

# CLUBGRADE



80%

60%

40%

20%



# Waarvoor staat Clubgrade?

Clubgrade ondersteunt sportclubs bij het verhogen van hun beleidsvoerend vermogen.

*“Het in staat zijn om de **nodige middelen** te verwerven en aan te wenden om de **missie van de organisatie te realiseren.**”*

*Middelen = kapitaal organisatie*

# Menselijk kapitaal

- Er zitten massaal **veel kennis en ervaring** in en rond een sportclub.
- Veelal wordt aanwenden van kennis beperkt tot mensen binnen **vaste kern**: het bestuur & trainers.
- **Déconnectie** met verschillende **stakeholders**.
- **Wendbaarheid** wordt **steeds moeilijker**.

# Wendbaarheid van je club

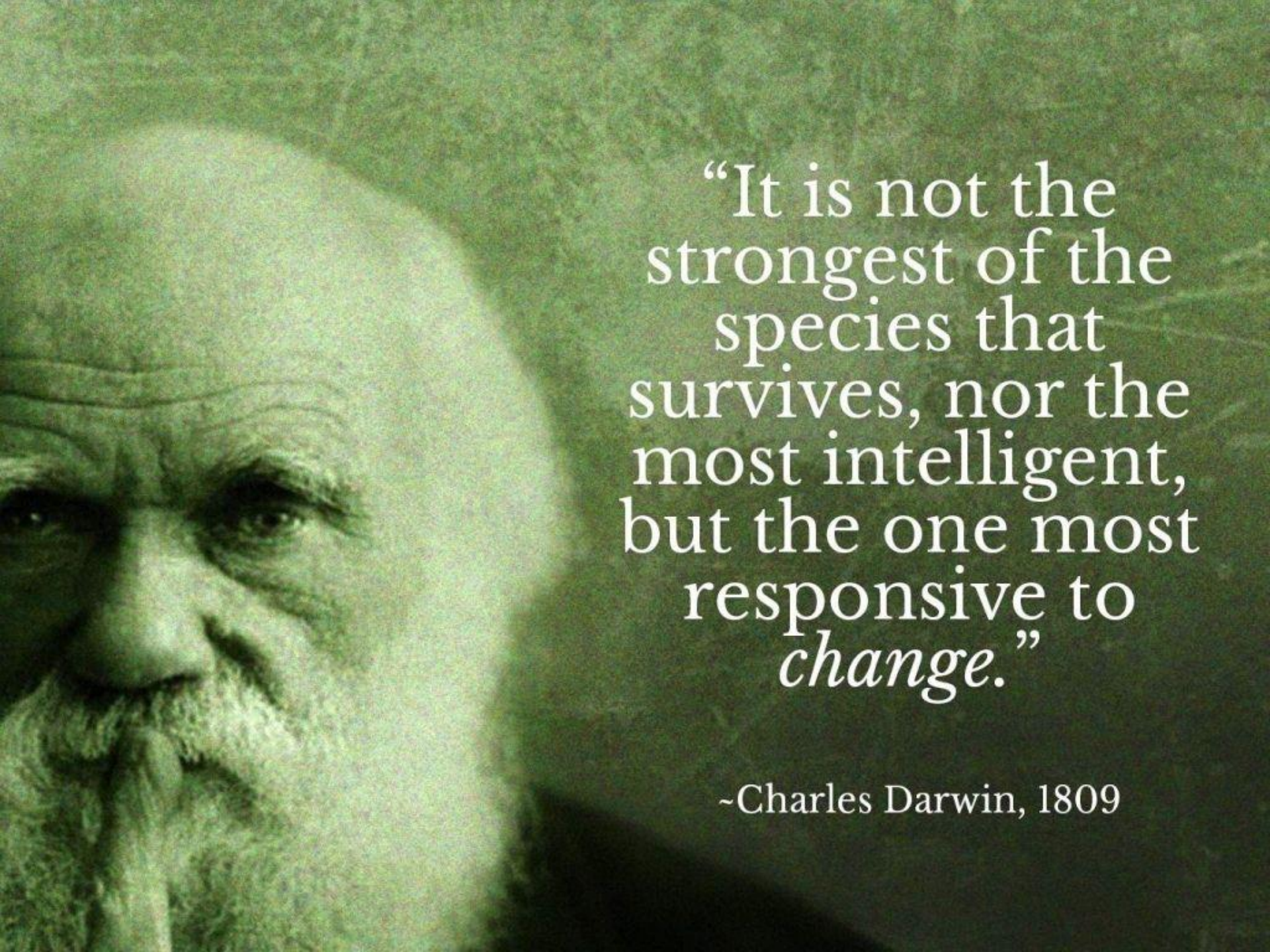
Het zijn ongewone tijden.

Ongewone tijden zullen blijven duren.

In clubs blijven we dingen doen  
die we gewoon zijn.

***Ongewone tijden vragen  
ongewone gewoontes.***





“It is not the  
strongest of the  
species that  
survives, nor the  
most intelligent,  
but the one most  
responsive to  
*change.*”

~Charles Darwin, 1809

# Maatschappelijke trends



Herman Konings  
Trendwatcher

- 7 uur/week minder tijd dan in 1993

Mobiliteit: Filedruk laatste 7 jaar verdubbeld

Flexibiliteit: Kennis- en diensteneconomie  
met de laptop op de schoot.

- Stressfactor: Last minute aan- of afwezig
- Beleving wint tav 'serieux' binnen vrije tijd van burgers



Impact op diverse vrijetijdssectoren, dus ook op  
sportsector en vrijwilligerswerk

***Het mag wat lossier zijn.***



# Start to Run



# De aankomende vrijwilliger anno 2020

**Versplinterd**

**kortdurend**

bewuste keuze

**win-win**

**minder tijd**

**ultra lokaal**

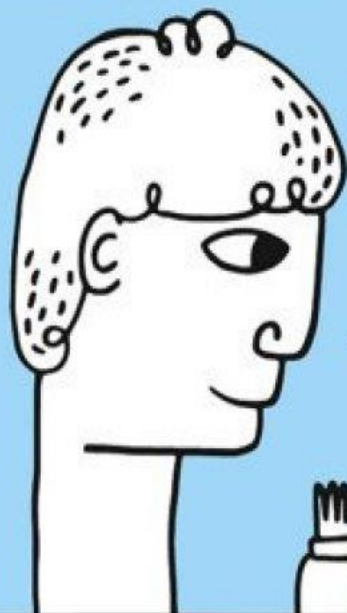
eerder vrijwilliger dan bestuurder

**individualistisch**

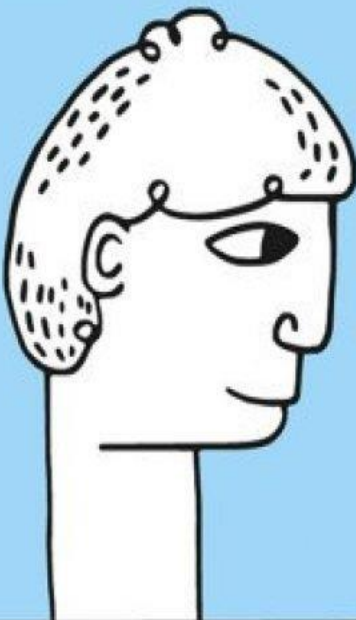
**kritisch**

dessert buffet engagement

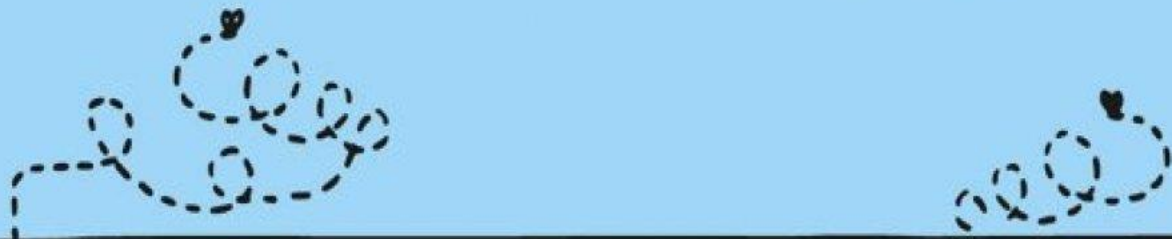




WHO WANTS CHANGE?



WHO WANTS TO CHANGE?



# Er ontstaat afstand

‘Ja maar, dat is het niet.’

‘Zo krijgen we ons systeem niet rond.’

‘Denkers zitten in het bestuur en doeners erbuiten.’

‘Bestuurders zoeken uitvoerders voor hun ideeën.’

***Een steeds kleiner wordende kern begint steeds harder te werken, te wroeten, blind voor de realiteit rondom zich ...***





# DEMOL






**De Mol zijn onze systemen.**

**De Mol zijn onze gewoontes.**

**De Mol is onze structuur.**

**De Mol is onze cultuur.**





We zijn meer gewoon zorg te dragen  
voor onze systemen  
dan voor de noden van aankomende mensen.



Don't try to fix it **Dare to analyse it.**



# C» CLUBGRADE



Naar toekomstgerichte cultuur

2.0

**Mensen en hun ideeën waarderen,  
én ze meenemen**

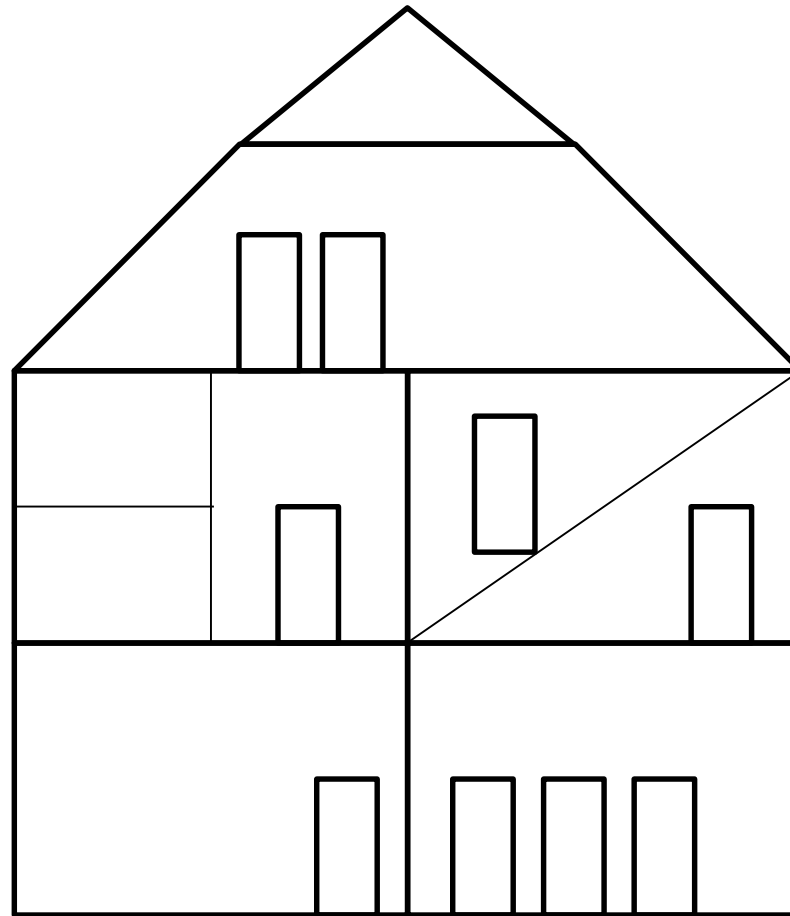
# Conclusie na pilootfase

Wanneer clubstakeholders zelf bepalen wat de pijn is en welke richting ze (willen) uitgaan zorgt dit voor meer gedragenheid!

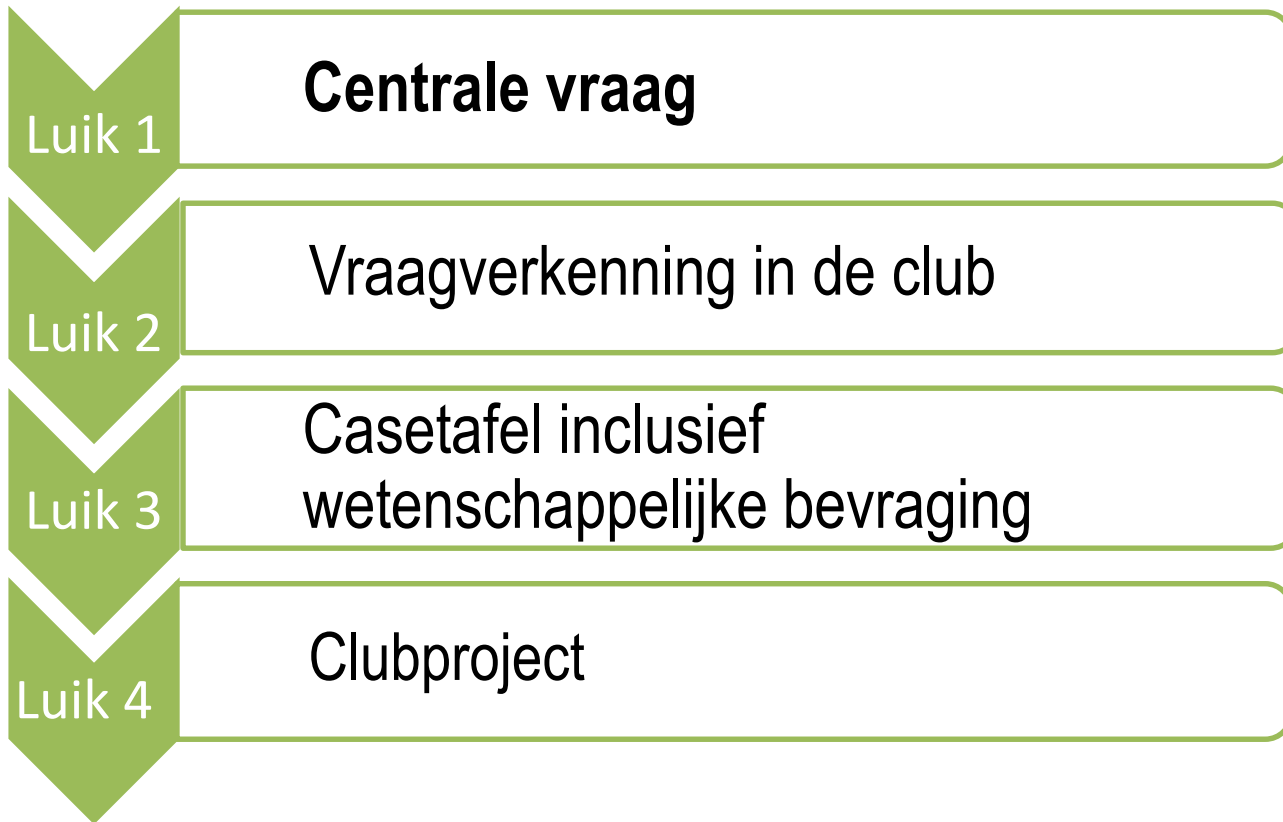




# Architectuur

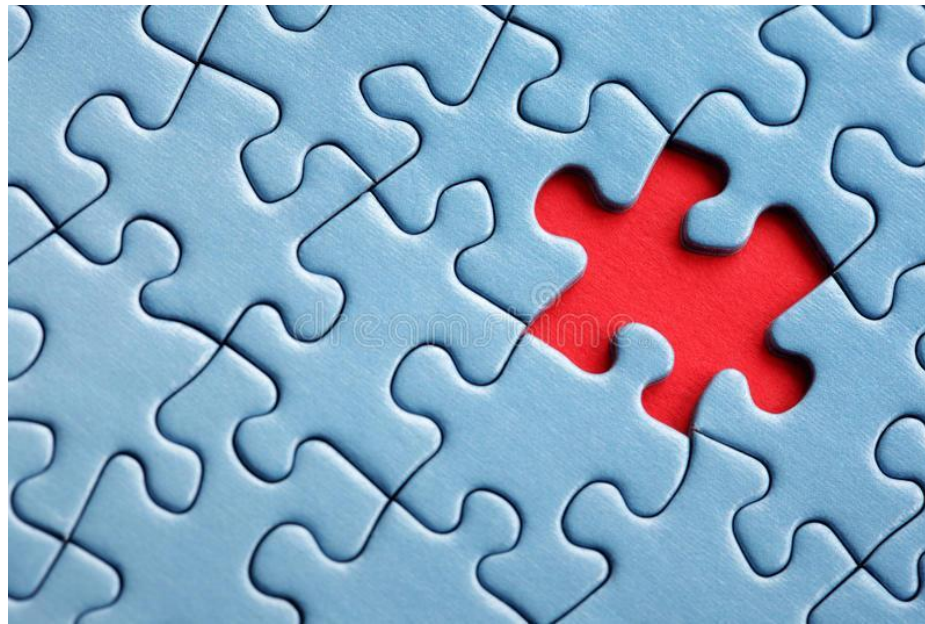


# Clubgrade architectuur

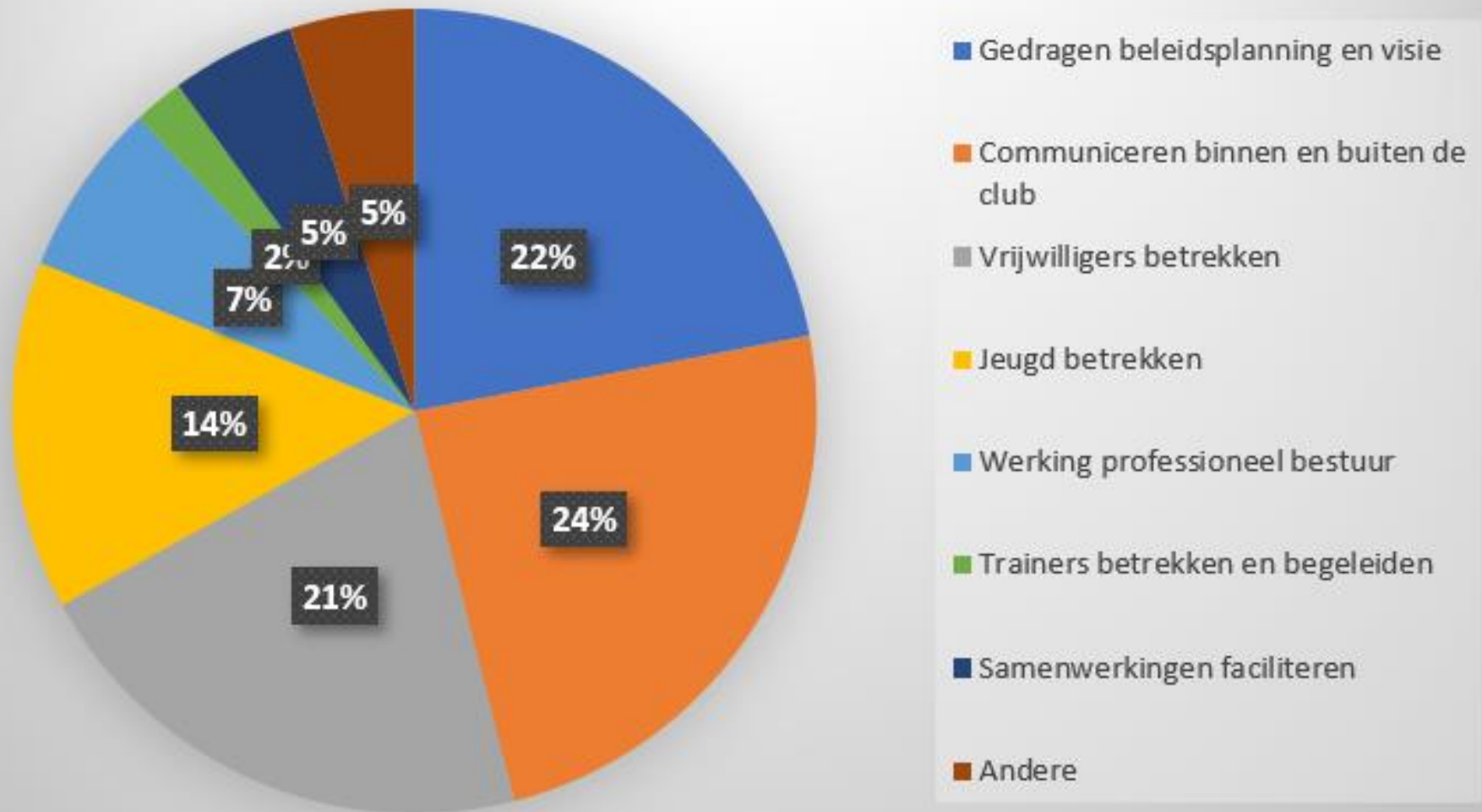


# Luik 1: De centrale vraag

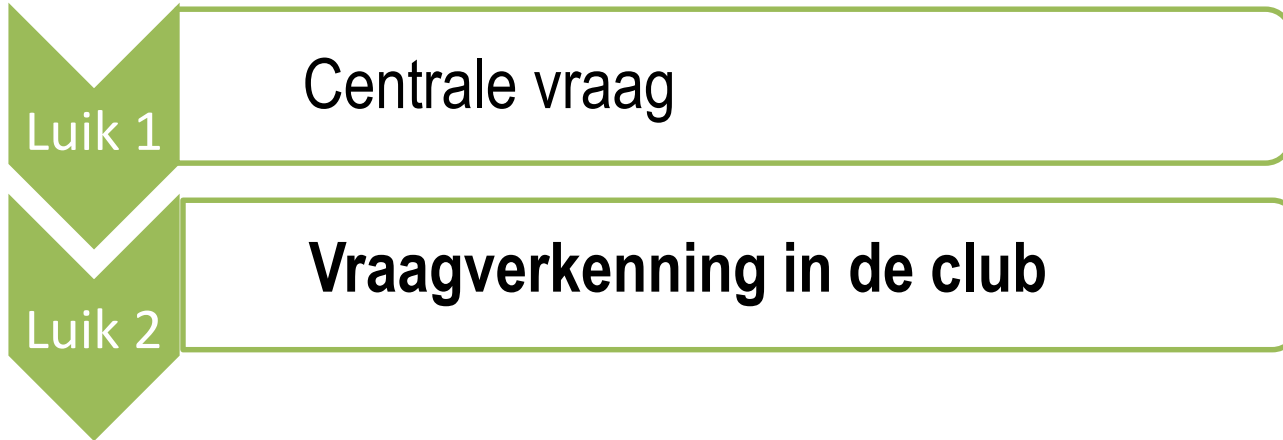
Vanuit het bestuur wordt de **centrale vraag** voor de **sportclub voorgedragen**.



## Centrale vragen pilootfase 1 en 2



# Clubgrade architectuur



# Luik 2: Vraagverkenkend gesprek

Verschillende betrokken partijen (stakeholders) in de club  
verkennen samen de centrale vraag.

Een, voor de club, externe persoon  
begeleidt deze verkenning in een  
gesprek vanuit verschillende perspectieven.

Het vraagverkenkend gesprek wordt dus gevoerd rond  
het beleidsvoerend vermogen in  
een 2.0 setting.



## 2.0: Wie gaat mee aan tafel?



# De essentie van 2.0

## **Samenwerken in diversiteit:**

- Diversiteit in rollen die mensen in (en rond) de club opnemen en dus in perspectieven
- Diversiteit in de intensiteit van betrokkenheid
- Diversiteit in leeftijd

# Werkvorm is essentieel

1. Werken vanuit werkblad = visueel toegankelijk
2. Nu – toekomst – acties = concreet
3. Gesprek met 1 – 2 – groep = iedereen aan het woord
4. Vraagverkenner = neutrale facilitator

Vraagverkenners reiken een structuur aan waarbinnen de deelnemers samen kunnen nadenken: vraagverkenners luisteren, vatten samen, vragen (kritisch) door, vragen akkoord over conclusies.







# VERSTERK JE SPORTCLUB: DENK MEE, DENK BREED

## MENS-GERICHTE CLUBWERKING

KOMEN MENSEN GRAAG EN KUNNEN ZE HUN DING DOEN?

FLEXIBILITEIT

## OMGEVINGS-GERICHTE CLUBWERKING

BRENGEN WE VERNIEUWING BINNEN?

WAT IS DE CENTRALE VRAAG?

MIJN CLUB

DOEN WE DE DINGEN JUIST?

## PROCES-GERICHTE CLUBWERKING

DOEN WE DE JUISTE DINGEN?

## DOEL-GERICHTE CLUBWERKING

NU?

- WAAR STAAN WE VANDAAG?
- WELKE ASPECTEN SPELEN MEE?
- WAT ZIJN OORZAKEN?
- WAT ZIJN GEVOLGEN?

STAP 1

TOEKOMST?

- WAAR WILLEN WE NAARTOE?
- HOE ZIET DE CLUBWERKING ER DAN UIT?
- WAARAAN ZIEN WE OF WE GOED BEZIG ZIJN?

STAP 2

ACTIES?

- WELKE STAPPEN MOETEN WE HET KOMENDE JAAR ZETTEN OM ONS TOEKOMSTBEELD WAAR TE MAKEN?

STAP 3



MENS-GERICHTE CLUBWERKING

INTERN KIJKEN

PROCES-GERICHTE CLUBWERKING



CONTROLE



OMGEVINGS-GERICHTE CLUBWERKING

EXTERN KIJKEN

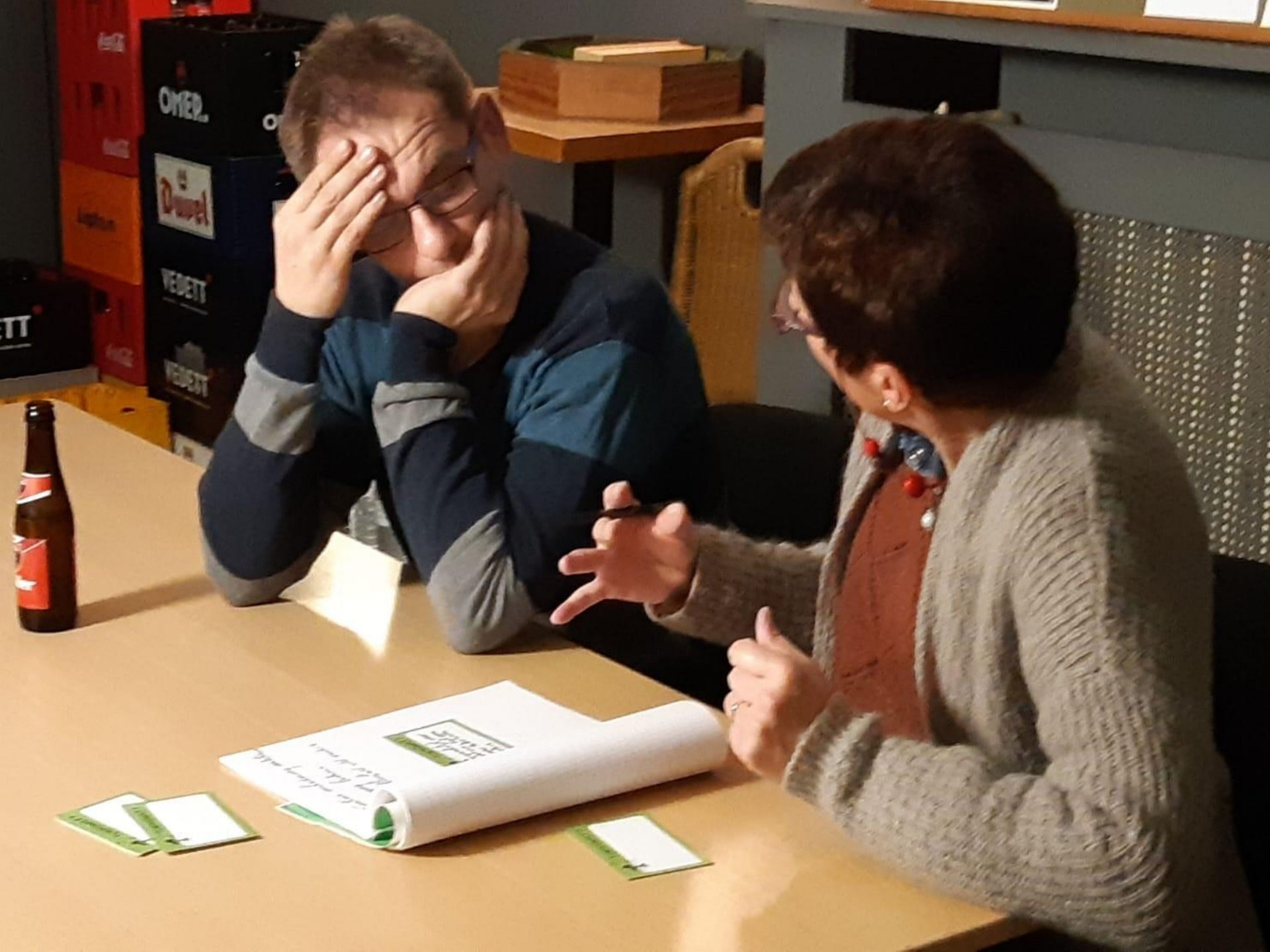
DOEL-GERICHTE CLUBWERKING





# Verloop van de VV-avond

Stap	Wat	Start	Duur (min)
0	AANWEZIG – VERBINDING MAKEN – PRAKTISCHE VOORBEREIDING	18:30	30
<b>DEEL 1 - INTRO</b>			
1A	Intro avond: verwelkoming, voorstelling vraagverkenners, voorstelling aanwezigen, voorstelling Clubgrade	19:00	10
1B	Intro template vraagverkenning: overlopen via vraagstelling	19:10	15
<b>DEEL 2 – WAAR STAAN WE VANDAAG</b>			
2A	Waar staan we vandaag – Individueel	19:25	10
2B	Waar staan we vandaag – In duo	19:35	15
2C	Waar staan we vandaag – In groep	19:50	30
<b>PAUZE</b>		<b>20:20</b>	<b>15</b>
<b>DEEL 3 – GEWENSTE TOEKOMST</b>			
3A	Gewenste toekomst – In duo	20:35	15
3B	Gewenste toekomst – In groep	20:50	20
<b>DEEL 4 – ACTIES</b>			
4A	Acties – In groep	21:10	20
4B	Prioritering acties	21:30	10
<b>DEEL 5 – AFRONDING</b>			
5A	Praktische afronding	21:40	10
5B	Emotionele afronding	21:50	10

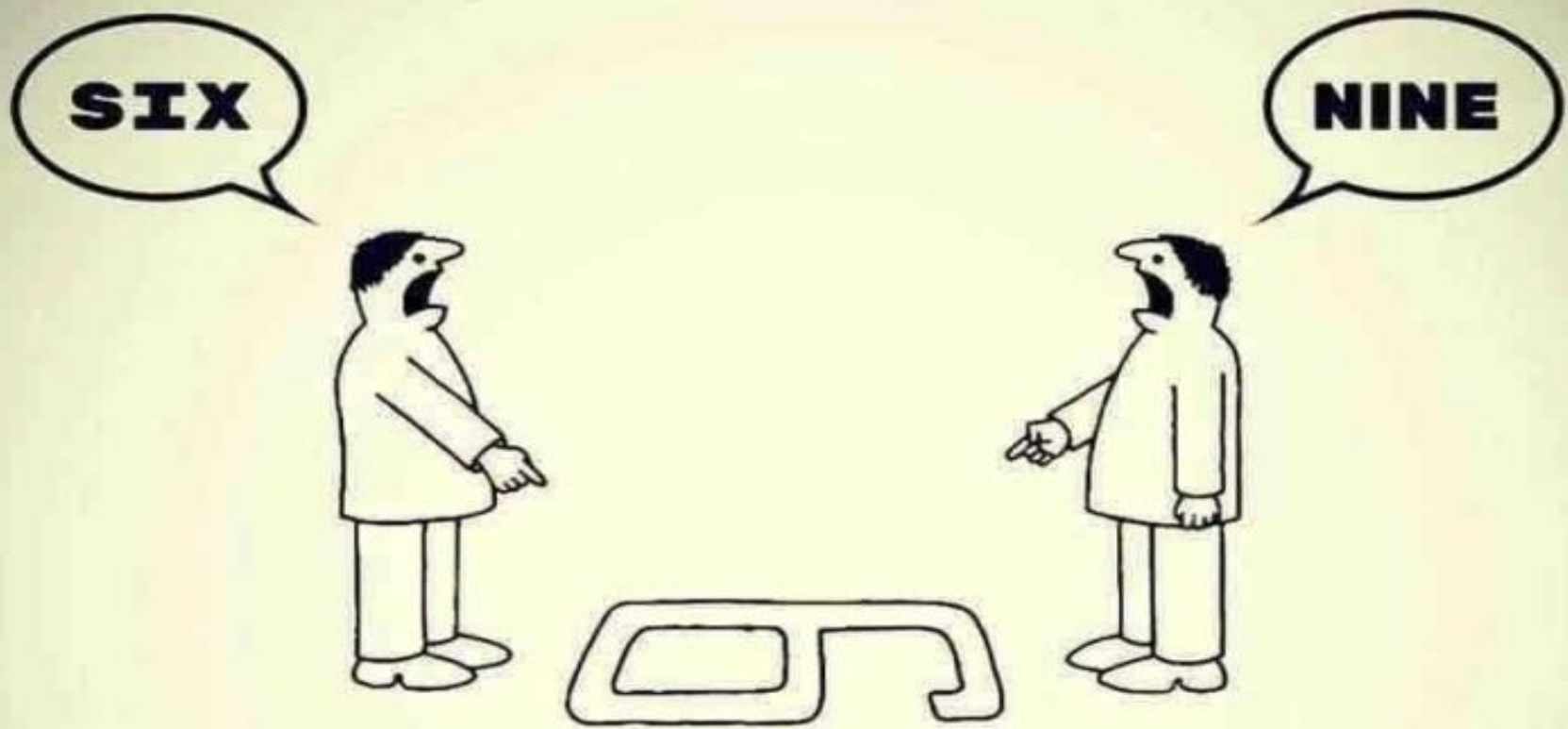






# 2.0 CULTUUR

- Iedereen heeft kans om te spreken
- Constructieve communicatie
- Geen discussie wel meningen naast elkaar leggen  
We bekijken zaken vanuit verschillende invalshoeken
- Niemand heeft monopolie  
We verkennen elkaars kijk op de zaak  
Respecteer mening van iedereen
- Zelfreflectie staat centraal  
Niet de omgeving beoordelen/veroordelen



Just because you are right,  
does not mean, I am wrong.  
You just haven't seen life  
from my side.

# Goesting



**2.0 zorgt ervoor dat mensen  
bij vertrek  
nog meer zin hebben om terug te  
komen  
dan bij aankomst.**



# Rol van de vraagverkenners

De vraagverkenners helpen de club om hun aangemelde vraag scherp te krijgen en te bekijken op welke manier ze verder geholpen kan worden.

Ze staan dus ten dienste van de club en hebben geen eigen agenda.

Het zijn neutrale facilitators in een proces waar de club zelf eigenaar van is.

Ze reiken een structuur aan waarbinnen de deelnemers samen kunnen nadenken: vraagverkenners luisteren, vatten samen, vragen (kritisch) door, vragen akkoord over conclusies.



# Clubgrade architectuur



# Luik 3: Casetafel

- Input vanuit vraagverkenkend gesprek in de club  
Input vanuit wetenschappelijke bevraging  
Input vanuit de vraagverkenner
- Aanwezig: club (2.0), vraagverkenner, analist, betrokken sportdienst (?), betrokken sportfederatie (?)
- Doel: bekijken welk plan van aanpak (**clubproject**) voor de club op dit moment de grootste meerwaarde zou hebben.  
Ondersteuningsnoden formuleren en concretiseren
- Bepalen projectverantwoordelijken in de club.  
Bepalen projectondersteuner clubgrade

## 2.0: Wie gaat mee aan tafel?

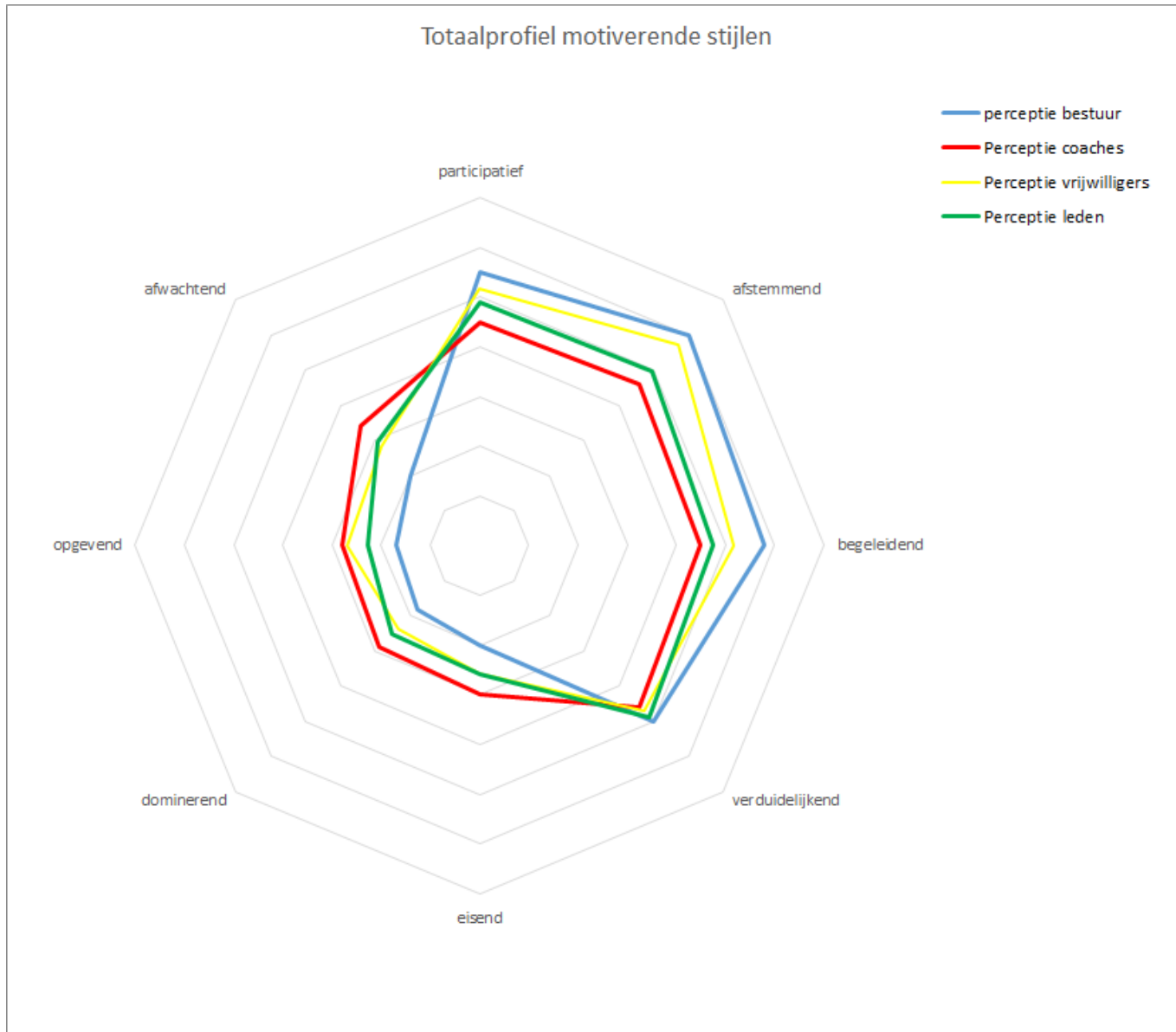


# Clubrapport

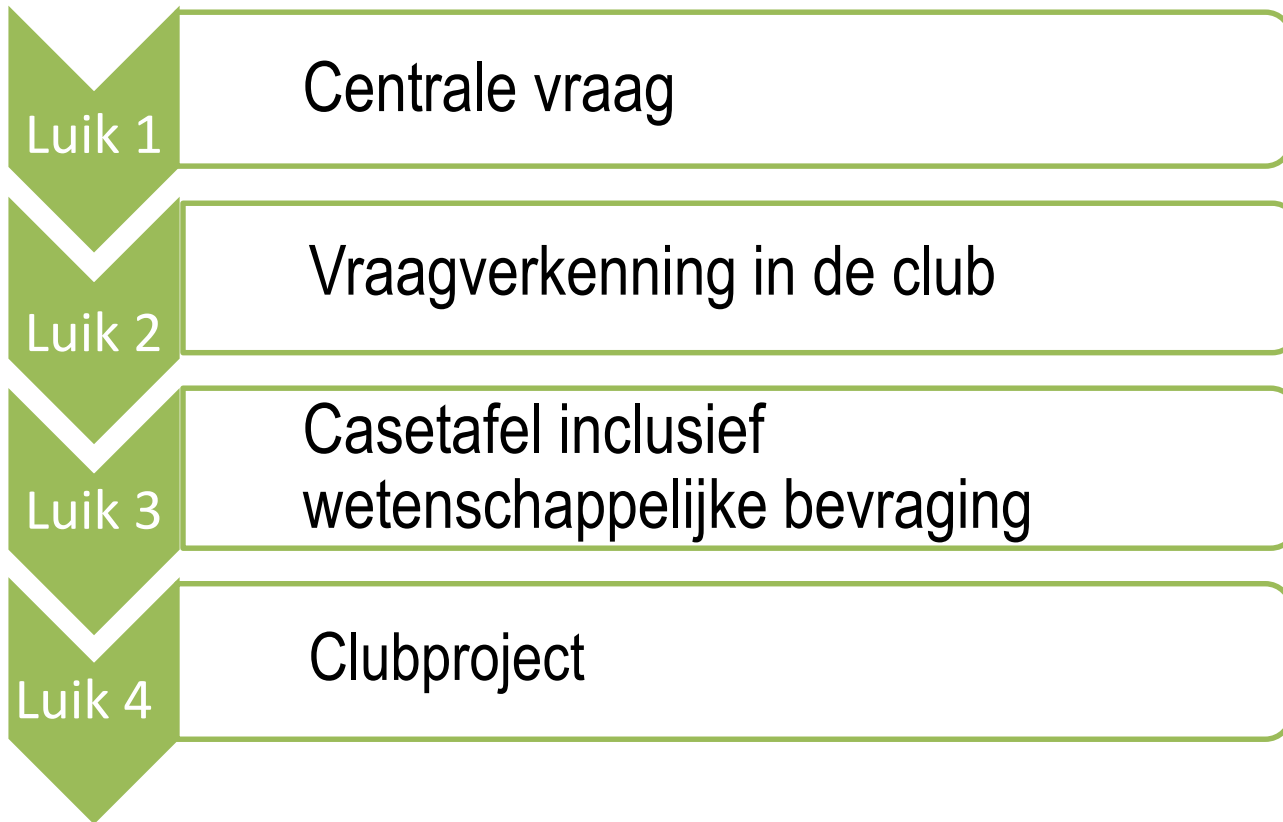
Voor het vraagverkennd gesprek wordt een vragenlijst ingevuld door bestuurders, coaches, vrijwilligers en leden van de club.

Op basis van hun input wordt een clubrapport opgesteld en toegelicht op de casetafel.

# Clubrapport



# Clubgrade architectuur





# Jullie trekken jullie plan

Wij gaan jullie daarbij begeleiden



# Clubprojecten



# Clubproject - Opleidingsmodules

terugkerende thema's:

- vrijwilligers
- communicatie
- beleidsplan opmaken
- clubidentiteit behouden bij groei
- uitbouw/professionalisering van de sportclub

**Implementatie**  
**Uitwisseling**



# Randvoorwaarden 2.0

1. Spreek mensen persoonlijk aan
2. Vraag om mee te denken  
(ze hebben schrik dat ze moeten mee doen)
3. Bestuur moet open staan voor ideeën,  
niet enkel voor uitvoerders van hun ideeën
4. En als ze het anders doen of fouten maken?  
Dat is net bindend, dat is net groepsvormend
5. Gebruik eens een andere werkvorm,  
durf betrokkenheid creëren.

# Goesting



**2.0 zorgt ervoor dat mensen  
bij vertrek  
nog meer zin hebben om terug te  
komen  
dan bij aankomst.**