



JongNLKrachtMeter



VOOR MIJ
JONGNL



Meet de kracht van je afdeling.

Wil je weten hoe sterk jouw JongNL-afdeling is?

Ben je, als bestuur, leiding en leden opgewassen tegen alle ontwikkelingen die de komende tijd, op je afkomen? Is er voldoende draagkracht en vernieuwingskracht in jouw club? Doe dan de JongNLKrachtMeter!

De JongNLKrachtMeter werkt heel eenvoudig: omcirkel bij elke stelling het antwoord dat het meest op jouw afdeling van toepassing is. Tel per krachtenveld jouw scores op en kijk wat die uitslag betekent.

Tel vervolgens aan het eind al je deelscores op en vind uit hoe sterk jouw JongNL-afdeling is!

De JongNLKrachtMeter wordt je aangeboden door Jong Nederland Limburg.

De JongNLKrachtMeter is een middel om zaken te inventariseren die nodig zijn om beleid te kunnen maken. Beleid met als doel de kwaliteit en het imago van je afdeling te verhogen. Kwaliteit en imago zijn de kernwoorden in de toekomstvisie van JongNL.

Jong Nederland Limburg denkt en doet met je mee.

Léon Hoenen
JongNL.

Gebruik van de JongNLKrachtMeter.

De KrachtMeter is bedoeld om inzicht te krijgen in hoe sterk jouw afdeling functioneert op een aantal onderdelen. Het is geen uitputtende vragenlijst, maar een korte inventarisatie.

Onderdelen JongNLKrachtMeter.

BestuursKracht.

Brengt in beeld hoe sterk het bestuur van jouw afdeling is en waar eventueel een risico zit.

DraagKracht.

Brengt in beeld of je voldoende mensen hebt om al je plannen ook daadwerkelijk uit te kunnen voeren.

Identiteitskracht 1 en 2.

De kern van je afdeling zijn de groepen en het spel dat gespeeld wordt. De kwaliteit hiervan is een voorwaarde voor groei en een positief imago.

SamenwerkingsKracht.

Breng in beeld hoe je als afdeling met andere organisaties samenwerkt en of er binnen je club goed wordt samengewerkt. Weet iedereen van elkaar wat er wordt gedaan?

HulpKracht.

Om je werk goed te kunnen doen zijn naast vrijwilligers ook geld, een accommodatie/blokhut, goede afspraken, statuten etc. nodig. Zijn die er in voldoende mate?

VernieuwingsKracht.

Is je afdeling bewust bezig met veranderingen en vernieuwingen?

Het invullen van de JongNLKrachtMeter gaat eenvoudig. De meeste vragen zijn geformuleerd als stelling. Je kunt op een schaal van 5 mogelijkheden aangeven in hoeverre je het eens of oneens bent met de stelling. Voorbeeld: sta je neutraal ten opzichte van een stelling dan kun je het middelste antwoord neutraal aanvinken. Bekijk je afdeling met een kritische blik en vul per onderdeel de vragen zo reëel mogelijk in.

Het is aan te bevelen om de vragenlijst door meerdere vrijwilligers individueel in te laten vullen en vervolgens de antwoorden met elkaar te vergelijken en de verschillen en overeenkomsten met elkaar te bespreken. Door het invullen van de vragen krijg je een beeld van de kracht van jouw afdeling, maar ook een goed beeld waar jouw club mogelijk ondersteuning bij nodig heeft om succesvol te kunnen blijven werken en klaar te zijn voor de toekomst.

Succes met het invullen van de vragenlijst.

BestuursKracht.

Brengt in beeld hoe sterk het bestuur van jouw afdeling is en waar eventueel een risico zit.

	helemaal mee eens	mee eens	neutraal	niet mee eens	helemaal niet mee eens
Het bestuur maakt regelmatig plannen over de toekomst, bijvoorbeeld een meerjarenbeleid en werkplan.	5	4	3	2	1
De (toekomst) plannen die het bestuur maakt zijn bij alle vrijwilligers/leiding bekend. De leiding beslist mee in het beleid van de afdeling.	5	4	3	2	1
Het bestuur zorgt ervoor dat besluiten en plannen ook daadwerkelijk worden uitgevoerd.	5	4	3	2	1
Het bestuur werkt aan het verbeteren van de kwaliteit van de afdeling door duidelijke kwaliteitsnormen te stellen aan het groepswerk en de andere activiteiten.	5	4	3	2	1
Binnen de afdeling is er een vast aanspreekpunt voor de begeleiding van vrijwilligers.	5	4	3	2	1
De financiële huishouding (tijdig innen van contributie, regeling dat uitgaves niet uit de hand lopen, flattering nota's geregeld) en administratieve organisatie (statuten, huishoudelijk reglement) binnen onze afdeling is op goed op orde.	5	4	3	2	1

Tel het aantal omcirkelde punten op. Jouw score is:

6-14 punten

Jouw afdeling is (vrijwel) stuurloos. Het bestuur neemt over het algemeen weinig initiatief om de richting en strategie van de afdeling te bepalen. Ook kan het zijn dat het bestuur te weinig zicht heeft op interne en externe ontwikkelingen. Financieel en administratief moeten er puntjes op de i gezet worden. Daardoor is jouw afdeling onvoldoende in staat om duidelijke keuzes te maken en zichzelf te vernieuwen. Dat maakt je club minder aantrekkelijk voor (potentiële) vrijwilligers en samenwerkingspartners.

tip Beleg als bestuur een bijeenkomst waarin je samen bedenkt wat je wilt bereiken en hoe je dat het beste kunt doen. Bespreek de uitkomsten van dit overleg met de leiding en vraag hen om feedback. Vraag ook andere clubs/organisaties of Jong Nederland Limburg om te reageren op jullie ideeën.

15-21 punten

In jouw afdeling staat de cruise control aan. Er zijn geen echt grote stuurproblemen, maar er zit ook weinig ontwikkeling en beweging in. Zaken zijn over het algemeen goed geregeld maar het is goed één en ander nog eens tegen het licht te houden. Je moet oppassen dat het bestuur niet vergeet te besturen. Zorg ervoor dat het bestuur tijd en ruimte heeft om naast uitvoerende taken ook aandacht te besteden aan het ontwikkelen van nieuwe plannen en nieuw beleid.

tip Vraag de leiding eens wat zij vinden wat jouw afdeling de komende twee jaar vooral zou moeten doen en hoe zij daar zelf aan willen bijdragen. Kies er vervolgens één of twee projecten uit en verbind je daar ook als bestuur aan.

22-30 punten

Jouw afdeling heeft stuurkracht. Het bestuur begrijpt dat het nodig is om zelf de touwtjes in handen te nemen en een toekomstvisie neer te zetten. Het bestuur doet dit met oog voor de wensen en ideeën van de leiding en de externe ontwikkelingen. De versterking van de organisatie is in goede handen. Ook administratief en financieel hebben jullie de zaak goed op orde.

tip Rust niet op je lauweren. Blijf alert op de ontwikkelingen binnen en buiten je club en kijk wat dit betekent voor de keuzes die je maakt. Wees ook alert dat ambities in balans blijven met de draagkracht van je club. Het kan ook allemaal teveel worden. Er moeten wel voldoende vrijwilligers zijn om die ambities te realiseren.

DraagKracht.

Brengt in beeld of je voldoende mensen hebt om al je plannen ook daadwerkelijk uit te kunnen voeren.

	helemaal mee eens	mee eens	neutraal	niet mee eens	helemaal niet mee eens
Er zijn voldoende vrijwilligers om alle vrijwilligerstaken binnen de afdeling uit te voeren.	5	4	3	2	1
In de afdeling zijn alle bestuursfuncties ingevuld en de bestuursleden functioneren naar behoren.	5	4	3	2	1
Het vrijwilligerswerk (buiten het groepdraaien) is goed verdeeld over alle vrijwilligers van de afdeling.	5	4	3	2	1
De vrijwilligers verrichten taken die aansluiten bij hun kwaliteiten. Kwaliteiten van elke vrijwilliger zijn bekend.	5	4	3	2	1
Onze afdeling is bewust bezig met deskundigheidsbevordering van vrijwilligers. Het is beleid dat leiding workshops en cursussen (introductie cursus) volgt.	5	4	3	2	1
In onze afdeling is er een gezonde doorstroming van vrijwilligers: er gaan regelmatig mensen weg en er komen regelmatig mensen bij.	5	4	3	2	1

Tel het aantal omcirkelde punten op. Jouw score is:

6-14 punten

Te weinig vrijwilligers moeten te veel doen. En het vele werk is ook nog ongelijk verdeeld over die paar actievelingen. Er is weinig aandacht voor ontwikkelingsmogelijkheden van vrijwilligers. Daardoor kan er onvrede zijn en ontstaat al snel het beeld dat het niet echt leuk is om vrijwilligerswerk (en met name bestuurswerk) te doen. Dat kan weer leiden tot weinig nieuwe aanwas van nieuwe vrijwilligers of zelfs leegloop.

tip Zet als bestuur alle taken binnen je club op een rijtje. Ga de taken vervolgens herverdelen met de vrijwilligers zodat er aantrekkelijke takenpakketten ontstaan. Laat je daarbij niet leiden door hoe het nu is, maar door hoe het zo leuk mogelijk wordt. Durf hierbij ook taken af te stoten, uit te besteden of te kiezen voor duotaken.

15-21 punten

Er zijn (net) voldoende vrijwilligers om al het werk te doen. Maar vaak zijn het dezelfde mensen en nemen ze nog maar wat extra hooi op de vork omdat ze betrokken zijn bij de organisatie. Je loopt het gevaar dat de basis in je club te smal is om tegenslagen op te vangen of om op nieuwe ontwikkelingen in te springen. Het is ook belangrijk om te werken aan de kwaliteit van leiding/vrijwilligers. Het is een misvatting dat vrijwilligers het daar al te druk voor hebben. Werken aan eigen ontwikkeling (volgen van cursus of workshop) zorgt ervoor dat leiding/vrijwilligers weer hernieuwd enthousiast worden.

tip Nieuwe en kortdurende klussen (goed omschrijven) zijn goede manieren om nieuwe vrijwilligers te werven. Dat geldt zeker voor taken en functies binnen een bestuur. Vraag de leiding om mee te denken en mee te doen en hun specifieke kennis en kwaliteiten (tijdelijk) in te zetten. Denk eens na of er de komende periode iets georganiseerd moet worden (uitje voor de leiding, actie, etc.) waar nieuwe vrijwilligers gemakkelijk bij in kunnen springen.

22-30 punten

Jouw afdeling heeft een goede draagkracht. Er zijn genoeg vrijwilligers die met plezier hun taken uitvoeren. Dat komt omdat ze doen wat ze kunnen en willen doen én omdat er voldoende nieuwe mensen en taken zijn. Vrijwilligers kunnen zich ontwikkelen (cursussen en workshops).

tip Draagkracht vraagt voortdurende aandacht. Ga ook eens na welke elementen in jouw club ervoor zorgen dat vrijwilligers/leiding graag en met plezier hun werk doen en blij wensen en verwachtingen goed op elkaar afstemmen. Een (half)jaarlijks gesprek met vrijwilligers biedt hier prima mogelijkheden voor.

Identiteitskracht 1.

De kern van je afdeling zijn de groepen en het spel wat gespeeld wordt. De kwaliteit hiervan is een voorwaarde voor groei en een positief imago.

	helemaal mee eens	mee eens	neutraal	niet mee eens	helemaal niet mee eens
Het bestuur van de afdeling weet wat er speelt in de groepen en maakt de inhoud/kwaliteit van de groepsbijeenkomsten onderwerp van gesprek tijdens de leidingvergadering.	5	4	3	2	1
De kwaliteit van de programma's in de groepen is hoog.	5	4	3	2	1
Groepen werken met gevarieerde programma's waarin de spelpijlers: spel, creativiteit en natuurbeleving evenveel aandacht krijgen.	5	4	3	2	1
Groepen maken een jaar-planning en op basis daarvan een drie-maanden-planning en een week-planning.	5	4	3	2	1
Er is speciale aandacht voor tiengroepen omdat vanuit deze groepen (vaak) leden doorstromen naar de leiding.	5	4	3	2	1
Vrijwilligers kennen de leef- en spelbelevingswereld van de kinderen waarmee ze werken en zijn het goede voorbeeld voor de kinderen.	5	4	3	2	1

Tel het aantal omcirkelde punten op. Jouw score is:

6-14 punten

Er is weinig aandacht voor wat op de 'werkvloer' gebeurt. De kwaliteit van de groepsbijeenkomsten is de belangrijkste pijler waarop een organisatie als JongNL draait. Het is een taak van het bestuur toe te zien op de kwaliteit van de groepsbijeenkomsten.

Vrijwilligerswerk is vrijwillig maar niet vrijblijvend. Leiding heeft ook een verantwoordelijkheid naar ouders. Tiengroepen hebben een aparte aanpak nodig om ze bij JongNL te houden. Het unieke van JongNL is de methodiek: spelpijlers en het werken in groepen.

tip Zorg dat iemand die het vertrouwen heeft van de leiding een begeleidende en adviserende rol krijgt richting leiding. Laat leiding deelnemen aan cursussen en workshops. Werk met standaardprogramma's. Maak gebruik van het SamenSpelenBoek en de SamenSpelenBoekjes die elke vrijwilliger 3 keer per jaar ontvangt. Wellicht ook goed om samen met de leiding te werken aan een lijst met kwaliteitseisen waaraan een groepsleider moet voldoen.

15-21 punten

De kwaliteit van de groepsbijeenkomsten moet omhoog. Het spel van JongNL biedt voldoende handvatten. Het vroegtijdig (lange termijn) programmeren van groepsactiviteiten geeft rust en structuur. Praat met de leiding om hieraan te gaan werken. Cursussen en workshops zijn hulpmiddelen en kunnen op locatie plaatsvinden.

tip Zorg dat iemand die het vertrouwen heeft van de leiding een begeleidende en adviserende rol krijgt richting leiding. Laat leiding deelnemen aan cursussen en workshops. Werk met standaardprogramma's. Maak gebruik van het SamenSpelenBoek en de SamenSpelenBoekjes die elke vrijwilliger 3 keer per jaar ontvangt. Controle, door het bestuur, van de kwaliteit van de groepsbijeenkomsten kan noodzakelijk zijn.

22-30 punten

In jouw afdeling wordt waarde gehecht aan kwalitatief goede groepsbijeenkomsten. De kracht van JongNL is het gevarieerde aanbod. Ook het werken met tieners heeft bij jullie voldoende aandacht. Leiding die programma's kunnen draaien die aansluiten op de leef- en belevingswereld van kinderen moet je koesteren. Een goede planning is de basis voor goed lopende groepsbijeenkomsten waar veel aandacht is voor het spelende kind.

tip Probeer succes-ervaringen te bundelen. Maak een eigen SamenSpelenBoek met de afdeling waarin alle spelen en activiteiten van de verschillende groepen beschreven worden met foto's en verslagen. Laat in een folder of nieuwsbrief aan ouders zien wat er allemaal gebeurt aan activiteiten binnen je afdeling. Kortom: communiceer je indentiteitskracht.

Identiteitskracht 2.

De kern van je afdeling zijn de groepen en het spel wat gespeeld wordt. De kwaliteit hiervan is een voorwaarde voor groei en een positief imago.

	helemaal mee eens	mee eens	neutraal	niet mee eens	helemaal niet mee eens
Het protocol ongewenste intimiteiten is bij de leiding van de groepen bekend.	5	4	3	2	1
Er is regelmatig contact met de ouders en ouders worden regelmatig geïnformeerd over het functioneren van de groep (waar zoon of dochter lid van is) en dat van de afdeling.	5	4	3	2	1
Groepen nemen regelmatig deel aan ledenactiviteiten van het district en van Jong Nederland Limburg.	5	4	3	2	1
Leiding maakt, bij het programmeren van groepsbijeenkomsten, gebruik van de SamenSpelenBoekjes en JongNL-spelwiki (via facebook).	5	4	3	2	1
Er worden afspraken gemaakt over welke activiteiten in welke leeftijdsgroepen gedaan worden om te voorkomen dat maxiorenen activiteiten gaan doen die eigenlijk thuishoren bij senioren. (denk aan abseilen en klimmen)	5	4	3	2	1
De meeste mensen in onze wijk/dorp hebben een positief beeld van onze JongNL-afdeling. Met het imago van onze afdeling zit het wel goed.	5	4	3	2	1

Tel het aantal omcirkelde punten op. Jouw score is:

6-14 punten

Jouw afdeling is weinig extern gericht. Jullie maken weinig gebruik van anderen. De afdeling is ook niet zo bekend in het dorp/de wijk. Er is weinig contact met anderen. Onderling contact tussen leidinggevenden over activiteiten is er weinig. Ongewenste intimiteiten is misschien een 'ver van mijn bed show'. Uit verantwoordelijkheid voor kinderen wel belangrijk er minstens een keer per jaar bij stil te staan. Jong Nederland Limburg heeft een kant- en klaar protocol dat te vinden is in de handleiding voor afdelingen. Deze klapper is bij elke club aanwezig.

tip Speel eens een spel uit het SamenSpelenBoek tijdens een vergadering van de leiding. Stimuleer vrijwilligers eens een praatje aan te knopen met ouders. Deelname aan ledenactiviteiten op districts- en provinciaal niveau kan stimulerend werken en geeft vrijwilligers vaak een positieve kick. Jong Nederland Limburg heeft een kennismakingspakket voor nieuwe leiding. Vraag het aan.

15-21 punten

De externe gerichtheid van jouw afdeling kan beter. Voor ouders is het belangrijk een goed contact te hebben met de club waar hun kind lid van is. Als je afdeling bekend is in het dorp/de wijk is dat een pré. Deelname aan ledenactiviteiten is niet alleen voor leden leuk en leerzaam, leiding kan er contact maken met leiding van andere afdelingen en zo ervaringen uitwisselen. Dat wordt altijd als heel positief ervaren. Het SamenSpelenBoek en de SamenSpelenBoekjes zijn speciaal ontwikkeld voor JongNL. Leiding kan er veel leuke tips en programmasuggesties uithalen.

tip Ongewenste intimiteiten is misschien een 'ver van mijn bed show'. Uit verantwoordelijkheid voor kinderen wel belangrijk er minstens een keer per jaar bij stil te staan. Jong Nederland Limburg heeft een kant- en klaar protocol dat te vinden is in de handleiding voor afdelingen. Deze klapper is bij elke club aanwezig. Nieuwe leiding heeft recht goed opgevangen te worden. Stimuleer dat leiding samen met de kinderen deelneemt aan ledenactiviteiten van district en provincie. Kinderen zijn er weg van en....het is imago-versterkend.

22-30 punten

Goed bezig, jullie zijn extern gericht en maken positief gebruik van materialen die door Jong Nederland Limburg, speciaal voor jullie zijn ontwikkeld. Contacten met ouders worden door jullie als belangrijk ervaren. Zorg dat nieuwe leiding op de hoogte is van het protocol ongewenste intimiteiten. Met jullie imago zit het wel goed. Maar...blijf waakzaam en ga vooral niet over op de automatische piloot.

tip Maak een rubriek voor ouders en externen op je website.

SamenwerkingsKracht.

Breng in beeld of je als afdeling met andere organisaties samenwerkt en of er binnen je club goed wordt samengewerkt, weet iedereen van elkaar wat er wordt gedaan?

	helemaal mee eens	mee eens	neutraal	niet mee eens	helemaal niet mee eens
Het bestuur van de afdeling informeert alle vrijwilligers regelmatig over de inhoud en uitkomsten van hun werk.	5	4	3	2	1
Vrijwilligers van verschillende groepen wisselen regelmatig informatie en tips met elkaar uit.	5	4	3	2	1
In de afdeling worden vrijwilligers gewaardeerd bijvoorbeeld met een feestje of een uitje.	5	4	3	2	1
Binnen de afdeling spreken we elkaar aan op zaken die goed gaan en zaken die minder goed gaan.	5	4	3	2	1
De afdeling werkt regelmatig samen met andere organisaties binnen het dorp/de wijk. Bijvoorbeeld bij het organiseren van activiteiten, gebruik van materialen, accommodatie en zo meer.	5	4	3	2	1
We delen kennis en ervaring met andere organisaties over bijvoorbeeld maatschappelijke stage, fondsenwerving, de organisatie van activiteiten of het omgaan met groepen.	5	4	3	2	1

Tel het aantal omcirkelde punten op. Jouw score is:

6-14 punten

De samenwerking in jouw afdeling kan beter. Er is (te) weinig ruimte en aandacht voor de kracht van samenwerken. Intern uit zich dat doordat vrijwilligers van elkaar niet weten wat ze doen. Ook externe samenwerking komt weinig van de grond; er wordt te weinig gedaan met andere organisaties. Hierdoor mis je de kans om kennis, netwerken en faciliteiten uit te wisselen of te bundelen.

tip Organiseer een in- of externe bijeenkomst waarbij een activiteit of project centraal staan. Gebruik daarbij werkvormen waarbij de deelnemers samen een probleem moeten oplossen. Gebruik ook trainingen of bijeenkomsten om aanknopingspunten voor samenwerking te onderzoeken met externe organisaties.

15-21 punten

Er is interne en externe samenwerking, maar vaak alleen op functionele basis. Als er iets moet gebeuren zijn daar vrijwilligers voor te vinden, maar spontaan gebeurt er weinig. Waardering en begeleiding van vrijwilligers zijn vooral formeel geregeld. Externe contacten zijn vooral incidenteel en bieden nog weinig meerwaarde; van een levend netwerk is nauwelijks sprake. Gevaar is dat jouw club onvoldoende in staat is om flexibel te reageren.

tip Organiseer een interne of externe bijeenkomst waarbij de kennismaking en de gezelligheid centraal staan. Benut deze bijeenkomst ook om de vrijwilligers ludiek waardering te geven.

22-30 punten

Jouw afdeling is een echte netwerkorganisatie. Intern wordt bevorderd dat vrijwilligers gezamenlijk taken en projecten oppakken – daar worden ze ook voor gewaardeerd. Extern maakt jouw club deel uit van allerlei samenwerkingsverbanden. Omdat er zoveel verbindingen zijn, is de kans dat de organisaties uit elkaar vallen miniem.

tip Let erop dat de energie die externe samenwerking oplevert niet ten koste gaat van de interne samenhang en dat er een goede balans blijft bestaan tussen inzet, motivatie en de effectiviteit ervan.

Bedenk daarom altijd hoe de organisatie de samenwerking zo goed mogelijk kan benutten.

HulpKracht.

Om je werk goed te kunnen doen zijn naast vrijwilligers ook financiën, een blokhuut, goede afspraken, statuten etc. nodig. Zijn die er in voldoende mate?

	helemaal mee eens	mee eens	neutraal	niet mee eens	helemaal niet mee eens
We hebben voldoende financiële middelen om onze hoofdtaken uit te voeren.	5	4	3	2	1
Onze inkomsten komen uit meerdere bronnen zoals contributie, subsidie, donaties, sponsoring, verhuur en zo meer.	5	4	3	2	1
Als het nodig is zijn we in staat (incidenteel) extra mensen en middelen te verwerven bijvoorbeeld voor speciale evenementen en projecten.	5	4	3	2	1
We beschikken over een goede accommodatie om de groepen te draaien, onze materialen te herbergen, elkaar te ontmoeten en te vergaderen.	5	4	3	2	1
Onze afdeling beschikt over goede communicatiemiddelen zoals computer, telefoon, internetaansluiting.	5	4	3	2	1
We hebben voldoende acties om onze kas op pijl te houden. (oliebollen-verkoop, kalender-verkoop, potgrond-verkoop, negerzoen-verkoop en zo meer)	5	4	3	2	1

Tel het aantal omcirkelde punten op. Jouw score is:

6-14 punten

Jullie lopen over een erg dun koord. Met onvoldoende, middelen en faciliteiten wordt het erg moeilijk als afdeling overeind te blijven. Laat staan dat je club in staat is om de gestelde doelen te bereiken. De kracht van jouw afdeling zit alleen in de betrokkenheid van een kleine groep idealisten die tijd, geld en middelen investeren. Het gevaar is dat als er daar een paar van wegvallen je hele organisatie stil ligt.

tip Ga met die kleine groep om de tafel zitten en stel een fondsenwervingsplan en wervingsplan vrijwilligers op. Jong Nederland Limburg organiseert workshops en geeft boekjes uit met tips, handreikingen en een lijst met acties om aan extra gelden te komen. Kijk ook op www.jongnl.nl

15-21 punten

Jullie hebben net voldoende hulpkracht. De afdeling heeft de financiën om de lopende projecten uit te voeren en kan dat vanuit een adequate werkomgeving doen. De club is echter afhankelijk van een relatief klein aantal inkomstenbronnen en faciliteiten. Daardoor bestaat de kans dat nieuwe projecten niet opgepakt kunnen worden of tegenslagen onvoldoende worden opgevangen.

tip Stel een werkgroep samen die zich gaat buigen over de vraag hoe de afhankelijkheid van een klein aantal financiers en faciliteiten verminderd kan worden. Geef deze werkgroep de vrije hand om met echt vernieuwende voorstellen te komen. Laat je daarbij zo nodig assisteren door Jong Nederland Limburg. Zij bieden workshops en diverse boekjes met tips en handreikingen en een lijst met acties om aan extra gelden te komen. Kijk ook op www.jongnl.nl

22-30 punten

Met de middelen en faciliteiten van jouw afdeling is het wel in orde. Jullie hebben de ruimte om verschillende activiteiten te kunnen uitvoeren. Ook zijn jullie als club bereikbaar en herkenbaar.

tip Blijf alert. Vernieuwing van inkomstenbronnen is noodzakelijk; er is vaak een natuurlijk verloop. Denk er ook aan dat jouw succesvolle aanpak ertoe kan leiden dat je meer faciliteiten, mensen en middelen nodig kunt hebben. Daar kun je maar beter op voorbereid zijn.

VernieuwingsKracht.

Is je afdeling bewust bezig met veranderingen en vernieuwingen?

	helemaal mee eens	mee eens	neutraal	niet mee eens	helemaal niet mee eens
Initiatief en inbreng van leiding wordt gestimuleerd en gewaardeerd door het bestuur van mijn afdeling.	5	4	3	2	1
Er worden regelmatig nieuwe activiteiten en projecten bedacht/opgezet en uitgevoerd.	5	4	3	2	1
Binnen onze afdeling is er ruimte voor nieuwe ideeën.	5	4	3	2	1
We gebruiken inzichten uit evaluaties om onze activiteiten en projecten steeds te verbeteren en kwalitatief op een hoger plan te trekken.	5	4	3	2	1
Onze afdeling is betrokken bij activiteiten in het dorp/de wijk.	5	4	3	2	1
Wij laten regelmatig zien (aan ouders, mensen in de wijk, gemeente) hoe we als club veranderen en vernieuwen.	5	4	3	2	1

Tel het aantal omcirkelde punten op. Jouw score is:

6-14 punten

Jouw club staat (vrijwel) stil. Misschien loopt het op dit moment nog niet slecht, maar in de nabije toekomst kun je problemen verwachten. Er komt weinig nieuws uit jouw organisatie en je bent er te weinig mee bezig om dat te veranderen. Ook negeer je signalen uit de omgeving.

tip Creëer een crisis. Zorg dat er een aanleiding is om met z'n allen diepgaand van gedachten te wisselen over de toekomst van de organisatie en de wijze waarop je actief op die toekomst gaat inspelen. Laat vervolgens zien dat je als bestuur serieus omgaat met de inbreng van alle vrijwilligers, bijvoorbeeld door hen verantwoordelijk te maken voor de ontwikkeling van nieuwe activiteiten of projecten.

15-21 punten

Jouw afdeling vernieuwt vooral als daarom gevraagd wordt. Je houdt rekening met vragen van de leiding en ontwikkelingen in de omgeving, maar alleen als die direct effect hebben op de koers van jouw club. Een prima strategie, zolang er geen al te grote verschuivingen nodig zijn. Want dan kan het zijn dat je achter de feiten aanloopt.

tip Zoek één of meer thema's die door de leiding van jouw afdeling écht belangrijk gevonden worden. Organiseer een vernieuwings-evenement en verzin samen met vrijwilligers zoveel mogelijk ideeën om de club of de activiteiten te vernieuwen. Werk kansrijke ideeën uit in een activiteitenplan en benoem trekkers. Benut daarbij de kennis en ervaring van jouw leiding en van eventuele samenwerkingspartners. Innovatie werkt vaak het beste als je het met meer partijen doet.

22-30 punten

Jouw afdeling is actief op zoek naar nieuwe kansen en activiteiten. Je stimuleert leiding om met nieuwe ideeën en andere invalshoeken te komen. Ook ben je als bestuur een graag geziene deelnemer aan publieke debatten (bij andere club/verenigingen, bij de gemeente) en vertaal je de maatschappelijke ontwikkelingen actief voor jouw afdeling. Je bent trots op de innovatiekracht van je club en krijgt daar ook extern waardering voor.

tip Zorg dat je niet doorslaat in de vernieuwingsdrang. Afmaken waar je mee bezig bent is ook belangrijk. Heb oog voor de vrijwilligers die gewoon 'hun ding doen'. Niet iedereen hoeft een vernieuwer te zijn.

De kracht van jouw afdeling.

Tel de deelscores bij elkaar op.

BestuursKracht	>	punten
DraagKracht	>	punten
Identiteitskracht 1	>	punten
Identiteitskracht 2	>	punten
SamenwerkingsKracht	>	punten
HulpKracht	>	punten
VernieuwingsKracht	>	punten
Totaal	>	punten

42-100 punten

Jouw afdeling kan wel een oppepper gebruiken. De deelscores geven aan welke krachten vooral ontbreken. Het grootste gevaar is dat je in een negatieve spiraal terecht komt, omdat de verschillende krachten elkaar versterken. Gebrek aan SamenwerkingsKracht kan leiden tot een verminderde DraagKracht en daardoor tot een lagere StuurKracht. Identiteitskracht is iets waar altijd aandacht naar uit moet gaan. In deze samenhang schuilt tegelijk de oplossing: als je op één plek het gebrek aan kracht weet op te heffen, leidt dat ook tot positieve effecten bij andere krachten. Een geslaagde actie om nieuwe bestuursleden te werven, kan er zo niet alleen toe leiden dat er meer StuurKracht in jouw afdeling komt. Een oppepper van de groepen en dus de identiteit zal een positieve uitwerking hebben op de vrijwilligers/leiding van jouw club. De nieuwe bestuursleden kunnen ook zorgen voor extra SamenwerkingsKracht en VernieuwingsKracht, bijvoorbeeld doordat de nieuwe bestuursleden een groot extern netwerk meenemen. Het leuke is dat je bij deze score het snelst resultaat zult gaan zien als je met de tips aan de slag gaat.

tip Analyseer welke kracht je het gemakkelijkste positief kunt beïnvloeden. Ga met de versterking van die kracht aan de slag: één geslaagd project kan het begin zijn van een reeks positieve ontwikkelingen.

100-140 punten

Jouw afdeling is niet bijzonder krachtig, maar zeker ook niet zwak. Op dit moment is er een evenwicht tussen sterker ontwikkelde en minder sterk ontwikkelde krachten. Dat betekent dat je als afdeling in staat bent om de organisatie overeind te houden en alle activiteiten uit te voeren.

Maar het betekent ook dat te veel interne of externe veranderingen tegelijk een reële bedreiging kunnen vormen. Nu je weet waar plekken liggen die om aandacht vragen, weet je ook wat er verbeterd kan worden.

Ga hierover met leiding in gesprek en laat daarbij ook vooral zien wat er wel goed gaat.

tip Investeer in de versterking van BestuursKracht, VernieuwingsKracht en Identiteitskracht. Maak daarbij gebruik van de sterke punten die jouw club ongetwijfeld al heeft. Is bijvoorbeeld jouw Draagkracht al stevig, benut dan de betrokkenheid van vrijwilligers om gezamenlijk actief aan vernieuwing te werken.

140-210 punten

Jouw afdeling is een goed voorbeeld van een sterke en gezonde organisatie. Je scoort goed op de meeste of alle krachtenvelden. Het bestuur bestuurt en waardeert, de vrijwilligers doen met plezier hun werk, er is een duidelijke visie op de toekomst, er wordt intern en extern samengewerkt en jullie komen regelmatig met nieuwe ideeën en innovatieve oplossingen. Daarvoor krijg je ook waardering van financiers en partners.

tip Nu niet gaan stilzitten! Het onderhouden van een sterke organisatie vergt inspanning en investeringen. Je hebt al geleerd dat bewegen de beste manier om te overleven is. Blijf die les uitdragen binnen en buiten je club.

tip Formuleer voor jezelf 2 zaken waaraan je de komende periode binnen je afdeling wilt gaan werken.

tip Wil je naar aanleiding van deze KrachtMeting meer weten over de ondersteuningsmogelijkheden neem dan contact op je met Jong Nederland Limburg. De mensen van het bestuur en bureauteam helpen je graag de kracht van je afdeling te vergroten. Het gaat in de toekomst immers om imago en kwaliteit.

Leon Hoenen, juni 2012.

Actiepunt

Actiepunt

Actiepunt



VOOR MIJ
JONGNL



Een uitgave van Jong Nederland Limburg
Marijkelaan 11a
6074 AP Melick
0475520020
info@jongnl.nl

jongnl.nl
jnlimburg.nl