

LBM workshop

Goed Besturen



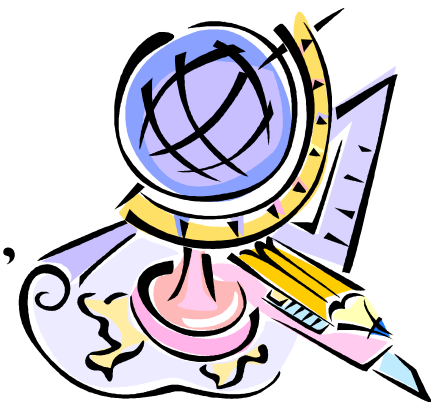
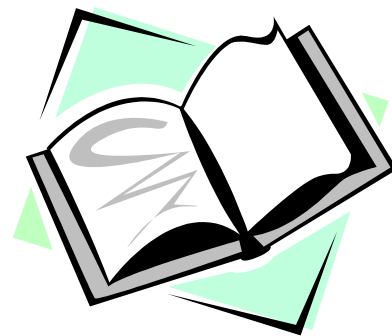
Toon Peerboom

4 juni 2011

Cultureel Centrum de Postkoets Horn

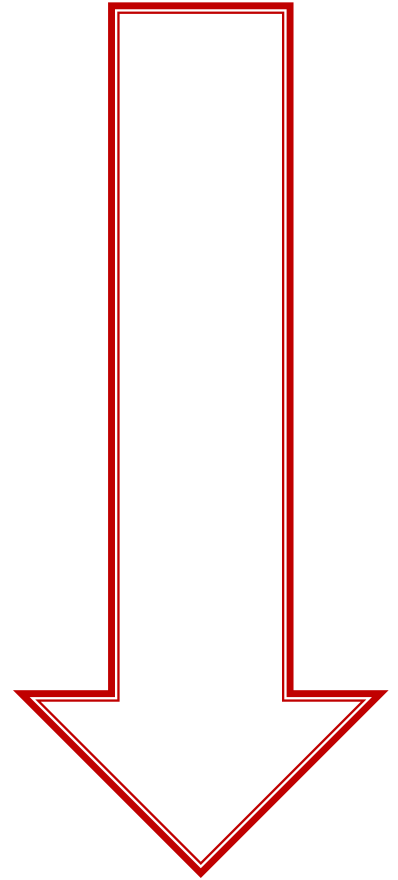
Definitie

- Van Dale over besturen:
 - “... een (zich voortbewegende) zaak de gewenste richting doen volgen ...”
- Spreekwoord;
 - “wie niet weet waar hij naartoe wil, komt terecht waar hij niet wil zijn”



Strategisch sturen

- **Missie en visie:** wat zijn de doelen?
- **Strategie:** hoe wil je die doelen bereiken?
- **Tactische aspecten:** concretiseren strategie, inrichten van processen en organisatie en zorgen voor middelen
- **Operaties:** uitvoeren en aansturen
- N.B.
 - 1) effectiviteit: de goede dingen doen (missie/visie/strategie)
 - 2) efficiency: de dingen goed doen (slim organiseren/uitvoeren)



Het Drie-Pijlers-Model

- Een muziekvereniging rust op drie pijlers:

- muziek maken
- een **vereniging** zijn
- rol in de **samenleving**



Bewust zijn

- In de praktijk vaak uitgewerkt tot:
 - muziek maken op een verantwoorde wijze
 - een vereniging zijn, waarin de leden zich thuis voelen
 - een rol spelen in de samenleving
- Per pijler moet een vereniging zich ervan bewust zijn wat ze wil zijn en hoe ze dat wil invullen.
- De drie pijlers staan niet los van elkaar, maar hangen samen en versterken elkaar. Valt een van de pijlers weg, dan raakt het model uit balans.



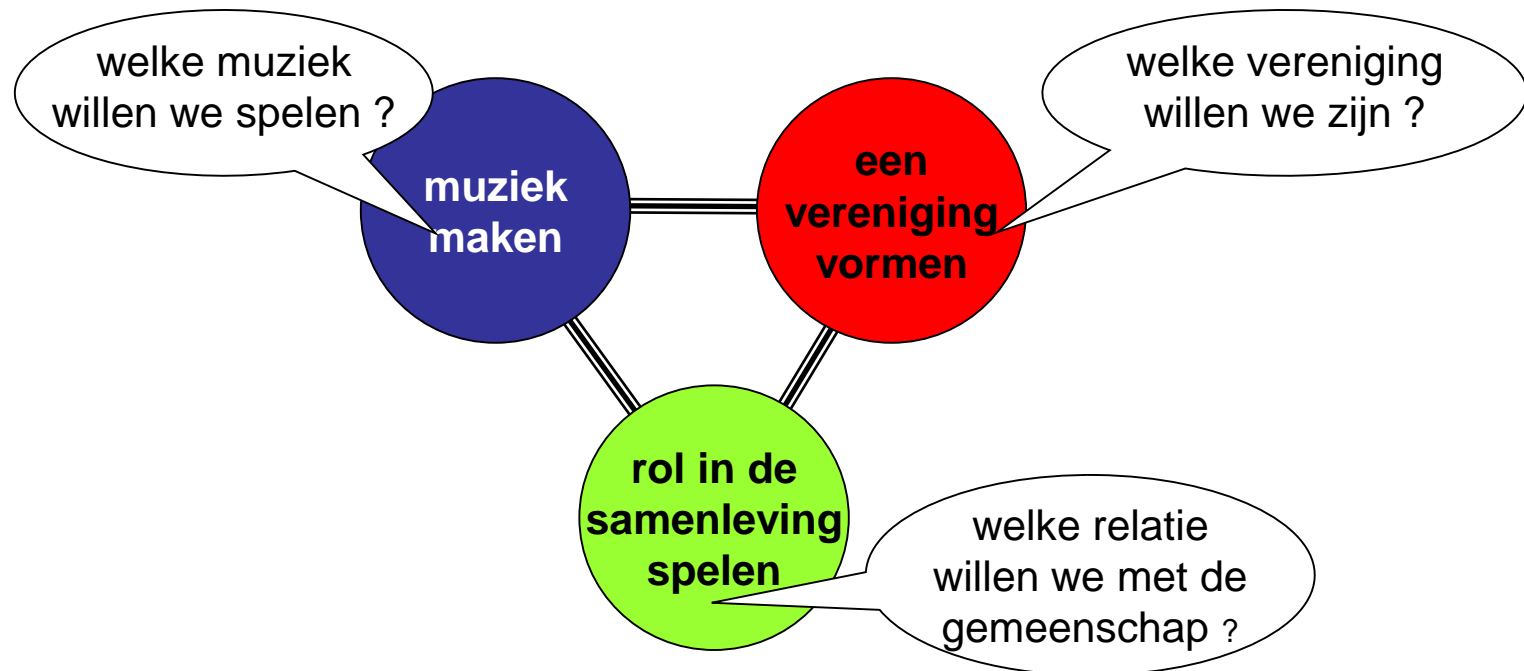
Belanghebbenden

- **Belanghebbenden** (zeg maar de **klanten**), de mensen waar je het voor doet:
 - de leden, de dirigent, het bestuur, het publiek, de wijk, het gemeentebestuur, de sponsors, ...
- De drie pijlers hebben alle een relatie met een of meer groepen belanghebbenden:
 - muziek -> de leden, het publiek
 - vereniging -> de leden
 - Gemeenschap -> de omwonenden, de wijk, het gemeentebestuur
- Bij de uitwerking van de pijlers moet je de klanten benoemen en hen waar zinvol betrekken bij het proces.



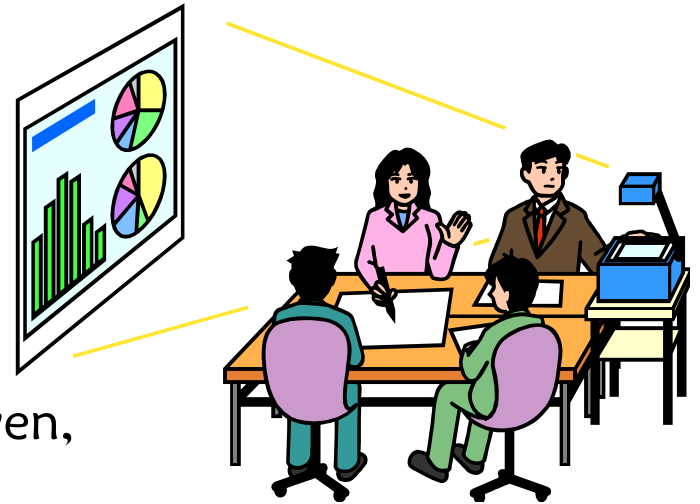
Een nieuwe weg (vb.)

- Een muziekvereniging verkeert, na een lange periode van muzikale groei en bloei, in een impasse. Dirigenten komen en gaan, bestuur raakt in crisis en leden haken af. Enkele betrokkenen uit de vereniging besluit om, i.s.m. externe hulp, op zoek te gaan naar een uitweg.



Aanpak

- Voorbereidende bijeenkomsten door de werkgroep
- 5 Bijeenkomsten met de leden, gespreid over een half jaar:
 - 1^e sessie -> presentatie aanpak
 - 2^e sessie -> muziek
 - 3^e sessie -> vereniging
 - 4^e sessie -> gemeenschap
 - 5^e sessie -> resultaten in elkaar schuiven, bespreken en vaststellen



Muziek

- Discussie in subgroepen van 6 tot 8 leden/muzikanten over de muzikale aspecten.
- Centrale vragen:
 - wat willen we als vereniging bereiken qua muziek: niveau en muziekkeuze
 - welke bijdrage moeten leden, bestuur en dirigent daaraan leveren?
- Resultaat: intensieve discussies en grotendeels overlappende ideeën.



Vereniging

- Begonnen werd met een korte film over het plezier dat mensen in hun werk hebben.
- Na deze “losmaker” volgde een brainstorm over de vragen:
 - waarom zou het leuk moeten zijn om lid te zijn van onze vereniging ?
 - wat moet er gebeuren om dat waar te maken ?
- Resultaat: een bombardement aan ideeën.



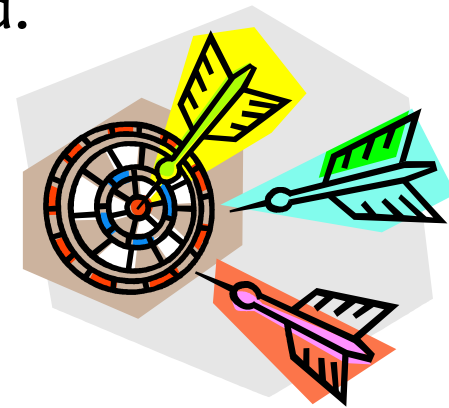
Gemeenschap

- Aan enkele wijkbewoners (die niet bij de vereniging betrokken waren) werd gevraagd zich plenair uit te spreken over de vragen:
 - wat is uw leukste/minst leuke ervaring met de vereniging ?
 - wat is er veranderd, vergeleken met vroeger ?
 - wat zou de vereniging kunnen/moeten bijdragen aan de wijk ?
 - wat zou de wijk voor de vereniging kunnen betekenen ?
- Hierna konden leden vragen stellen: levendige discussie. Men had nog nooit op deze wijze met buitenstaanders gesproken over hun vereniging.
- Resultaat: Tijdens de discussie werd spontaan een aantal vernieuwende ideeën naar voren gebracht.



Toekomstvisie

- Met het materiaal dat de vier bijeenkomsten opleverden, werd een concept toekomstvisie samengesteld.
- Deze bestond uit concrete uitspraken over:
 - de te spelen muziek
 - de kenmerken van de vereniging die men wil zijn
 - de rol die men wil spelen in de gemeenschap
- Daarbij werd ook aangegeven welke voorwaarden hiervoor vervuld moeten zijn, en dat werd weer vertaald in een actieplan (“boodschappenlijstje”) voor het bestuur.
- De gepresenteerde toekomstvisie vond een breed draagvlak bij de leden.



Samenvatting

- Goed besturen begint met duidelijke doelen
 - missie, visie, strategie
 - gedragenheid hiervan
- Als je weet wat je wil, moet je dat zo efficiënt mogelijk organiseren en aansturen
 - uitwerken van strategie in concrete stappen
 - inrichten van de organisatie en verzorgen van middelen
 - aansturen
- Het Drie-Pijlers-Model is een hulpmiddel dat je kunt gebruiken voor het ontwikkelen van duidelijke en gedragen doelen.



Vragen subgroepen

- Waar zitten de belangrijkste knelpunten voor besturen?
 - ontwikkeling missie/visie/strategie
 - uitwerking strategie
 - inrichting van de organisatie
 - zorgen voor middelen
 - uitvoering
 -
- Waar hebben besturen de meeste behoefte aan als ondersteuning?
- Wat zouden andere besturen van U kunnen leren?

