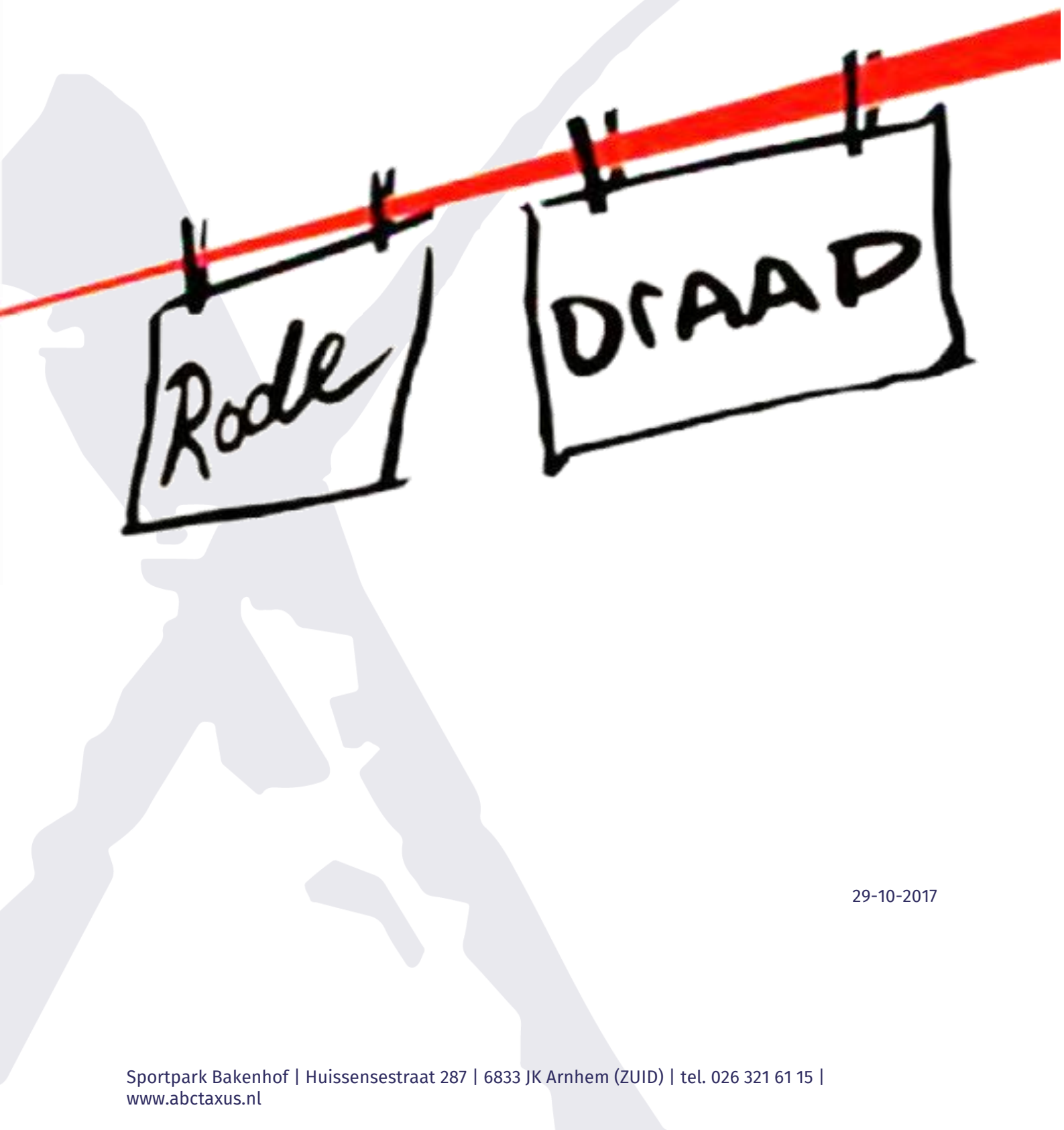


## De rode draad terugvinden



29-10-2017

## Inhoud

1 Aanleiding .....	3
1.1 Het probleem .....	3
1.2 Verenigingen organiseren zich anders tegenwoordig.....	3
GroEIFases.....	4
2 Onze verandering .....	5
2.1 Wat is .....	5
2.2 Wat kan zijn .....	6
Kadergroepen .....	6
Portefeuilles .....	7
Doelen .....	7
Bijzondere gevallen .....	7
3 Uitvoering .....	8
Bijlagen .....	9

# 1 Aanleiding

## 1.1 Het probleem

Al geruime tijd zijn er te weinig actieve leden te vinden om al het werk te doen om de vereniging draaiende te houden. In een voorgaande ALV is het voorstel afgestemd dat de problemen op probeerde te lossen met een financiële prikkel. Deze keer kijken we meer naar de organisatie die we hebben. Het is voor ons duidelijk dat de druk op de actieve leden te hoog is en de vereniging als gemeenschap onder druk staat. De onderdelen van dit probleem zijn:

- Nieuwe leden:
  - die niet blijven hangen;
  - die onvoldoende bekend raken met de vereniging;
  - die onvoldoende aangezet worden om actieve leden te worden.
- Voor oude leden:
  - voelt de vereniging niet gezellig;
  - is er een gebrek aan waardering voor het werk dat wordt gedaan;
  - voelt het alsof ieder groepje z'n eigen eilandje heeft.
- Het is voor de meeste leden onduidelijk wie wat doet en waarom.
- Er is geen visie die uitgevoerd wordt, er wordt maar gedaan.
- In het algemeen is er een gebrek aan structuur, met de nadruk op de gebrekkige communicatie.

Dit is de algemene probleembeschrijving. Voor de onderdelen van de organisatie zijn diepgaander analyses nodig. Later in dit stuk zullen we ingaan op hoe dat moet gaan gebeuren.

## 1.2 Verenigingen organiseren zich anders tegenwoordig

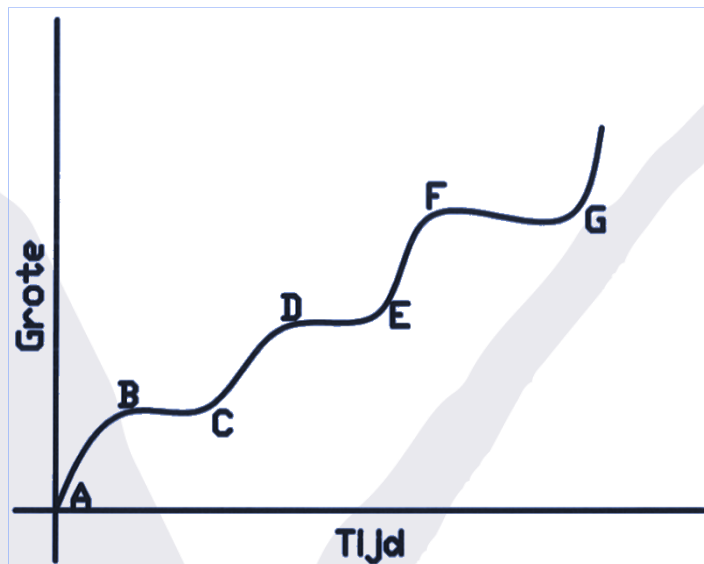
ABC Taxus is niet de enige waar problemen zijn in het overleefden van een actieve vereniging. Van oudsher was een vereniging een groep mensen die elkaar goed kenden met een gemeenschappelijke interesse. Daarom verenigden zij zichzelf om gezamenlijk hun interesse uit te oefenen. Het helpen van je eigen vereniging was vanzelfsprekend omdat de leden elkaar ook van buiten de vereniging kenden.

Tegenwoordig zijn mensen individualistischer. Ze hebben minder tijd en meer hobby's en omdat de aandacht verdeeld wordt is de verbondenheid met een specifieke vereniging gering.

De vereniging is als antwoord daarop professioneler en groter geworden. De organisatie begint meer te lijken op een sportclub gedraaid door vrijwilligers dan een gemeenschap van mensen met een gedeelde interesse. De algemene ledenvergadering heeft met het afstemmen van financiële prikkels een duidelijk signaal gegeven dat dit niet de richting is die zij wensen voor ABC Taxus.

## Groefases

Organisaties gaan door fases heen als ze groeien. Voor het nemen van nieuwe stappen is het nodig om duidelijk te hebben waar we nu staan. Over het algemeen gaan verenigingen door de volgende ontwikkelingen heen:



**Punt A:** Een paar enthousiaste initiatiefnemers starten een groep. Alles wordt ad-hoc geregeld. Dit gaat goed want de groep is klein.

**Traject AB:** Het initiatief is een succes en de groep groeit.

**Punt B:** De grotere groep kan niet alles meer ad-hoc regelen. Er ontstaat een verdeling van taken en daarmee een informele structuur.

**Traject BC:** Het ledenaantal schommelt, de behoefte aan structuur groeit en er ontstaat een vereniging met formele statuten en organen.

**Punt C:** De formele vereniging

**Traject CD:** De vereniging is een stabiele, gestructureerde groep en groeit weer.

**Punt D:** De basisstructuur van de formele vereniging voldoet niet meer. De groep is versplinterd in subgroepen, het is onduidelijk wie wat doet en waarom. De onduidelijkheid creëert meningsverschillen. De meningsverschillen zorgen voor weinig blijvende nieuwe leden.

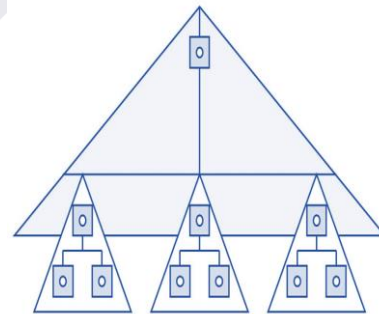
**Traject DE:** De structuur moet ruimte bieden aan de subgroepen om meningsverschillen in een gestructureerde manier te lijf te gaan. Dit geeft de ruimte aan leden die wat willen met de vereniging.

## 2 Onze verandering

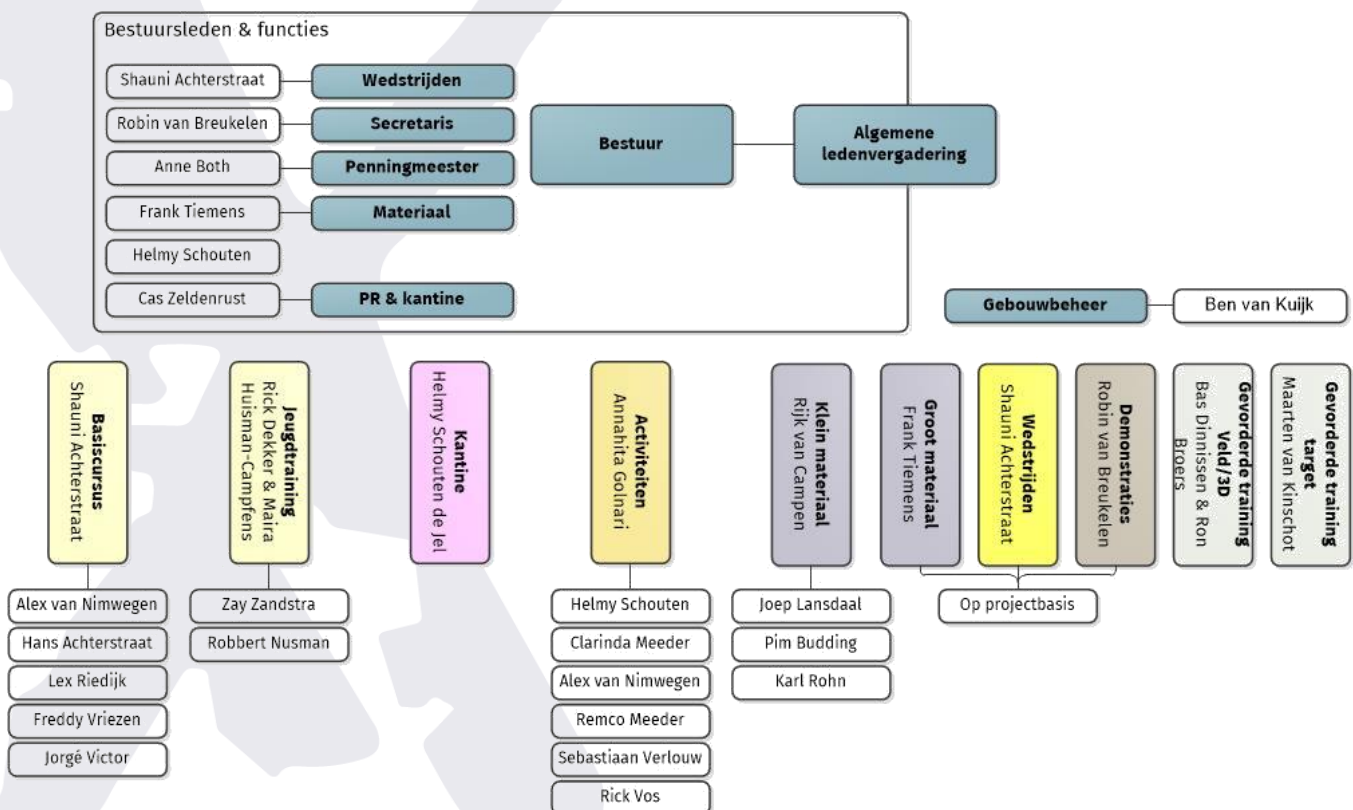
We willen een vereniging worden waarin ieder lid zich thuis voelt, zich gehoord voelt en zich aangesproken voelt om bij te dragen. Om dit voor elkaar te krijgen nemen we een voorbeeld aan het eerder doorlopen traject waarin de vereniging een vereniging werd met formele organen en statuten. We moeten de huidige informele structuur formeel maken en waar nodig aanpassen om knelpunten op te lossen.

### 2.1 Wat is

Op dit moment is er een bestuur waarvan de bestuursleden ook dingen uitvoeren voor de vereniging. Het is een soort 'linking pin' structuur waarbij sommige afdelingen geen linking pin hebben. Het resultaat is een informele structuur waarbij leden niet van elkaar weten wat ze precies doen. Dit geldt nog meer voor nieuwe leden.



Figuur 1 'Linking pin structuur'

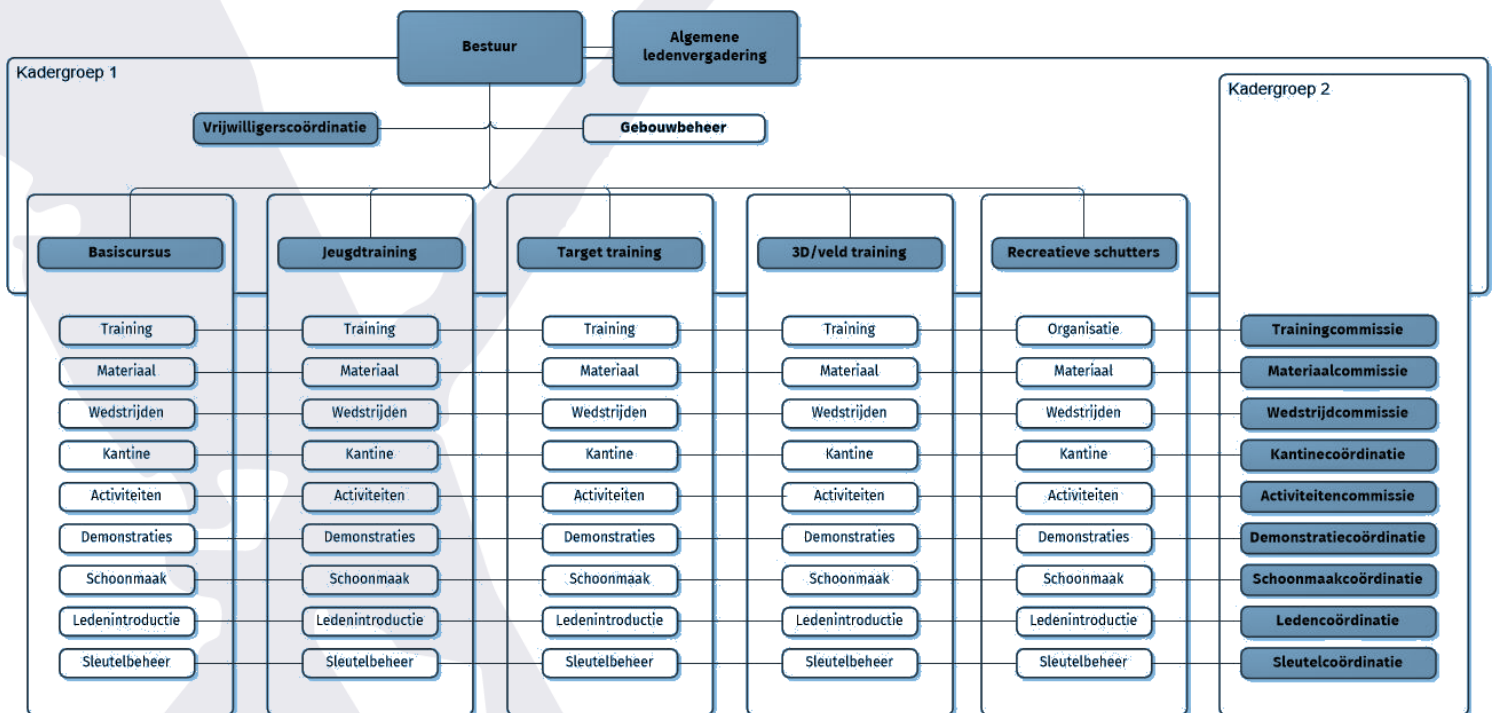


Uit dit organogram wordt het probleem heel duidelijk: We hebben veel groepjes die veel doen voor de vereniging, maar afstemming mist en dit zorgt voor onduidelijke doelen en irritatie, doordat niet gewaardeerd wordt wat er uitgevoerd wordt. We willen echter geen enorme vergaderstructuur opzetten. De truc is om alleen diegenen bij elkaar te brengen die wat met elkaar van doen hebben. In de volgende paragraaf stellen we daarom een structuur voor die veel lijkt op een matrixorganisatie.

## 2.2 Wat kan zijn

We willen meer actieve leden, het bestuur ontlasten en duidelijkheid creëren over wie wat doet en waarom. Al deze wensen hebben te maken met de organisatie van onze vereniging. We zijn simpelweg te groot voor de mate van organisatie die we hebben en het is tijd om informele uitvoering van taken formeel vast te leggen en te wijzigen wat niet werkt.

De organisatie die we hebben staat beschreven in de vorige paragraaf. Er moet binnen de vereniging veel gedaan worden. Onze kernactiviteiten zijn de trainingen. Ondersteunende activiteiten zijn: trainingen in het algemeen, materiaal, wedstrijden, kantine, activiteiten (evenementen, verschielingen en festiviteiten), demonstraties, schoonmaken en het introduceren van nieuwe leden binnen de vereniging. Voor al deze taken zijn mensen nodig. In grijs staan coördinerende taken. In het wit staan portefeuilles (verantwoordelijkheid voor een verzameling van taken die bij elkaar horen).



### Kadergroepen

De kadergroepen als eerst zijn de verzamelingen van coördinatoren. We willen input van leden structureel maken. De huidige procedure waar een lid een voorstel kan sturen naar de secretaris en het bestuur daar iets van moet vinden zorgt voor afstand en onbegrip. In de nieuwe organisatiestructuur zullen de coördinatoren één of twee keer per jaar bij elkaar komen om het te hebben over:

- wat onze visie is;
- welke doelen we voor het komende jaar stellen;
- wat de problemen zijn;
- welke oplossingen we kiezen.

Het bestuur krijgt hiermee een meer controlerende rol, waarbij het alleen inspringt in de interne organisatievoering als er iets mis gaat.



### **Portefeuilles**

Binnen de trainingen zal voor alle ondersteunende activiteiten iemand verantwoordelijk worden; de portefeuilleverdeling. We laten het aan de trainers over wie waarvoor verantwoordelijk wordt. Onder de portefeuillehouders moet één persoon de coördinatie per portefeuille op zich nemen. Per portefeuille moet er een plan van aanpak opgesteld worden en er moet gecommuniceerd worden binnen de portefeuillehouders en binnen de trainingen. Het bestuur controleert alleen of het goed gaat en ondersteunt/corrigeert waar nodig. De bedoeling hiervan is om mensen zoals Helmy voor de kantine, Rijk voor klein materiaal, en Shauni voor trainingen niet langer zo zwaar te belasten.

De scheiding van taken en personen betekent dat één persoon meerdere portefeuilles op zich kan nemen wanneer dat handig is. Het aantal portefeuilles betekent dat voor de meeste trainingen meer actieve leden nodig zijn. Een eerste stap is daarom om van de trainingen één traject te maken dat niet alleen leidt tot wedstrijdschutters, maar ook trainers (bijlage 1).

### **Doelen**

We gaan als vereniging doelen stellen. Het kader zal (zoals eerder genoemd) een visie, missie en doelstellingen opstellen, maar ook de trainingen en portefeuillegroepen moeten doelen en een plan opstellen. Elke training dient voor zichzelf duidelijk te hebben hoe zij aan de visie bijdragen en hoe zij hun eigen training verbeteren. Duidelijk moet worden wat er nodig is en hoe dat voor elkaar komt.

Dit geldt ook voor sommige commissies/coördinatiefuncties. De activiteitencommissie bijvoorbeeld heeft tot doel gesteld vier verschietsingen per jaar te organiseren en dat is het afgelopen jaar ook gelukt. Hiermee dragen zij bij aan het verenigingsdoel om nieuwe leden te behouden.

### **Bijzondere gevallen**

Een vijftal portefeuilles heeft geen commissie, maar een coördinator gekregen. In het geval van de kantine is dit omdat de animo om dit op te pakken zodanig laag is dat we een inschrijfrooster gaan gebruiken. Een lid kan zichzelf inschrijven voor een aantal dagen in het jaar. Doet hij/zij dit niet, dan zal het bestuur je indelen. Eenzelfde inschrijfrooster komt voor het openen en sluiten. We gaan hiervoor de bestaande sleutels herverdelen waar nodig.

In het geval van de schoonmaak en demonstraties gaat het om projectgroepen. Demonstraties zijn op aanvraag, dus dat is logisch. De grote schoonmaak is eens per twee maanden en daarom zijn vaste mensen hiervoor lastig in te plannen. Wel moeten de Wc's eens per week schoongemaakt worden, dit wordt daarom ingedeeld bij de kantineportefeuille.

Ledencoördinatie is op dit moment een taak van de secretaris. Dit is te veel voor één persoon en we willen dat nieuwe leden beter begeleid worden bij hun introductie tot ABC Taxus. Daar staat tegenover dat de taak niet heel groot is. Het belangrijkste is dat alle leden op hun verantwoordelijkheid gewezen worden. Het praktische probleem dat leden vaak na jaren nog veel namen niet weten gaan we oplossen door van elk nieuw lid een portretfoto te maken bij registratie.

De 'Organisatie' portefeuille staat onder Recreatieve schutters in plaats van 'Training', omdat er geen training bij vrij schieten hoort. Deze portefeuillehouder wordt verantwoordelijk voor het opzetten van een organisatie voor recreatieve schutters voor een betere aansluiting van de recreatieve schutters bij de rest van de vereniging.

## 3 Uitvoering

Het vormen van een kadergroep is niet iets dat het bestuur alleen kan doen. Actieve leden zullen met elkaar om de tafel moeten gaan zitten. Hierboven is een begin geschetst, maar we moeten het gezamenlijk eens worden over hoe we nu verder moeten.

### **Stap 1: Analyse huidige situatie**

Hoe is de situatie nu geregeld? Wie zijn onze vrijwilligers? Welke groepen zijn er? Wat zijn de problemen? Dit document is de probleembeschrijving en het plan voor de vereniging als geheel, maar de trainingen en portefeuillehouders moeten voor zichzelf verder uitwerken wat ze willen doen en hoe.

### **Stap 2: Overleg met de leden**

Om de kadergroep voor de eerste keer bij elkaar te brengen zullen we het in de algemene ledenvergadering hebben over deze structuur en gezamenlijk de eerste taken verdelen. Niets van de huidige taakverdeling staat vast, maar het is ook niet de bedoeling mensen te verwijderen uit de functie die ze op zich hebben genomen.

### **Stap 3: Ambitie:**

Wat willen de leden? We organiseren per discipline en waar nodig per portefeuille een vergadering om duidelijk te maken:

- wat de leden willen dat de vereniging gaat doen,
- hoe het volgens hen zou moeten zijn en
- wat de knelpunten zijn waar zij tegenaan lopen.

### **Stap 4: Doelstellingen lange termijn:**

We gaan mikken op doelen die we binnen vijf jaar willen behalen. We kijken hiervoor waar we nu zijn en waar we over vijf jaar willen zijn. Elke trainersgroep moet hiervoor een plan opstellen. Dit proces zal ondersteund worden door het bestuur en wordt ook een groot onderdeel van de algehele visie.

### **Stap 5: Doelstellingen korte termijn:**

Naar aanleiding van het lange termijn plan stelt elke trainersgroep doelen voor het komende jaar.

### **Stap 6: Actieplan:**

De doelstellingen worden door de trainersgroepen omgezet in concrete acties. Wat ga je doen om je gestelde doel(en) te bereiken.

### **Stap 7: Checklijst**

Ieder half jaar komt de kadergroep bij elkaar om de checklijst met actieplannen door te nemen.

### **Stap 8: Evaluatie**

Wanneer alles staat wordt aan het einde van het jaar geëvalueerd en worden nieuwe doelstellingen voor het volgende jaar opgesteld.

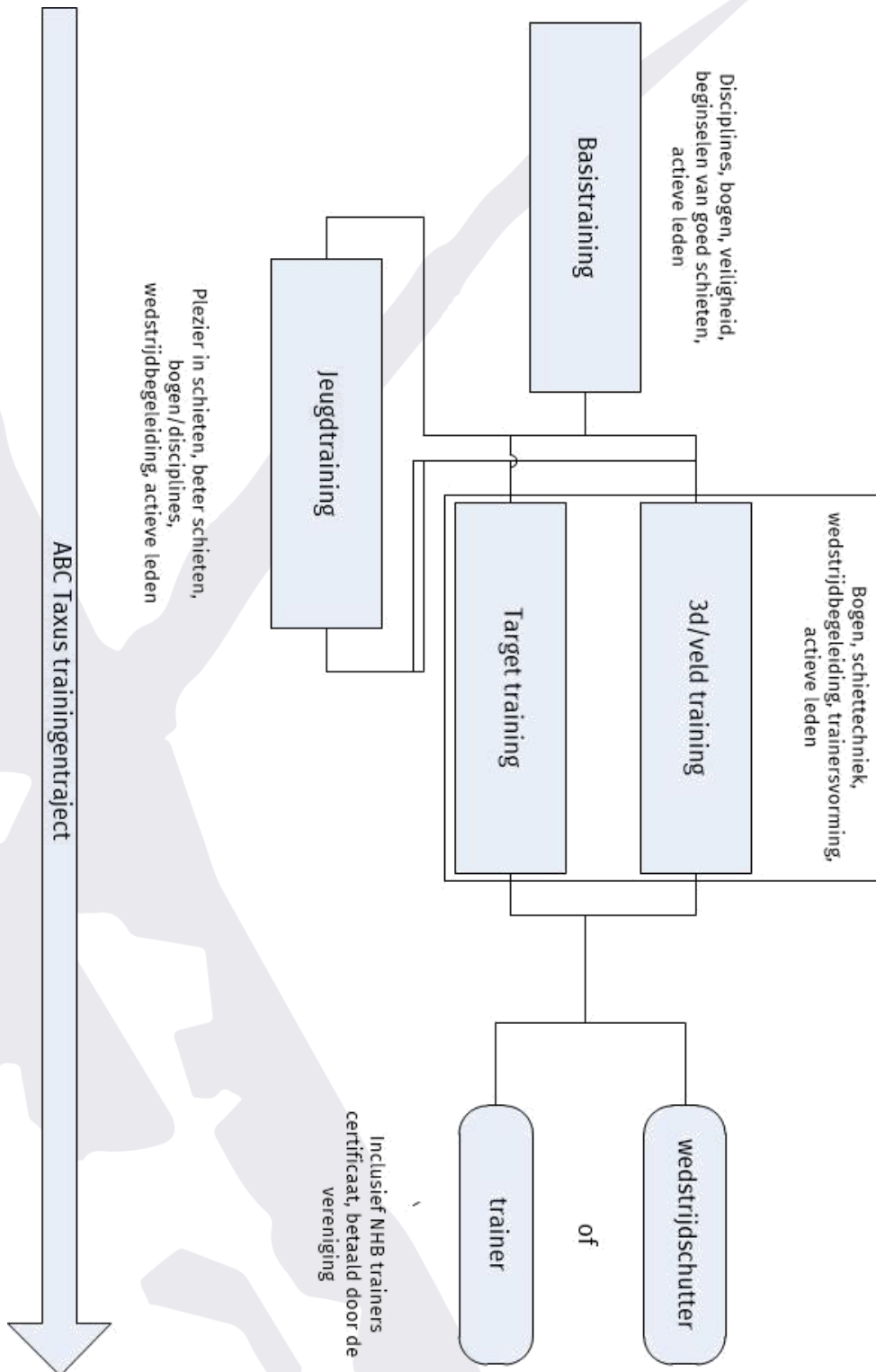
(\*o.b.v. Academie Sport Kader van NOC\*NSF)



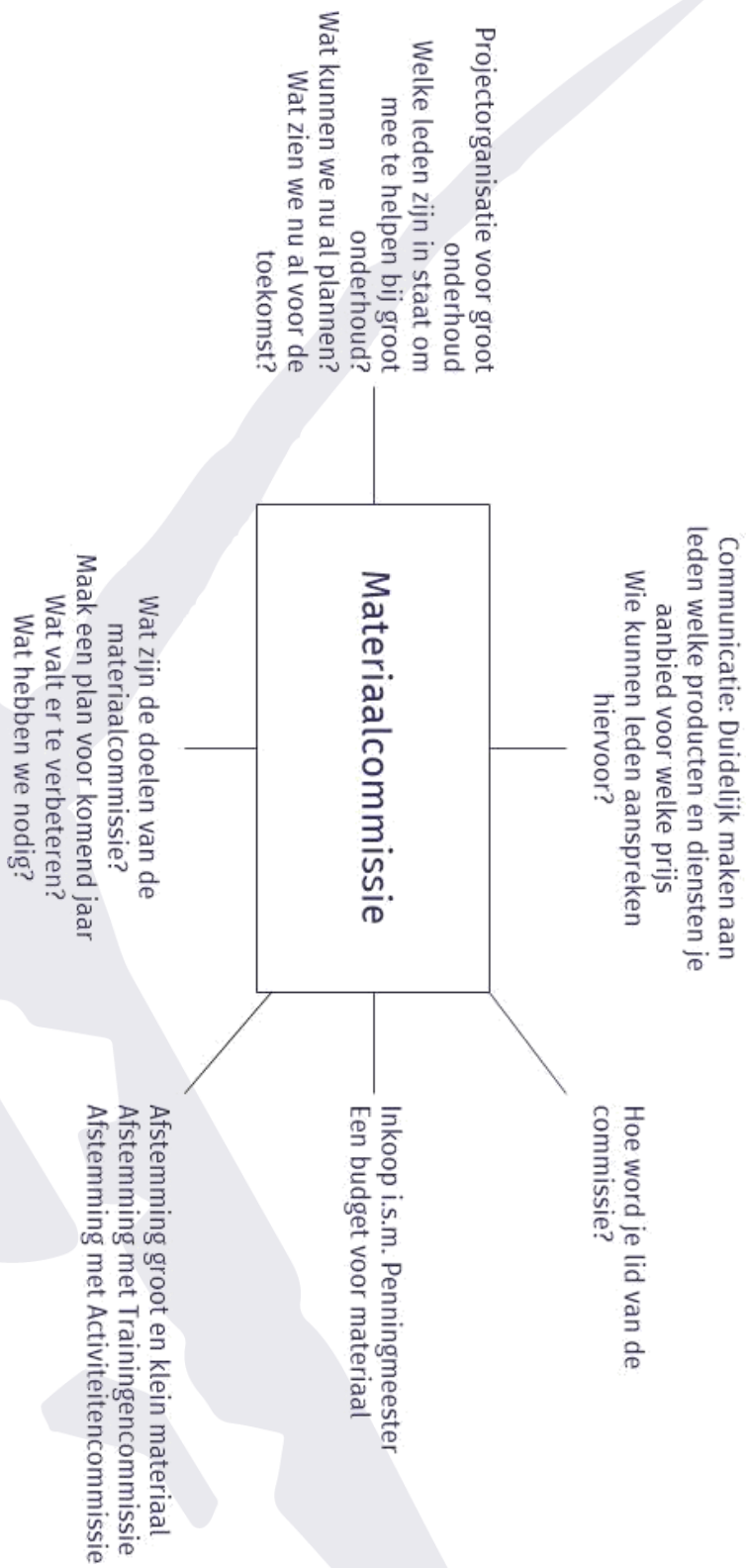
## Bijlagen

- 1 Trainingstraject
- 2 Brainstorm Materiaalcommissie
- 3 Brainstorm Kantine

# 1 Trainingentraject



## 2 Brainstorm Materiaalcommissie



### 3 Brainstorm Kantine

