

KrachtMeting

Lokale vrijwilligersorganisaties



Kennis en advies voor
maatschappelijke ontwikkeling



KrachtMeting

Lokale vrijwilligersorganisaties

Auteur(s) MOVISIE mmv CMO Spectrum Gelderland

Datum Utrecht, 10 februari 2011

© MOVISIE



MOVISIE – Kennis en advies voor maatschappelijke ontwikkeling

MOVISIE verzamelt, ontwikkelt en verspreidt kennis en adviseert op het gebied van welzijn, zorg en sociale veiligheid. MOVISIE werkt voor en samen met overheden, burgerinitiatieven, professionele en vrijwilligersorganisaties met als doel de participatie en zelfredzaamheid van burgers te vergroten. Centrale thema's daarbij zijn vrijwillige inzet, mantelzorg, kwetsbare groepen, leefbaarheid en huiselijk en seksueel geweld.

Kijk voor meer informatie op www.movisie.nl

COLOFON

Auteur(s): MOVISIE mmv CMO Spectrum Gelderland

Datum: 10 februari 2011

© MOVISIE

Meer informatie: www.movisie.nl/krachtlokaal



Voorwoord

Wilt u weten hoe sterk uw vrijwilligersorganisatie is? Bent u opgewassen tegen alle ontwikkelingen die op u afkomen? En is er voldoende draagkracht en vernieuwingskracht in uw organisatie? Doe dan de KrachtMeting!

De KrachtMeting werkt heel eenvoudig: omcirkel bij elke stelling het antwoord dat het meest op uw organisatie van toepassing is. Tel per krachtenveld uw scores op en kijk wat die uitslag betekent. Tel vervolgens aan het eind al uw deelscores op en vind uit hoe sterk uw organisatie is!

De KrachtMeting wordt u aangeboden door *Kracht Lokaal, versterking vrijwilligersorganisaties*. Kracht Lokaal is een initiatief van MOVISIE. Doel van Kracht Lokaal is om lokale vrijwilligersorganisaties te helpen zichzelf te versterken door het aanbieden van een pakket aan ondersteuning en via de gecombineerde inzet van verschillende partners. Wilt u meer weten over Kracht Lokaal, kijk dan op www.movisie.nl/krachtlokaal of neem contact op met:

Willem-Jan de Gast
T 030 789 21 01
E wj.degast@movisie.nl

Daan de Bruijn
T 030 789 20 98
E d.debruijn@movisie.nl

Handleiding voor gebruik KrachtMeting

De KrachtMeting is bedoeld om inzicht te krijgen in hoe sterk vrijwilligersorganisaties functioneren op een aantal onderdelen. Het is geen uitputtende vragenlijst maar een korte inventarisatie.

De onderdelen zijn:

- StuurKracht:** Brengt in beeld hoe sterk het bestuur van de vrijwilligersorganisatie is en waar eventueel een risico zit.
- DraagKracht:** Brengt in beeld of de vrijwilligersorganisatie genoeg mensen heeft om de plannen ook daadwerkelijk uit te voeren.
- SamenwerkingsKracht:** Brengt in beeld of een vrijwilligersorganisatie met andere organisaties samenwerkt en of er binnen de eigen organisatie goed wordt samengewerkt, weet men van elkaar wat er wordt gedaan?
- HulpKracht:** Om je werk goed te kunnen doen zijn naast vrijwilligers ook geld, vergaderruimte etc. nodig. Zijn die er in voldoende mate?
- VernieuwingsKracht:** Doen we al 20 jaar hetzelfde of zijn er regelmatig nieuwe activiteiten, veranderingen en vernieuwingen?

Het invullen gaat eenvoudig en kost u slechts enkele minuten. De meeste vragen zijn geformuleerd als stelling. U kunt op een schaal van 5 mogelijkheden aangeven in hoeverre u het eens of oneens bent met de stelling. Staat u neutraal ten opzichte van een stelling dan kunt u het middelste antwoord - mee eens noch mee oneens - aanklikken.

We adviseren u om uw organisatie met een kritische blik onder de loep te nemen en per onderdeel de vragen zo reëel mogelijk in te vullen. 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 krijgt u een beeld van de kracht van uw vrijwilligersorganisatie, maar ook een goed beeld waar uw organisatie mogelijk ondersteuning op nodig heeft om succesvol te kunnen blijven werken.

Succes met het invullen van de vragenlijst.

StuurKracht

	Helemaal mee eens	Mee eens	Neutraal	Niet mee eens	Helemaal niet mee eens
• <i>Het bestuur maakt van tijd tot tijd plannen over de toekomst van de organisatie</i>	5	4	3	2	1
• <i>De (toekomst)plannen die het bestuur maakt zijn bij de vrijwilligers bekend</i>	5	4	3	2	1
• <i>Het bestuur zorgt dat besluiten en plannen ook worden uitgevoerd</i>	5	4	3	2	1
• <i>Het bestuur werkt aan het verbeteren van de organisatie</i>	5	4	3	2	1
• <i>Het bestuur creëert de voorwaarden waaronder vrijwilligers zich met plezier kunnen inzetten</i>	5	4	3	2	1
• <i>Vrijwilligers beslissen mee over (toekomst-) plannen van de organisatie</i>	5	4	3	2	1

Tel de omcirkelde punten op. Uw score is:	
--	--

6-14 punten:

Uw organisatie is (vrijwel) stuurloos. Het bestuur neemt over het algemeen weinig initiatief om de richting en strategie van de organisatie te bepalen. Ook kan het zijn dat het bestuur te weinig zicht heeft op interne en externe ontwikkelingen. Daardoor is uw organisatie onvoldoende in staat om duidelijke keuzes te maken en zichzelf te vernieuwen. Dat maakt u minder aantrekkelijk voor (potentiële) vrijwilligers en samenwerkingspartners.

Tip: *Beleg als bestuur een bijeenkomst waarin u samen bedenkt wat u wilt bereiken en hoe u dat het beste kunt doen. Bespreek de uitkomsten van dit overleg met de achterban en vraag hen om feedback. Vraag ook andere organisaties om te reageren op uw ideeën.*

15-21 punten:

In uw organisatie staat de *cruise control* aan. Er zijn geen echt grote stuurproblemen, maar er zit ook weinig ontwikkeling in. U 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 beleid.

Tip: *Vraag uw achterban eens wat zij vinden dat uw organisatie 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 verbindt u daar ook als bestuur aan.*

22-30 punten:

Uw organisatie 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 achterban en de externe ontwikkelingen. De versterking van de organisatie is in goede handen.

Tip: *Rust niet op uw lauweren. Blijf alert op de ontwikkelingen binnen en buiten uw organisatie en wat dit betekent voor de keuzes die u maakt. Wees ook alert dat uw ambities in balans blijven met de draagkracht van de organisatie. Er moeten wel mensen zijn om die ambities te realiseren.*

DraagKracht

	Helemaal mee eens	Mee eens	Neutraal	Niet mee eens	Helemaal niet mee eens
• <i>Er zijn voldoende actieve vrijwilligers om alle vrijwilligerstaken uit te voeren</i>	5	4	3	2	1
• <i>In onze organisatie zijn alle bestuursfuncties vervuld</i>	5	4	3	2	1
• <i>Het vrijwilligerswerk is goed verdeeld over alle vrijwilligers</i>	5	4	3	2	1
• <i>De vrijwilligers verrichten taken die aansluiten bij hun kwaliteiten</i>	5	4	3	2	1
• <i>Onze vrijwilligers zijn zichtbaar gemotiveerd voor hun vrijwilligerswerk</i>	5	4	3	2	1
• <i>In onze organisatie is er een gezonde doorstroming van vrijwilligers: er gaan regelmatig mensen weg en er komen regelmatig nieuwe mensen bij</i>	5	4	3	2	1

Tel de omcirkelde punten op. Uw 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. 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 of zelfs leegloop.

Tip: *Zet als bestuur alle taken binnen de organisatie op een rijtje. Ga ze vervolgens herverdelen met de vrijwilligers zodat er aantrekkelijke takenpakketten ontstaan. Laat u 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 kies voor duotaken. Notuleren van vergaderingen kan ook door iemand buiten het bestuur gedaan worden.*

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. U loopt het gevaar dat uw basis te smal is om tegenslagen op te vangen of om op nieuwe ontwikkelingen in te springen.

Tip: *Nieuwe en kortdurende klussen zijn goede manieren om nieuwe vrijwilligers te werven. Vraag uw (leden) achterban 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 (toernooi, borrel etc.) waar nieuwe vrijwilligers makkelijk bij in kunnen springen.*

22-30 punten:

Uw organisatie 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.

Tip: *Draagkracht vraagt voortdurende aandacht. Ga ook eens na welke elementen in uw organisatie ervoor zorgen dat vrijwilligers graag en met plezier hun werk doen en blijf wensen en verwachtingen goed op elkaar af stemmen. Een (half)jaarlijks ontwikkelgesprek met vrijwilligers biedt hier prima mogelijkheden voor.*

SamenwerkingsKracht

	Helemaal mee eens	Mee eens	Neutraal	Niet mee eens	Helemaal niet mee eens
• <i>Vrijwilligers zijn op de hoogte van actuele ontwikkelingen in de organisatie</i>	5	4	3	2	1
• <i>In onze organisatie weten we van elkaar waar we mee bezig zijn</i>	5	4	3	2	1
• <i>In de organisatie worden vrijwilligers gewaardeerd bijv. door een feest of een uitje</i>	5	4	3	2	1
• <i>We spreken elkaar in deze organisatie aan op zaken die goed en zaken die minder goed gaan</i>	5	4	3	2	1
• <i>De organisatie werkt (regelmatig) samen met andere organisaties (bijv. bij het organiseren van activiteiten of het gebruik van materialen, ruimtes etc.)</i>	5	4	3	2	1
• <i>We delen kennis en ervaring met andere organisaties (bijv. over maatschappelijke stages, fondsenwerving of organisatie van activiteiten)</i>	5	4	3	2	1

Tel de omcirkelde punten op. Uw score is:	
--	--

6-14 punten:

De samenwerking in uw organisatie 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 mist u 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 borrels 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 uw organisatie 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:

Uw organisatie is een echte netwerkorganisatie. Intern wordt bevorderd dat vrijwilligers gezamenlijk taken en projecten oppakken – daar worden ze ook voor gewaardeerd. Extern maakt uw organisatie deel uit van allerlei samenwerkingsverbanden. Omdat er zoveel verbindingen zijn, is de kans dat de organisaties uit elkaar valt 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

	Helemaal mee eens	Mee eens	Neutraal	Niet mee eens	Helemaal niet mee eens
• <i>We hebben voldoende financiële middelen om onze hoofdtaken uit te voeren</i>	5	4	3	2	1
• <i>Onze inkomsten komen uit meerdere bronnen (contributie, subsidie, donaties, sponsoring etc.)</i>	5	4	3	2	1
• <i>Als het nodig is zijn we in staat om (incidenteel) extra mensen en middelen te verwerven (bijv. voor speciale evenementen of projecten)</i>	5	4	3	2	1
• <i>We beschikken over een locatie om te vergaderen en/of elkaar te ontmoeten</i>	5	4	3	2	1
• <i>Onze organisatie heeft de beschikking over goede communicatiemiddelen (computers, telefoon, internet etc.)</i>	5	4	3	2	1

Tel de omcirkelde punten op. Uw score is:	
--	--

5-12 punten:

U loopt over een erg dun koord. Met onvoldoende mensen, middelen en faciliteiten wordt het erg moeilijk om overeind te blijven. Laat staan dat uw organisatie in staat is om de gestelde doelen te bereiken. De kracht van uw organisatie 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 uw hele organisatie stil ligt.

Tip: *Ga met die kleine groep om de tafel zitten en stel een fondsenwervingsplan en vrijwilligerswervingsplan op. Laat u daarbij zo nodig assisteren door vrienden, collega's, een vrijwilligerscentrale, of een bedrijf dat maatschappelijk betrokken wil ondernemen. Kijk ook eens op www.vrijwilligerswerk.nl voor goede voorbeelden.*

13-18 punten:

U hebt net voldoende hulpkracht. De organisatie heeft de financiën om de lopende projecten uit te voeren en kan dat vanuit een adequate werkomgeving doen. De organisatie 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.*

19-25 punten:

Met uw middelen en faciliteiten is het wel in orde. U hebt de ruimte om verschillende activiteiten te kunnen uitvoeren. Ook bent u als organisatie bereikbaar en herkenbaar.

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

VernieuwingsKracht

	Helemaal mee eens	Mee eens	Neutraal	Niet mee eens	Helemaal niet mee eens
• <i>Inbreng en initiatief van vrijwilligers wordt gestimuleerd en gewaardeerd</i>	5	4	3	2	1
• <i>We ontwikkelen regelmatig nieuwe activiteiten en/of projecten en voeren deze ook uit</i>	5	4	3	2	1
• <i>In onze organisatie is er ruimte voor nieuwe ideeën</i>	5	4	3	2	1
• <i>We gebruiken de inzichten uit evaluaties om onze activiteiten en projecten te verbeteren</i>	5	4	3	2	1
• <i>Onze organisatie reageert alert op veranderingen in de eigen omgeving</i>	5	4	3	2	1

Tel de omcirkelde punten op. Uw score is:	
--	--

5-12 punten:

Uw organisatie staat (vrijwel) stil. Misschien loopt het op dit moment nog niet slecht, maar in de nabije toekomst kunt u problemen verwachten. Er komt weinig nieuws uit uw organisatie en u bent er te weinig mee bezig om dat te veranderen. Ook negeert u 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 u actief op die toekomst gaat inspelen. Laat vervolgens zien dat u serieus omgaat met de inbreng van alle vrijwilligers, bijvoorbeeld door hen verantwoordelijk te maken voor de ontwikkeling van nieuwe activiteiten of projecten.*

13-18 punten:

Uw organisatie vernieuwt vooral als daarom gevraagd wordt. U houdt rekening met vragen van de achterban en ontwikkelingen in de omgeving, maar alleen als die direct effect hebben op de koers van uw organisatie. Een prima strategie, zolang er geen al te grote verschuivingen nodig zijn. Want dan kan het zijn dat u achter de feiten aanloopt.

Tip: *Zoek één of meer thema's die door uw vrijwilligers écht belangrijk gevonden worden. Organiseer een vernieuwingsevenement en verzin samen met vrijwilligers zoveel mogelijk ideeën om de organisatie of de activiteiten te vernieuwen. Werk kansrijke ideeën uit in een activiteitenplan en benoem trekkers. Benut daarbij de kennis en ervaring van uw vrijwilligers en van eventuele samenwerkingspartners. Innovatie werkt vaak het beste als je het met meer partijen doet.*

19-25 punten:

Uw organisatie is actief op zoek naar nieuwe kansen en activiteiten. U stimuleert vrijwilligers om met nieuwe ideeën en anders invalshoeken te komen. Ook bent u een graag geziene deelnemer aan publieke debatten en vertaalt u de maatschappelijke ontwikkelingen actief voor uw organisatie. U bent trots op de innovatiekracht van uw organisatie en krijgt daar ook extern waardering voor.

Tip: *Zorg dat u niet doorslaat in uw vernieuwingsdrang. Afmaken waar u mee bezig was, is ook belangrijk. Heb oog voor de vrijwilligers die gewoon 'hun ding doen'. Niet iedereen hoeft een vernieuwer te zijn.*

De kracht van uw organisatie

Tel hieronder uw deelscores op:

StuurKracht	
DraagKracht	
SamenwerkingsKracht	
HulpKracht	
VernieuwingsKracht	
TOTAAL	

28-68 punten:

Uw organisatie kan wel een oppepper gebruiken. De deelscores geven aan welke krachten vooral ontbreken. Het grootste gevaar is dat u 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. In deze samenhang schuilt tegelijk de oplossing: als u 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 uw organisatie komt. 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 u bij deze score het snelst resultaat zult gaan zien als u met de tips aan de slag gaat.

Tip: *Analyseer welke kracht u het makkelijkste 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.*

69-99 punten:

Uw organisatie 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 u in staat bent om de organisatie overeind te houden en uw activiteiten uit te voeren.

Maar het betekent ook dat te veel interne of externe veranderingen tegelijk een reële bedreiging kunnen vormen. Nu u weet waar de zwakke plekken liggen, weet u ook wat er verbeterd kan worden. Ga hierover met vrijwilligers in gesprek en laat daarbij ook vooral zien wat er wel goed gaat.

Tip: *Investeer in de versterking van BestuursKracht en VernieuwingsKracht. Maak daarbij gebruik van de sterke punten die uw organisatie al heeft. Is bijvoorbeeld uw Draagkracht al stevig, benut dan de betrokkenheid van vrijwilligers om gezamenlijk actief aan vernieuwing te werken.*

100-140 punten:

Uw organisatie is een goed voorbeeld van een sterke en gezonde organisatie. U 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 u komt regelmatig met nieuwe ideeën en innovatieve oplossingen. Daarvoor krijgt u ook waardering van financiers en partners.

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

Tip: *Wilt u naar aanleiding van deze KrachtMeting meer weten over de ondersteuningsmogelijkheden die in uw directe omgeving aanwezig zijn, neem dan contact op met MOVISIE. Wij helpen u graag aan de contactgegevens van een vrijwilligerscentrale, steunpunt vrijwilligerswerk of centrum voor maatschappelijke ondersteuning bij u in de buurt.*