

CLUB KRACHT

TEN HAVE CHANGE MANAGEMENT | KNHB

VOL VERTROUWEN VAN START

ALS BESTUUR SAMEN AAN DE SLAG

Een nieuw bestuursjaar is een mooi moment om even stil te staan bij hoe jullie als bestuur samenwerken. Misschien verwelkomen jullie nieuwe bestuursleden of gaan jullie juist met hetzelfde team verder. Hoe dan ook: ieder nieuw seizoen brengt nieuwe plannen, keuzes en veranderingen met zich mee. Dan helpt het als je niet alleen weet wie waarvoor verantwoordelijk is, maar ook hoe iedereen het liefst samenwerkt, wat ieder nodig heeft en waar jullie elkaar kunnen versterken.

Het thema ‘Veranderen & Besturen’ gaat daarom van start met een oefening om elkaar beter te leren kennen. Immers, voordat je als bestuur met veranderingen binnen de vereniging aan de slag gaat, helpt het om te weten wat je zelf meebrengt, wat je van elkaar nodig hebt en waar je elkaar kunt versterken.

De één wil bijvoorbeeld eerst goed begrijpen waarom iets nodig is voordat hij aan de slag gaat. Een ander krijgt juist energie van verantwoordelijkheid en actie. En waar de één behoefte heeft aan regelmatig overleg, werkt een ander het liefst zelfstandig.

Door te weten wat ieder nodig heeft én waar ieders kracht ligt, kun je verschillen beter benutten en als bestuur samen vol vertrouwen van start!

TEN HAVE Change Management (THCM) is als organisatieadviesbureau gespecialiseerd in het begeleiden van organisaties bij complexe of ingrijpende veranderingen. Vanuit een evidence-based aanpak verbindt THCM strategie met structuur en besturing, leiderschap, gedrag en cultuur.

Al sinds 2004 is THCM official supplier van de KNHB. Vanuit kennis en ervaring ondersteunt THCM de KNHB en haar hockeyverengingen bij de uitdagingen waarvoor zij aan de lat staan. Denk daarbij aan het aanbrengen van richting in de koers van de KNHB of het toekomstbestendig organiseren van een vereniging.

KNHB

ONTDEK WAT JULLIE NODIG HEBBEN OM PRETTIG SAMEN TE WERKEN EN HOE JULLIE ELKAARS KRACHT KUNNEN BENUTTEN

HOE WERKT DEZE OEFENING?

Deze oefening helpt jullie om te ontdekken wat ieder bestuurslid nodig heeft om goed te functioneren en hoe jullie elkaar daarin kunnen aanvullen. Met elkaar onderzoek je:

- Wat heb ik nodig om goed te functioneren?
- Wat breng ik zelf mee?
- Waar kunnen anderen mij aanvullen?
- Hoe benutten we onze verschillen als bestuur?

Een belangrijk onderdeel van de oefening is het letterlijk innemen van een positie in de ruimte. Aan de start kies je de plek die op dat moment het beste bij jou past.

Waarom doen we dat? Omdat een positie innemen je dwingt om een keuze te maken. Je maakt zichtbaar wat voor jou zwaarder weegt. Tegelijkertijd zie je direct waar anderen staan. Waar vinden jullie elkaar? Waar verschillen jullie? En wat zegt dat over wat ieder nodig heeft?

Die zichtbare verschillen vormen het vertrekpunt voor de dialoog. Het gaat daarbij niet om de 'juiste' plek of om wie gelijk heeft. Juist de vraag waarom iemand ergens staat is interessant.

Door letterlijk positie in te nemen, wordt iets wat normaal gesproken vaak onuitgesproken blijft zichtbaar en bespreekbaar. Zo helpt de oefening jullie om elkaar beter te begrijpen en te onderzoeken wat jullie verschillende behoeften betekenen voor de samenwerking als bestuur.

De positie die je kiest is dus niet het eindpunt van de oefening, maar het startpunt van het gesprek.

WAT IS ER NODIG?

- Tijd: ongeveer 30–40 minuten
- Aantal: het hele bestuur
- Nodig: deze handout, vijf motiefkaarten en de Bestuurskaart
- Begeleider: wijs iemand aan die de stappen voorleest en de tijd bewaakt.

THEORIE: DE VIJF MOTIEVEN

Deze oefening is gebaseerd op de **Social Core Motives van Susan Fiske.** Het idee hierachter is eenvoudig: in samenwerking met anderen spelen vijf menselijke behoeften een belangrijke rol.

Dit betekent voor deze oefening...

- **Erbij horen:** Ik wil me onderdeel voelen van het team en vind verbinding met anderen belangrijk.
- **Begrijpen:** Ik wil weten wat er speelt, waarom we iets doen en wat er van mij verwacht wordt.
- **Controleren:** Ik wil kunnen doorzien dat wat mensen doen het verwachte effect heeft en daarmee grip krijgen.
- **Jezelf verbeteren:** Ik wil mijn kwaliteiten kunnen ontwikkelen en inzetten.
- **Vertrouwen:** Ik wil open kunnen zijn en erop kunnen rekenen dat we afspraken nakomen en elkaar steunen.

Goed om te weten: je bent niet één van deze vijf 'types'. Iedereen heeft alle vijf de behoeften. Per persoon én per situatie kan alleen verschillen wat op dat moment belangrijker is. Afhankelijk van het team of de situatie heeft ieder wel een dominante voorkeur.

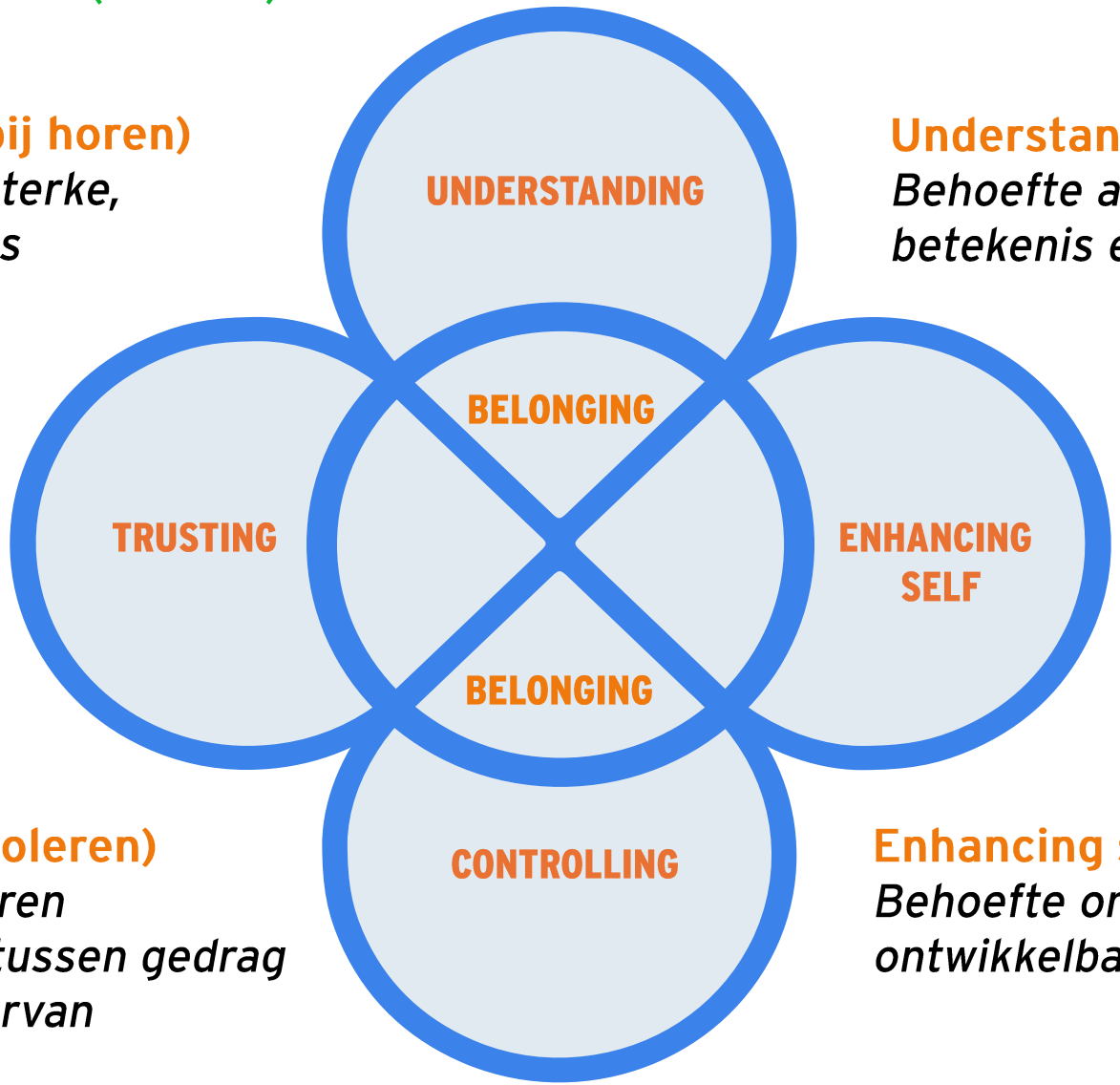
KNHB

CORE SOCIAL MOTIVES (FISKE)

Belonging (erbij horen)
Behoefte aan sterke, stabiele relaties

Understanding (begrijpen)
Behoefte aan gemeenschappelijke betekenis en voorspelbaarheid

Trusting (vertrouwen)
Behoefte om anderen als vriendelijk te zien en de wereld als een goede plek



Controlling (controleren)
Behoefte aan ervaren voorspelbaarheid tussen gedrag en de effecten daarvan

Enhancing self (jezelf verbeteren)
Behoefte om je zelf waardevol en ontwikkelbaar te voelen

KNHB

SAMEN STERK ALS BESTUUR: AAN DE SLAG!

Hoe ga je van start?

Wijs eerst een gespreksleider aan. Deze persoon leest de vijf stappen hardop voor, begeleidt de groep en doet zelf ook mee aan de oefening. De waarde van deze oefening zit vooral in de dialoog. Door letterlijk positie in de ruimte in te nemen, worden verschillen en overeenkomsten zichtbaar en ontstaat ruimte voor een verdiepend gesprek. Klaar? Dan starten we met stap 1.

Stap 1 - Kies je plek ✣ 10 minuten

Leg de vijf kaarten verspreid door de ruimte, bij voorkeur in een formatie zoals weergegeven in de afbeelding.

Vraag 1: Wat heb ik nodig?

1. Ga met de hele groep in het midden van de ruimte staan, op de plek van 'erbij horen'.
2. Beantwoord voor jezelf de volgende vraag: *We beginnen morgen als bestuur aan een belangrijk nieuw plan voor de club. Wat heb ik dan vooral nodig om prettig aan de slag te kunnen?*
3. Loop voor jezelf naar de kaart die hiervoor het best bij jou past. Bijvoorbeeld:
   - *"Ik wil eerst precies begrijpen wat we gaan doen."* → Ga bij Begrijpen staan.
   - *"Ik vind het vooral belangrijk dat we dit echt samen doen."* → Ga bij Erbij horen staan.
4. Als iedereen staat: vertel elkaar kort waarom je voor deze plek hebt gekozen. Dit hoeft niet in een specifieke volgorde, maar zorg wel dat ieder aan het woord is geweest.

Vraag 2: Wat breng ik?

1. Ga weer in het midden staan, op de plek van 'erbij horen'.
2. Beantwoord voor jezelf de volgende vraag: *Als het binnen onze vereniging ingewikkeld of spannend wordt, welke kracht breng ik dan vooral mee?*
3. Kies opnieuw een plek.
4. Vraag een van je medebestuurders:
   - Waarom sta je hier?
   - Hoe zien we deze kwaliteit bij jou terug?
5. Wees nieuwsgierig naar elkaars verschillen.
6. Onthoud voor stap 2 wie er staat op de plek die jij bij de eerste vraag koos: 'Wat heb ik nodig?'.

Stap 2 - Vind je versterker ✣ 10 minuten

1. Zoek iemand op die iets meebrengt waar je zelf behoefte aan hebt.
2. Ga in duo's (of trio's als dit beter uitkomt) in gesprek.
3. Herhaal jullie antwoorden van de vorige stap in de onderstaande zinnen met de reden waarom:
   - Hier ben ik goed in...
   - Hier kan ik soms hulp bij gebruiken...
4. Ga met elkaar in gesprek. Maak op basis van het antwoord afspraken.
5. Het hoeft niet zwaar te worden. Een afspraak kan ook heel praktisch zijn:
   - *"Ik blijf soms te lang nadenken. Als jij merkt dat ik daarin blijf hangen, mag je me best vragen: wat heb je nodig om een besluit te nemen?"*
   - Of: *"Ik ga soms heel snel. Help mij eraan herinneren om eerst te checken of iedereen nog aangehaakt is."*
6. Draai daarna de rollen om. Voer 3, 4 en 5 opnieuw uit.

SAMEN STERK ALS BESTUUR: AAN DE SLAG!

Stap 3 - Hoe sterk staan we samen? ✣ 10 minuten

1. Kom weer bij elkaar als groep en kijk naar wat jullie zojuist hebben ontdekt.
2. Bespreek samen de volgende vragen en onthoudt de belangrijkste inzichten op hoofdlijnen. Die hebben jullie nodig bij stap 4.
3. Let op: een verschil hoeft niet opgelost te worden. Het helpt vaak al enorm als je begrijp waar het vandaan komt:
    - Waar zijn wij als bestuur samen sterk in? Welke kwaliteiten hebben we volop in huis?
    - Waar vullen we elkaar goed aan? Welke bestuursleden kunnen elkaar juist door hun verschillen versterken?
    - Wat is onze blinde vlek? Wat is minder vanzelfsprekend aanwezig en moeten we dus bewust organiseren?
    - Waar kunnen we botsen? Welke verschillende manieren van werken kunnen irritatie opleveren als we ze niet van elkaar weten?

Stap 4 - Maak jullie Bestuurskaart ✣ 10 minuten

1. Nu zorgen jullie ervoor dat de inzichten na de bijeenkomst niet uit het oog worden verloren. Iedereen vult één regel in op de bestuurskaart:
    - Wie?
    - Mijn kracht
    - Dit heb ik van jullie nodig
    - Klop vooral bij mij aan voor...
2. Kijk daarna samen naar de hele kaart. Maak op basis daarvan drie afspraken voor jullie samenwerking. Gebruik hiervoor de inzichten uit stap 3.
3. Houd het klein en concreet. Dus liever:
    1. *"Voordat we een groot besluit nemen, checken we bij iedereen of er nog vragen zijn."*
    2. dan: *"We streven naar goede en transparante communicatie."*

Stap 5 - Klaar? Maak een foto!

1. Maak een foto van jullie ingevulde Bestuurskaart en bewaar deze op een plek waar alle bestuursleden erbij kunnen.
2. Plan meteen een kort moment in de agenda om de kaart over ongeveer drie maanden tijdens een bestuursvergadering opnieuw te bekijken. Tien minuten is genoeg.
3. Bespreek dan:
    - Benutten we elkaars kwaliteiten voldoende?
    - Werken onze drie afspraken?
    - Hebben we inmiddels iets anders van elkaar nodig?
4. Pas de kaart aan als dat nodig is.

Zo blijft de Bestuurskaart niet alleen een momentopname, maar helpt hij jullie ook om als bestuur bewust samen te blijven werken.

SAMEN STERK ALS BESTUUR

MATERIALEN VOOR DE WERKVORM

5 MOTIEFKAARTEN

1 kaart per pagina, printen op A4

BESTUURSKAART

Invulblad voor het hele bestuur, printen bij voorkeur op A2 of A3

Verder nog nodig: deze handout en circa 30-40 minuten met het voltallige bestuur.

MOTIEFKAART 1/5



ERBIJ HOREN

IK WIL ME ONDERDEEL VOELEN VAN HET TEAM

Verbinding met de anderen is belangrijk voor mij.
Ik werk het prettigst als ik voel dat we dit samen doen.

MOTIEFKAART 2/5



BEGRIJPEN

IK WIL WETEN WAT ER SPEELT

Ik wil begrijpen waarom we iets doen en wat er van mij verwacht wordt, voordat ik in actie kom.



CONTROLEREN

IK WIL IETS KUNNEN DOORZIEN

Ik wil merken dat wat mensen doen in actie of handeling het verwachte effect heeft, hoe dat werkt en daarmee grip te krijgen.



JEZELF VERBETEREN

IK WIL MIJN KWALITEITEN KUNNEN INZETTEN

Ik wil merken dat mijn bijdrage ertoe doet en dat mijn kwaliteiten worden gezien en gebruikt.



VERTROUWEN

IK WIL OPEN KUNNEN ZIJN EN OP ELKAAR KUNNEN REKENEN

Ik wil erop kunnen bouwen dat we afspraken nakomen en elkaar steunen, ook als het spannend wordt.

ONZE BESTUURSKAART

VUL SAMEN IN – 1 REGEL PER BESTUURSLID

WIE?	MIJN KRACHT	DIT HEB IK VAN JULLIE NODIG	KLOP VOORAL BIJ MIJ AAN VOOR

MAAK OP BASIS VAN DE KAART DRIE AFSPRAKEN VOOR JULLIE SAMENWERKING:

1. Wij gaan ...

2. Wij gaan ...

3. Wij gaan ...

CLUB KRACHT

TEN HAVE CHANGE MANAGEMENT | KNHB