werkgroepen verliezen hun nut en alles wordt nodeloos ingewikkelder gemaakt (bv. communicatie tussen de werkgroepen terwijl er perfect in één groep gediscussieerd zou kunnen worden).

» Aandachtspunten

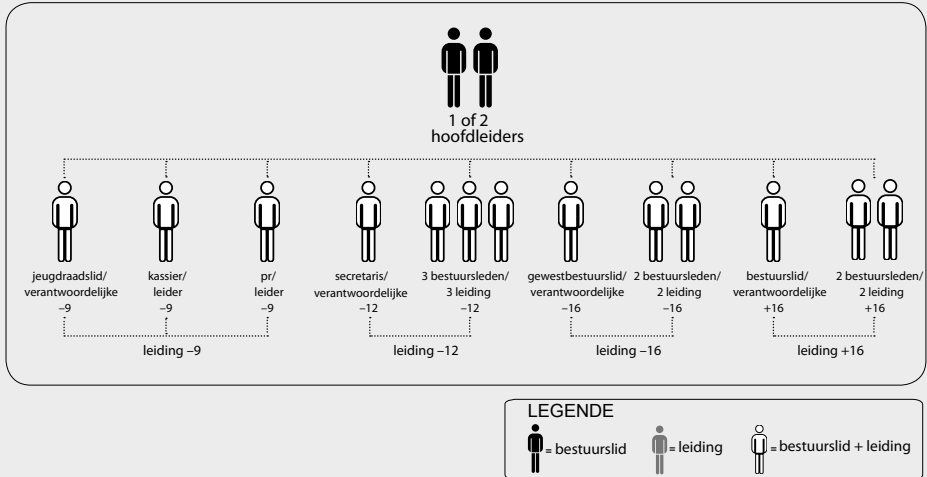
- Vermijd dat de werkgroepen op een eilandje gaan werken, waardoor de rest van de leiding/bestuursleden wordt buitengesloten en niet meer op de hoogte gehouden wordt.
- Wanneer je leiding/bestuur lid wordt, dan is je belangrijkste taak het voorbereiden, uitwerken en begeleiden van activiteiten. Je komt niet, als nieuw bestuurslid, in een leidingsploeg/bestuurploeg om enkel de fuif mee te organiseren.



1.3 De klassieker met vaste leiding en een verantwoordelijke per leeftijdsgroep

Sommige afdelingen kiezen ervoor om per leeftijdsgroep een vast werkgroepje/vaste leiding te hebben. Ideaal is dat elk werkgroepje een eindverantwoordelijke heeft. Deze roept het werkgroepje samen om activiteiten voor te bereiden en brengt verslag uit op de bestuursvergaderingen waar alle bestuursleden/leiding aanwezig zijn.

» Organigram



» Voor welke afdelingen is dit model het meest geschikt?

- Voor afdelingen met een voldoende grote bestuursploeg, afhankelijk van de leden en de leeftijdsgroepen. Er moet immers voor elke groep een vaste ploeg leiding beschikbaar zijn.
- Voor afdelingen met een grote ledengroep.
- Voor afdelingen met verschillende leeftijdsgroepen.

» Voor welke afdelingen is dit model zeker niet geschikt?

- Voor afdelingen met een zeer kleine leidingsploeg/bestuursploeg (minder dan 10 personen) is dit systeem nog moeilijk haalbaar. Dit kan deels opgevangen worden door niet elke week activiteit te geven.
- Voor afdelingen met een zeer kleine ledengroep (10 leden en minder). Vaak is opsplitsen in leeftijdsgroepen dan niet meer ideaal of mogelijk en is bovenstaand systeem niet meer toepasbaar.

» Aandachtspunten

- Vermijd ook hier dat de werkgroepen per leeftijdsgroep op een eilandje gaan werken, waardoor de rest van de leiding/bestuursleden wordt buitengesloten en niet meer op de hoogte gehouden wordt.

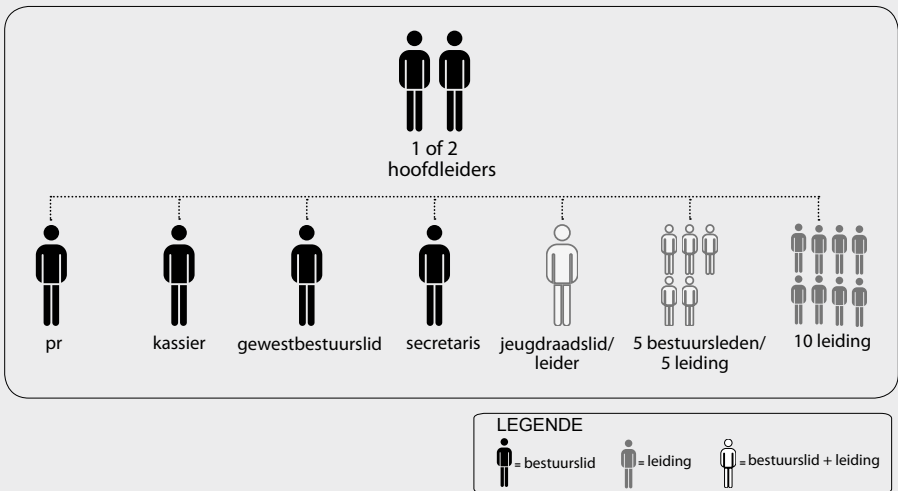
2 Bestuur en leiding: apart en toch samen

In wat volgt bespreken we drie modellen die als gemeenschappelijk kenmerk hebben dat het bestuur en de leidingploeg deels apart werken, maar deels ook samen.

2.1 Apart en toch samen

In dit systeem wordt de bestuursploeg opgesplitst in het bestuur en de leiding. Het bestuur neemt de bestuursfuncties op zich: kassier, secretaris, gewestbestuurslid, jeugdraadslid, PR-verantwoordelijke, lokaalverantwoordelijke, enz. De leiding zijn de leiders die de activiteiten voorbereiden voor de leden en sommigen van hen zijn ook lid van het bestuur. Sommige bestuursleden kiezen er daarnaast voor om ook nog leider te zijn en activiteiten te geven, andere zijn enkel bestuurslid.

» Organigram



» Voor welke afdeling is dit model het meest geschikt?

- Voor afdelingen met een grote bestuursploeg (d.i. bestuur + leiding: 15 en meer)
- Voor afdelingen met een grote ledengroep
- Voor afdelingen met één of verschillende leeftijdsgroepen

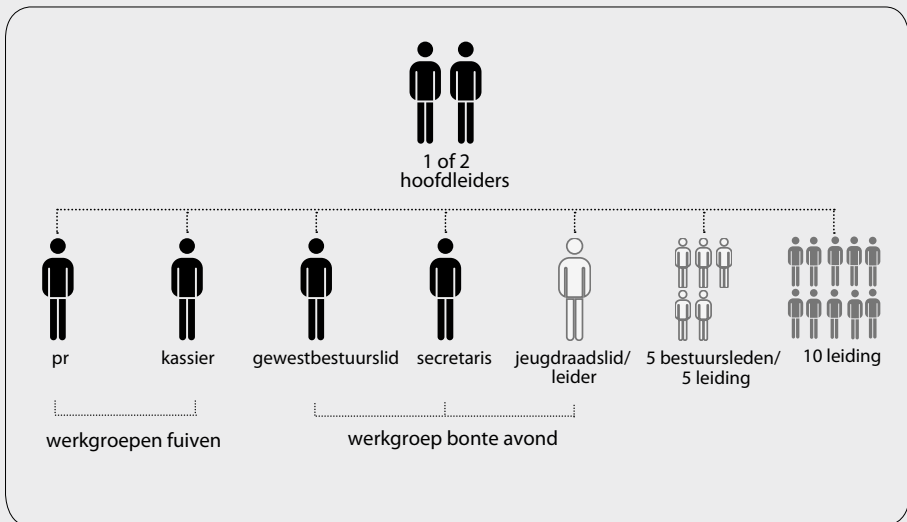
» Aandachtspunten

- Het blijft belangrijk dat, ook al wordt er met twee aparte 'ploegen' gewerkt, de samenhang behouden wordt en hier ook actief aan gewerkt wordt. De afdelingen die werken met zo'n systeem hebben vaak aparte vergaderingen (bv. om de activiteiten voor te bereiden), maar, evenzeer op regelmatige basis, gemeenschappelijke vergaderingen (bv. voor het nemen van beslissingen die impact hebben op de volledige afdeling).
- Sommige bestuursleden nemen enkel een bestuurstaak op zich en geven geen activiteiten meer. Het is echter belangrijk dat nieuwe mensen in het bestuur altijd starten met het leiding zijn of het voorbereiden en geven van activiteiten. Op die manier weten ze hoe de afdeling werkt, wat de mogelijkheden en de moeilijkheden zijn en kennen ze de doelgroep. Na een drietal jaar leiding zijn, kunnen ze ervoor kiezen om enkel bestuurslid te worden en een bepaalde functie op zich te nemen, zonder ook nog leider te zijn.

2.2 Apart en toch samen met werkgroepen

In dit model wordt gekozen om binnen het bestuur te werken met verschillende werkgroepen die tijdens bepaalde periodes in het jaar heel intensief moeten samenkomen om bijvoorbeeld de fuif, de eetdag, de bonte avond,... voor te bereiden.

» Organigram



LEGENDE

= bestuurslid = leiding = bestuurslid + leiding

» Voor welke afdeling is dit model het meest geschikt?

- Voor afdelingen waarbij, ondanks de splitsing tussen het bestuur en de leiding, het bestuur nog altijd zeer groot is. Bijgevolg blijft het moeilijk werkbaar om alles met deze grote ploeg te bespreken en voor te bereiden. Vandaar de keuze voor werken met werkgroepen.
- Voor afdelingen met een grote ledengroep
- Voor afdelingen met één of verschillende leeftijdsgroepen

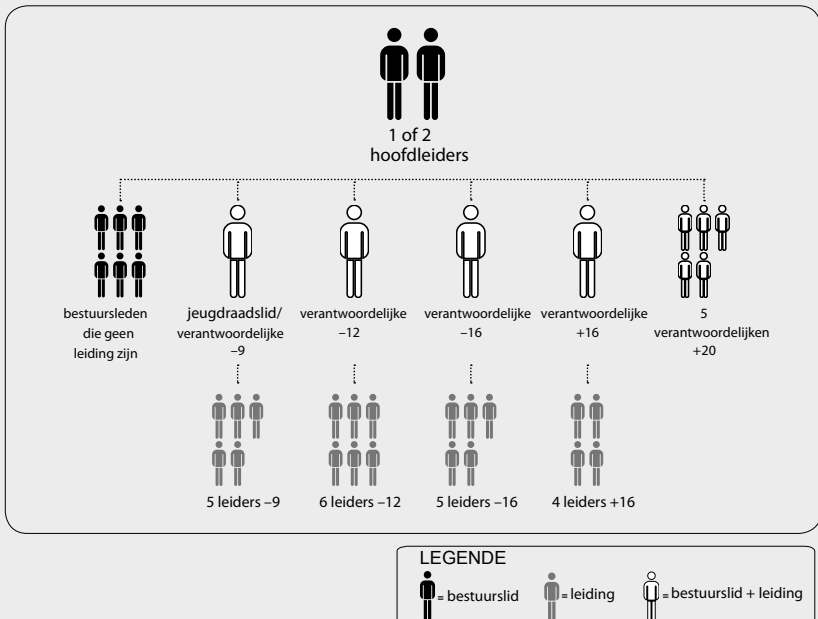
» Aandachtspunten

- Vermijd dat de werkgroepen op een eilandje gaan werken, waardoor de rest van de bestuursleden wordt buitengesloten en niet meer op de hoogte gehouden wordt.

2.3 Apart en toch samen met vaste leiding en een verantwoordelijke per leeftijdsgroep.

Ook in het systeem waarbij er een onderscheid gemaakt wordt tussen bestuur en leiding kan er gekozen worden voor een vast werkgroepje (vaste leiding) per leeftijdsgroep en een eindverantwoordelijke. Per werkgroepje komt de leiding apart samen onder impuls van de verantwoordelijke. Op de bestuursvergadering is enkel de verantwoordelijke van de leeftijdsgroep aanwezig. Hij/zij zal verslag uitbrengen van de activiteiten, de ledenopkomst, de samenwerking onder de leiding,...

» Organigram



» **Voor welke afdelingen is dit model het meest geschikt?**

- Voor afdelingen met een grote leidingsploeg (15 of meer), naast het bestuur
- Voor afdelingen met een grote ledengroep
- Voor afdelingen met verschillende leeftijdsgroepen

» **Aandachtspunten**

- Vermijd ook hier dat de werkgroepen per leeftijdsgroep op een eilandje gaan werken, waardoor de rest van de leiding/bestuursleden wordt buitengesloten en niet meer op de hoogte gehouden wordt.

