
VERENIGINGS APK

Tekst: Jeanne Hoogers / Peter Tack

Een APK voor de vereniging



Wat moet je echt op orde hebben om zo snel en zo hard mogelijk vooruit te kunnen gaan of bij te sturen, als je zou willen?

Wat moet je checken om te kunnen vertrouwen dat de vereniging je brengt waar je heen wil?

VM vroeg aan vier experts op verenigingsgebied: is er zoiets als een APK voor de vereniging denkbaar, en kun je daarvoor een aanzet geven? Voor de een is het de ultieme checklist, de ander heeft moeite met het wat minimale APK, maar er zijn ook experts die uit hun praktijk herkennen dat bestuurders soms meer willen dan kan. Waar moet je op letten om te kunnen versnellen, veranderen en verder te komen dan waar je nu bent?

Waarom nu

Door de coronacrisis hebben veel verenigingen ingezet op digitalisering en online events. Ook is veel tijd en aandacht gegaan naar lobby in de anderhalvemetersamenleving, en we hebben enorm goed kunnen leren hoe communicatie werkt of faalt.

We hebben ontdekt dat we online efficiënter en laagdrempeliger kunnen werken maar ook de 'echte' ontmoeting missen. Hoe ga je het geleerde meenemen naar 'normaal'? En wat doe je met al je oude problemen, die dan gewoon weer de kop opsteken? Tijd om snel en slim te bepalen waarmee je aan de slag gaat. Deze checklists kan je daarbij helpen.

Kies wat past

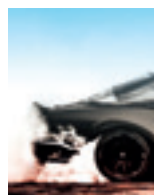
De checklists benoemen de punten waarop je de vereniging kunt beoordelen, maar geven nog geen criteria. Die moeten in de praktijk ontstaan. Een mooie aanleiding om met elkaar te sparren en te benchmarken. De checklists die we ontvingen, verschillen onderling in waarop ze focussen. Kies de APK die het best past bij de eigen vereniging.

Accelereren en excelleren



Geschikt voor verenigingen die denken dat ze al heel goed bezig zijn. Hoe kun je dan toch nog verbeterpunten vinden. Deze checklist levert je gegarandeerd aandachtspunten op waarmee je aan de slag kunt. **Door Jos Wesselink**

Collectiviteit ontwikkelen



Aangeven wat er gebeurt als je een proces verwaarloost of slecht aanpakt is een sterke kant van deze checklist. Geeft goede handvatten om het what-is- in-it-for-me om te werken naar what-is-in-it-for-us en helpt om echte verandering te realiseren. **Door Marc Mestdagh**

Spiegels bijstellen



Deze checklist is met name gericht op het bestuur. Hoe kun je als bestuur navigeren en waar moet je op letten om te kijken of je op de goede weg blijft. En kijk niet alleen achteruit, maar zeker ook vooruit. **Door Carmen de Jonge**

Vermogen opvoeren



Als je twijfelt of je kunt realiseren wat je wilt, kun je proberen je vermogen op te voeren en aan je conditie te werken. Dat helpt je om je transitiegevoeligheid te verbeteren. Deze checklist is heel geschikt voor verenigingen met veel actieve leden. **Door Marike Kuperus**

Peter Tack is grondlegger van het vak Verenigingsmanagement. Samen met anderen heeft hij een reeks checklists ontwikkeld die eerder in VM zijn verschenen.

VERENIGINGS APK

Tekst: Jeanne Hoogers / Jos Wesselink

APK om te kunnen versnellen

Jos Wesselink van BrancheWerk heeft zijn checklist gelegd naast twee andere, die hem na aan het hart liggen en daar nog wat aan toegevoegd.

Als eerste pakt hij de Seven measures of success erbij, ontwikkeld door Jim Collins op basis van uitgebreid onderzoek. Eerst bij succesvolle ondernemingen en daarna, samen met ASAE, bij verenigingen. Collins zocht het precieze verschil tussen gewoon goed (good) en exceptioneel goed (great). Als je goed kijkt, herken je de zeven kenmerken van succes die hij heeft benoemd: verzamelen en gebruiken van harde data, op missie gebaseerde diensten, klantgerichte organisatiecultuur, dialoog en betrokkenheid, aanpassingsvermogen, ontwikkelen van allianties, leider als ideeënmakelaar. Wat erbij is gekomen is punt 3 over de toekomstige resultaten, waar gaan we onszelf op afrekenen? En ook extra is punt 7, over de kernrisico's.

Een tweede maatlat waar Wesselink zijn checklist graag naast legt is de scan: Vereniging 3.0, The Next Step, die hij zelf heeft mee ontwikkeld. Dit is een gratis online scan waarmee een vereniging zelf kan bepalen welke ontwikkelstappen zij op dit moment het best kan zetten om toekomstbestendig te worden. Ook hier is het vooral het punt risico's kennen dat echt verschilt. Deze scan benoemt als relevante aspecten: autoriteit, kennis, kwaliteit en data; gedragen visie; verdienmodel en diensten; verbinding en dialoog, samen innoveren, lobbykracht; wendbare verenigingsorganisatie.

Stilstaan en vooruitgaan

“Een APK is een terugblik, een check die je doet omdat je

ergens naartoe gaat. Daar gaan de meeste punten over. Echt weten hoe leden zelf hun belangen zien en voelen, het eens zijn over waar je met elkaar naartoe wilt en dan focus houden. Ook weten wat je niet doet. Juist wijder kijken en relaties aangaan in de buitenwereld, misschien zelfs contact zoeken met je tegenstanders in de lobby. Dat alles wel met precies voor ogen wat je wilt bereiken, zodat je alles zo in kunt richten dat je maximaal inzet op die doelen. En misschien kun je zelfs als vereniging ook eens een bonus in het vooruitzicht stellen voor het behalen van de gewenste resultaten.”

Versnellen

“Door corona hebben sommige verenigingen stappen gezet die je normaal misschien niet zou zetten, zoals procederen tegen de overheid. Er is vaak hard gewerkt aan het overleven in de anderhalvemetersamenleving en aan het digitaliseren van sommige aspecten van het verenigingswerk, maar er is ook veel blijven liggen. Juist in verenigingen gaat het om collectief hoog presteren. Veerkracht en collectieve alertheid zijn teamcompetenties die hiervoor nodig zijn. Juist met elkaar, binnen het bureau, tussen het bureau en het bestuur, met de leden, met andere partijen buiten de vereniging, kom je tot meerwaarde voor leden. Verenigingen vinden het normaal al lastig om te kijken naar de eigen cultuur van samenwerken, en dat bleef het afgelopen jaar helemaal onderbelicht. Verenigingen moeten nu echt weer in een versnelling komen, ook op dit punt. En dan kan een APK heel handig zijn.”

Accelereren en excelleren

JOS WESSELINK

1	Staan de door de leden gevoelde belangen centraal en worden de leden-verwachtingen proactief gemanaged?	Wat weet de vereniging over de eigen leden en hun span of control? Hoe actueel is die kennis? Hoe groot is de sensitiviteit van bestuur en bureau? Is er een goede weging tussen individuele en collectieve belangen? Durft de verenigingsleiding stelling te nemen? Doet men aan management van individuele ledenverwachtingen: in/externe haalbaarheid?
2	Heeft de vereniging een helder en gedragen beeld van de eigen relevantie?	Is er een missie die de 'waaromvraag' van de vereniging scherp samenvat (dus niet alleen 'wie' men is en 'wat' men doet)? Wordt die missie actief uitgedragen?
3	Is de vereniging uitgelijnd op toekomstige resultaatgerichte doelstellingen?	Is er een heldere en verbindende visie op de collectieve toekomst? Kunnen de leden de vereniging ergens op afrekenen? Of zijn er alleen maar inspanningsverplichtingen? Wordt er voldoende gecommuniceerd over de behaalde resultaten? Ook op het gebied van belangenbehartiging?
4	Zijn er strategische keuzen gemaakt in het dienstenportfolio?	In alles goed willen zijn brengt het risico met zich mee niets goed te doen. Zijn er keuzen gemaakt; is er een 'to-stop-list'? Strategische diensten versterken de leden, staan ten dienste van de verenigingsmissie en zijn financieel rendabel.
5	Is er sprake van een levendige verenigingsdemocratie?	Aandacht voor een open verenigingscultuur. Halen en brengen zijn in balans? Is er überhaupt aandacht voor de interne cultuur? Voelen leden zich gekend? Er is sprake van co-creatie van beleid?
6	Weet de verenigingsleiding (bestuur en bureau) de leden te verbinden?	Je moet je zorgen maken als een lid zich alleen nog maar klant voelt. Is er een verbindingsplan? Zijn 'need-to-connect' en 'nice-to-connect' in balans?
7	Zijn de kernrisico's van de vereniging bekend?	Hoe toekomstbestendig zijn de verenigingsinkomsten (contributie, retributie)? Welke issues zijn van invloed op de reputatie van de beroepsgroep/sector? Analytische interventiekracht als belangrijke competentie.
8	Is er ruimte en 'vermogen' voor vernieuwing en flexibiliteit?	Een heldere focus en koers werken verbindend. De dynamiek van interne en externe ontwikkelingen vragen om een innovatieve en flexibele aanpak. Is er voldoende aanpassingsvermogen? Doet men aan projectmanagement?
9	Beschikt de vereniging over externe oriëntatie, zeggingskracht en verbinding?	Beschikt men over actieve externe antennes? Is men gericht op alliantievorming met relevante stakeholders? Beschikt men over een sterk netwerk? Is de vereniging gekend?
10	Wat is de slagkracht en zelfreflectie van de verenigingsleiding (bestuur en bureau)?	Zijn de ego's handelbaar? Evalueert het bestuur jaarlijks? Past de snelheid van handelen (besluitvorming) bij de interne en externe verenigingsdynamiek?

VERENIGINGS APK

Tekst: Marc Mestdagh

Kleine knopjes doen grote raderen draaien

Grote veranderingen ontstaan door dingen anders te doen, niet per se door dezelfde dingen beter of efficiënter te doen. Hoe zorg je ervoor dat je in tien cruciale processen stapjes vooruitzet.

Als er door een brede variatie aan omstandigheden vraag is naar verandering binnen de ledenorganisatie, wordt traditioneel snel gekeken naar een verandering van bovenaf. Het is het bestuur dat beslist om een en ander te veranderen en bij

zelf ook wel onderwerp van de transitie zullen zijn. Dat neemt niet weg dat veranderingsprocessen dikwijls blijven hangen in optimalisatie en efficiëntieverhoging: wat we nu doen gaan we gewoon proberen beter te doen. Maar echte verandering gaat ook over de dingen anders doen.

Echte verandering gaat over dingen anders doen

voorkeur gebeurt dat door een allesomvattend en bijgevolg ingrijpend transformatieproces. Het management wordt hierbij gevraagd de 'lead' te nemen, al weten ze niet dat ze misschien

Los van deze ideale scenario's zien we ook een 'ongoing concern'. Hoe kunnen we als ledenorganisatie er ook voor zorgen dat we met kleine aanpassingen, soms wel 'wake up calls', erin slagen om de organisatie rijklaar te houden (om het in APK-termen te verwoorden). Hoe kunnen we vanuit de basis van de organisatie kleine aanpassingen doen die ervoor zorgen dat de grote raderen blijven draaien? Het kan gaan over optimalisatie, maar evenzeer over het 'vervellen' van de organisatie om tot een grotere effectiviteit te komen.

Hierna volgen tien cruciale processen die we makkelijk vanuit de organisatie kunnen 'chiptunen', met een aanduiding van wat gebeurt als we daar onvoldoende aandacht voor hebben, maar ook met suggesties om het proces beter te faciliteren.

Collectiviteit ontwikkelen

MARC MESTDAGH

10 TE CHECKEN 'PROCESSEN'		WAT ALS DAT NIET GEBEURT?	WAT TE DOEN?
1	Verenigingsprofessionals hebben nood aan levenslang leren.	Verenigingsprofessionals voelen zich niet langer uitgedaagd en vervallen in het uitvoeren van taken die ze kennen. Dat levert een verstopping van betrokkenheid, innovatie en vooruitgang op.	Voldoende aandacht besteden aan opleidingen en interviews voor de verenigingsprofessionals.
2	Bestuurders hebben een belangrijke antennefunctie (ze capteren wat leeft bij de leden en de stakeholders).	De organisatie heeft te weinig voeling met de buitenwereld. En op die manier worden de bestuurders onvoldoende efficiënt ingezet (wat los van het verlies voor de organisatie ook een impact heeft op de bestuurders zelf).	Bestuurders begeleiden om die antennefunctie actief op te nemen en hen hiervoor ook te erkennen/belonen.
3	We moeten actief 'leden leren lid zijn' - ze meenemen in het proces om optimaal de 'what's in it for me?' te combineren met de 'what's in it for us?'	Onduidelijke invulling van wat de voordelen van het lidmaatschap zijn leidt tot afwezige, niet-actieve leden en vooral uitval door miscommunicatie.	Procescommunicatie, niet enkel het resultaat van een ledenvoordeel, maar ook het proces is essentieel. Hierover moet permanent gecommuniceerd worden, bij elk 'touchpoint' met een lid.
4	Leden beschikken over veel kennis en ervaring. Laten we dat ook op een passende manier gebruiken voor de organisatie.	Werken met externe consultants en adviseurs biedt weliswaar een externe blik, maar gaat soms wel voorbij aan de rijke inkijk die leden zelf hebben op hun sector/uitdagingen. Bovendien biedt het betrekken van leden op dat niveau extra ledenbinding. Indien de juiste vragen gesteld worden, willen leden meewerken. Dit creëert energie en inzichten door leden te laten samenwerken en samen te werken.	Breng leden bijeen in bijeenkomsten en langerlopende trajecten om samen aan uitdagingen te werken. Maar zorg er ook voor dat er een 'vertaalslag' is naar de leden die niet deelnemen.
5	Waar ledenvoordelen alle leden kunnen helpen, zien we een toenemende vraag naar meer gepersonaliseerde dienstverlening.	Op maat dienstverlening kan de klassieke verbinding tussen organisatie en lid in de weg komen te zitten. De organisatie creëert daardoor meer een klant-leverancierrelatie.	Overweeg grondig als organisatie welke diensten je wilt aanbieden (met name zaken die niet door de private markt worden aangeboden, of die net door het collectivieren een toegevoegde waarde krijgen).
6	We moeten leden bedanken voor hun inzet als lid van de organisatie.	Het ontbreken van 'succesverhalen' zorgt voor weinig collectieve trots over de organisatie, wat op zich dan weer zorgt voor weinig externe autoriteit, notoriëteit en 'branding'.	Leden die bijdragen (als bestuurder, actief lid in werkgroepen, projecten) maar ook als voorbeelden van de missie van de vereniging worden expliciet hiervoor in de kijker gezet en gevierd.
7	We kunnen de waarde van externe samenwerking met allerlei partners valoriseren.	De organisatie kan niet alles zelf doen en het wat-we-zelf-doen-doen-we-betersyndroom leidt tot het ontbreken van energie en vooral externe zuurstof.	Alert houden van zowel de professionals als de bestuurders en leden dat de 'buitenwereld' interessant kan zijn voor de organisatie.
8	We gaan systematisch en permanent in dialoog met stakeholders.	Als we ons afsluiten van de buitenwereld, is er geen externe voeling en zien we ook geen opportuniteiten.	Externe dialoog, ook wat de lobby betreft kan door alle leden (in de eerste plaats bestuurders) gebeuren. Voorwaarde is dat er duidelijke boodschappen verteld worden.
9	Er is meer voordeel te halen uit een outside-inside view (bijvoorbeeld naar aanleiding van een visiemeting, heidag...).	Te veel naar binnen kijken - hoe wij het als organisatie doen, creëert een eigen betekenisland zonder voeling met de buitenwereld.	Zorgen dat de missie, visie, strategie van de organisatie gedragen wordt door een brede groep leden.
10	De communicatie over de resultaten van de werking is essentieel (zoals op het vlak van belangenbehartiging).	Veelal worden enkel de (positieve) resultaten gecommuniceerd. Op die manier is er geen of onvoldoende begrip voor de 'intangibile' waarde van de vereniging voor de leden.	Leden kunnen ook slecht nieuws verteren als het hen uitgelegd wordt. Het is belangrijk om niet enkel het resultaat, maar ook het proces mee te delen.

VERENIGINGS APK

Tekst: Carmen de Jonge

Een APK alleen is niet voldoende

Een APK is goed, maar nadenken over hoe je wilt reizen en waar naartoe is beter.

Op de vraag hoe de APK voor verenigingen in deze tijd eruit zou moeten zien, moest ik toch wel even kauwen. Al jarenlang ben ik de bestuurder van een nette tweedehandsauto, met als gevolg dat ik veel ervaring heb met de APK-keuring: alle zaken die gericht zijn op veiligheid en continuïteit van het voertuig worden erin betrokken. Dus met een beetje goede onderhoudsbeurten (bij een BOVAG-gecertificeerde garage natuurlijk) haal je je APK voor de volgende periode weer binnen en kun je weer veilig de weg op.

Maar ook denk ik nu al na over het volgende vervoersmiddel. Vanuit duurzaamheidsoverwegingen vind ik al langer dat ik zelf eigenlijk ook iets moet doen. Dus nu neem ik al wat vaker de trein of de fiets, afhankelijk van mijn bestemming. Wanneer wordt elektrisch rijden voor mij dusdanig aantrekkelijk dat ik mijn huidige auto aan de kant zet? En ik houd in de gaten of de voorwaarden in de binnenstad waar ik woon van dien aard zijn dat elektrisch rijden goed gefaciliteerd wordt.

Mobiliteit

Dus naar analogie met de APK, zijn verenigingen – als het goed is – periodiek bezig met de vraag hoe zij hun mobiliteit in de toekomst kunnen invullen. Dan gaat het niet enkel om de check op de dagelijkse processen, maar om de impact en wendbaarheid naar de toekomst.

Zeker nu we in coronatijd een aantal ontwikkelingen zagen versnellen, is een APK niet meer voldoende. Immers, dan is de focus op veiligheid en continuïteit er een van behouden wat je hebt, kleine verbeteringen doorvoeren, maar vooral gericht zijn

op de status quo. Wellicht helpt dat om even op adem te komen, tijd te nemen om zaken opnieuw te structureren binnen de vereniging en bij het bureau.

De uitdagingen waar we voor staan zijn enorm, of je het nu aan economen, zorgprofessionals, klimaatdeskundigen, woningmarktexperts, juristen of digi-experts vraagt, aan alle kanten zien we veranderingen op ons afkomen en die hebben in meer of mindere mate consequenties voor iedere specifieke branche of beroepsgroep. Juist als bestuurder van een vereniging dien je dan ook periodiek jezelf een aantal wezensvragen te stellen. Hoe staan we gepositioneerd, is onze visie nog actueel en wordt deze gedragen? Hoe zijn we verbonden met onze leden en onze stakeholders? En, naar analogie met de APK, het is inderdaad beter om dit vaak te doen, misschien bijna continu.

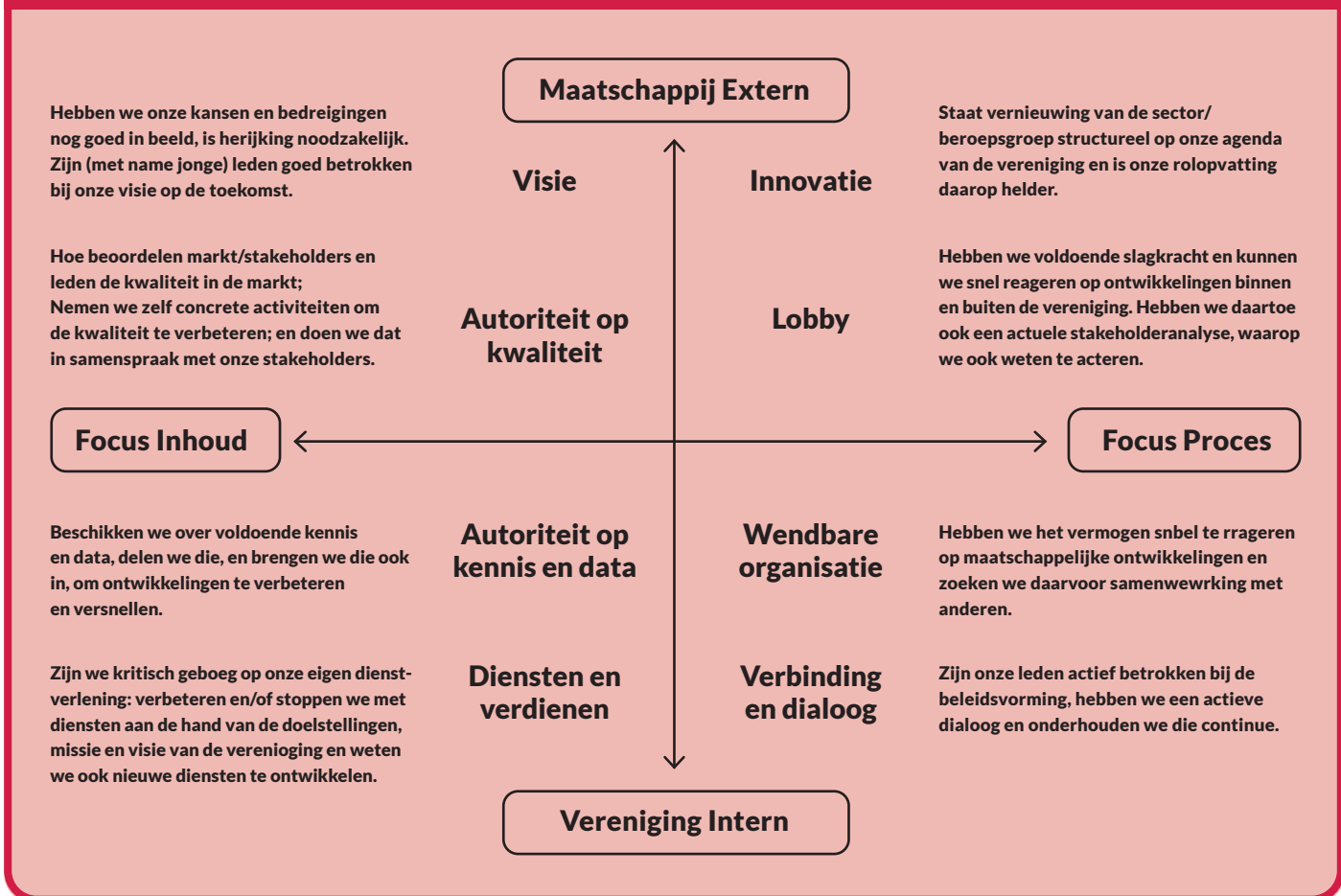
Ik zie de Bestuurders-check als goed hulpmiddel om met elkaar dat gesprek te voeren. Hoe goed vinden we dat we het voor elkaar hebben op een schaal van 1-10, en zijn we daar tevreden over? Deze check geeft meer vragen dan antwoorden, zult u wellicht denken. Als je echt serieus het gesprek aangaat, zijn het ook geen makkelijke vragen die met een enkel ja of nee te beantwoorden zijn. Gelukkig hoeft de vereniging niet stil te staan, tijdens deze check, zoals dat bij een APK wel het geval is.

Goede onderlinge dialoog

Deze periode benutten om die kritische vragen op tafel te krijgen, geeft wel de goede onderlinge dialoog. Daarbij kun je natuurlijk terugkijken: waar zijn zaken in de afgelopen periode – bijvoorbeeld in de lobby – goed gegaan, en waar minder? En wat betekent dat dan voor de komende periode? Nog belang-

Goede reis

CARMEN DE JONGE



rijker is echter of de vereniging goed staat opgesteld voor de thema's van de toekomst en hebben we daar gezamenlijk hetzelfde beeld over?

Doorgaans scoor je nooit op alle vlakken een 10; er is altijd wel iets te verbeteren. Misschien zijn dat kleine reparaties, is er gewoon wat smeerolie nodig, kleine bijstellingen in beleid of net iets meer dialoog. Of ligt er een meer fundamentele vraag voor,

waarbij we onze prioriteiten moeten verleggen, ook in samenwerking met anderen. Proces en inhoud gaan daarbij in ieder geval hand in hand en de focus bepaal je daarin samen. Dat weten bestuurders en managers van verenigingen als geen ander. In plaats van de APK-checklist met de goedkeuring weer de weg op te mogen, pleit ik dan ook meer voor deze Bestuurders-check, die ondersteunt in de mooie reis die er voor iedere vereniging in Nederland ligt.

VERENIGINGS APK

Tekst: Marike Kuperus

APK voor kracht, vaart en richting

**Een APK voor verenigingen vind ik geen gek idee.
Niet wachten tot de motor vastloopt, maar periodiek in
algemene zin kijken hoe het er voorstaat.**

Ooit kocht ik mijn eerste auto van een medestudent voor... 700 gulden. Het was een hele oude rode Toyota Corolla, maar wel net APK gekeurd. Dat was kortgeleden ingevoerd. Een fijn gevoel, daar kon ik van op aan. De banden waren gegarandeerd oke, de rem veilig en de motor draaide. Ik kwam er prima mee van A naar B, en was de koning te rijk.

Een APK voor verenigingen vind ik geen gek idee. Niet wachten tot de motor vastloopt, maar periodiek in algemene zin kijken hoe het er voorstaat. Of je nog met de vereniging van a naar b kunt. Wat zou er in een dergelijke test moeten zitten?

4 onderscheidende factoren

Een paar jaar geleden heb ik zoiets al uitgewerkt met PGOsupport (de ondersteuner van patiëntenverenigingen). We deden dat op basis van wat wij als adviseurs in heel verschillende trajecten en trainingen hadden gezien: sommige verenigingen pakken verandering op, hadden eigenlijk aan een half woord of advies genoeg: sterke clubs. Andere bestuursleden kon je het hele curriculum laten volgen, maar het bleef zuchten en steunen. Wat was nu het verschil? Onze observaties toen: de stevigheid en spankracht van een vereniging wordt bepaald door een aantal – op elkaar inwerkende – factoren.

DNA van de vereniging, de grond

- Het gedeelde en welke kenmerken en bijwerkingen heeft dat

Kracht vereniging

- Tijd en capaciteit, inzicht en draagkracht

Kennis, kunde en onderhoud

- Inwerkinfo, kennisbank, opleiding

Transitiegevoeligheid

- Generaties, trends offline en online verenigen

1. Een eerste belangrijke bepalende factor is de grond waarop de vereniging wordt gevormd. Een vereniging is een verzameling mensen die iets delen. Een aandoening, lot, beroep of hobby. Dat 'gedeelde' DNA maakt dat een vereniging sterk is in bepaalde zaken en andere zaken mogelijk minder voor elkaar heeft. Zo zal de vereniging van poëten minder zakelijk aangelegd zijn dan de vereniging van economen. De cardiologen hebben bovendien vanuit hun beroep waarschijnlijk meer bestedingsruimte dan de hartpatiënten. Ook op de marketing heeft de verenigingsgrond effect. Het imago van het beroep of de sector kan een meer of minder aantrekkelijke werking hebben.
2. De tweede factor is de kracht van de verenigingsorganisatie. Dit gaat over de 'assets' van de vereniging: middelen, menskracht, tijd, daadkracht.

3. De derde factor bestaat uit de beschikbaarheid van kennis, kunde en onderhoud. Dit is eigenlijk het onderhoudsplan van de verenigingen: opleidingsactiviteiten, kennisopslag, inwerkwerkwijze. Is er ook geld voor onderhoud van de inrichting en organisatie?
4. De laatste factor is de transitiegevoeligheid. De mate waarin een vereniging gevoel heeft voor ontwikkelingen. Is er een strategie, een blik op buiten? Transitiegevoeligheid is ook een open deur naar jongere leden en nieuwere manieren van werken.

Verenigingen zijn vaak gericht op de huidige leden, met hun beleving van aanbod en prioriteit. Als dat te veel gaat verschillen van nieuwe generaties, wordt de instroom minder en daardoor ontstaat er nog minder innovatie. Het is een zichzelf versterkend proces.

Alert en open blijven staan voor nieuwe ideeën, nieuwe generaties en flexibel kunnen variëren in werkwijzen is misschien wel de conditietraining voor elke vereniging.

Wil je deze vier factoren in een APK vatten, dan zijn niet al die punten even relevant. De eerste factor verenigingsgrond is maar beperkt te beïnvloeden. Een Toyota Corolla wordt nooit een Jaguar. Het is wel goed om je te realiseren welke kenmerken de verenigingsgrond met zich meebrengt, wat zijn de kwaliteiten en wat de valkuilen? De poëten kunnen op basis daarvan bijvoorbeeld besluiten hun werkorganisatie vooral goed te vullen met economisch onderlegde handigerds. En als je vereniging beperkte middelen heeft vanwege de beperkte verdienkracht van de leden, dan moet je ook de ambities bijstellen. Voor de APK zijn vooral de andere factoren relevant.

Transitiegevoeligheid is de toets voor toekomstbestendigheid

Met mijn eigen eerste auto liep het overigens niet goed af. Die APK bleek niet helemaal legaal tot stand gekomen. De deskundige garagist die ik de eerste beurt liet geven, adviseerde om hem heel snel in te ruilen voor een toekomstbestendiger exemplaar.... Dus kijk ook goed uit wie je de APK laat verrichten.



MARIKE KUPERUS

KRACHT VERENIGING

- Hebben we middelen die passen bij onze ambities en prioriteiten, of misschien beter andersom: passen onze ambities bij de middelen?
- Hebben we menskracht (vrijwillig en/of betaald) die past bij het werk wat we willen doen? Zijn er medewerkers in dienst?
- Is er een slagvaardig vrijwilligersnetwerk? Hoeveel geld en menskracht is er?
- Hoe daadkrachtig is het bestuur? Hebben we een bestuur dat durft door te pakken en een vereniging die daarover meedenkt? Of zitten er lacunes, weeffouten of ingebakken fricties in de structuur?
- Is ons bestuurswerk te doen in de tijd die ervoor staat?
- En tot slot, heel banaal: hoe leuk vinden actieve mensen het bij ons?

KENNIS KUNDE EN ONDERHOUD

- Doen we aan opleidingen, heisessies, evaluaties?
- Gaat het bestuur regelmatig op een heidag om de strategie en het eigen werk te evalueren?
- Hebben we een toegankelijke kennisbank op welke manier dan ook?
- Introduceren we nieuwelingen in ambities, structuur en werkwijze?
- Kort samengevat: is er geld voor onderhoud van de inrichting en organisatie?

TRANSITIEGEOEELIGHEID

- Is er een meerjarenstrategie met een beperkt aantal duidelijke prioriteiten?
- Hebben we periodiek gesprekken met binnen en buiten over wat relevante trends en ontwikkelingen zijn?
- Kiezen we er ook regelmatig voor om activiteiten niet meer te doen?
- Worden mensen enthousiast van plannen of gaan ze er vooral van zuchten?
- Komen er nieuwe generaties binnen en zien we daar ook een aantal van in werkgroepen of bijeenkomsten actief worden?
- Nemen we ook afscheid van bestuursleden, activiteiten en prioriteiten?
- En tot slot, heel banaal: hoe leuk vinden nieuwe mensen het bij ons?

Als je het mij vraagt is de transitiegevoeligheid de echte toets voor toekomstbestendigheid. Met kracht en kunde ben je een stevig – maar stilstaand – voertuig, transitiegevoeligheid geeft vaart en richting.