

Notulen: Oordeelvormende Vergadering Blauw Geel '55
Datum: 17 april 2018
Locatie: Clubhuis Blauw Geel '55
Aanwezig: 31 leden inclusief het bestuur.

Presentatie:

Het bestuur geeft een presentatie over de aansturing van het veranderingsproces binnen BG55.

De titel van de presentatie luidt: Nonsens, Nut en Noodzaak

De titel heeft betrekking op bestaande structuren en processen gekoppeld aan de beoordeling of het Nonsens is om te veranderen, of het Nut heeft of dat de Noodzaak daarvoor dringend aanwezig is.

Voorafgaande aan de presentatie/discussie over het veranderingsproces werd een korte impressie gegeven over de financiële situatie van de vereniging per 1 april 2018. Daarbij werden de volgende onderwerpen besproken:

1. Voortschrijdend resultaat begroting per 1 april 2018
2. Inkomsten bronnen en resultaten
3. Bijzondere financiële zaken zoals: Subsidie RVO, Hypotheek, Reserveringen en Liquiditeit
4. Voorstel gezinskorting, de vergadering gaat akkoord met de invoering van deze gezinskorting per 1 juli 2018, tijdens de ALV, in het najaar van 2018, zal het bestuur definitieve goedkeuring vragen.

De presentatie over het veranderingsproces is in 3 delen opgebouwd:

Deel 1 De veranderingen sinds 1955

- Veranderen is Nonsens: processen die goed verlopen moeten wij koesteren
- Veranderen heeft Nut: sommige processen verdienen een aanpassing
- Veranderen is Noodzaak: sommige processen moeten wij veranderen

Dit alles in het kader om de vereniging vitaler en stabiel te maken voor de toekomst.

Belangrijk hierbij is, samen met de leden, de zwakke schakels binnen de vereniging durven te benoemen.

Wat is er veranderd ?

1. De wereld is veranderd !
2. Het voetbal is veranderd !
3. Onze omgeving is veranderd !
4. De maatschappij is veranderd !
5. De mens is veranderd !
6. De vereniging is veranderd !
7. De leden zijn veranderd !
8. De vrijwilliger is veranderd !
9. Het besturen is veranderd !

Er ontstaat een levendiger discussie over de kernwaarden van de vereniging: De aanwezigen leden konden reageren op deze kernwaarden met Ja – Nee - of

- lidmaatschap op basis van vrijwilligheid: een leuke discussie is het gevolg: hiermee wordt bedoeld dat BG geen gerichte acties onderneemt om leden te werven of spelers benadert om lid te worden van BG: Ja
- doelstelling en de belangen van de leden/bestuur zijn op elkaar afgestemd: Ja
- sterk afhankelijk van vrijwilligerswerk: Ja
- inkomsten komen vanuit de vereniging: Ja, met uitzondering van een aantal subsidies
- democratische besluitvorming: Ja

- kwaliteit is onze succesfactor: Ja of hier wordt een kanttekening bijgemaakt voor verandering
- toekomstbestendige intentie: Ja, blijkt uit het herstel van de financiële situatie
- professionele identiteit: Nee, BG staat hierom niet bekend in de markt
- een vitale vereniging: Nee, er zijn teveel processen die verbeterd moeten worden alvorens dit met Ja kan worden beantwoordt
- wederzijds respect en vertrouwen: Nee, op dit vlak zijn er voldoende verbeteringen noodzakelijk, er is niet altijd respect en vertrouwen bij besluiten of voornemens tot besluiten.
- verbinden van positieve krachten: Nee, is een aandachtspunt binnen de vereniging, stakeholders meer betrekken bij ontwikkeling van beleidsterrein is een pre
- emotionele betrokkenheid leden: Ja en Nee, doordat 30% van de vereniging allochtone is wordt de afstandelijkheid naar de vereniging vergroot. Emotionele betrokkenheid wordt veelal ten toon gespreid door de oudere leden en de leden die een kaderfunctie hebben bij de vereniging. Het zou goed zijn om ouders van nieuwe jeugdleden, vanaf dag 1, meer te betrekken bij de problematiek van de vereniging. **Deze groep is een potentiële doelgroep om kaderfuncties op gewenst niveau te houden. Het aanstellen van een gastvrouw of gastheer die deze personen benadert, aanspreekt en informeert naar de verschillende mogelijkheden en daarnaast de competenties en inzetbaarheid goed in beeld brengt is een uitstekend idee.**
- familievereniging: Ja, maar dan ook een volmondig Ja.

Deel 2 Missie, Visie, Vereniging en Bestuur

Missie:

Wij willen een vereniging zijn waar **“welkom en thuis voelen”** de basis is voor het bereiken van een gezamenlijk sportieve prestatie.

Visie:

De vereniging spant zich in om op een maatschappelijk verantwoorde wijze de voetbalsport in al haar verschijningsvormen mogelijk te maken. Recreatie en prestatie zijn daarbij de bindende factoren voor sportiviteit en saamhorigheid.

Vereniging:

Onze vereniging is een organisatie met leden, die vanuit gedeelde waarde en interesse, een gemeenschappelijk doel nastreven.

Kijken wij naar de ledenparticipatie dan wijkt deze niet af van het gemiddelde per vereniging in Nederland.

20% van onze leden zijn werkende leden

10% van onze leden zijn incidenteel werkende leden

70% van onze leden zijn applaudisserende leden.

Het ledenbestand per 1 april 2018:

169 seniorenleden

77 seniorenleden zoals AT, WF, 35+ etc.

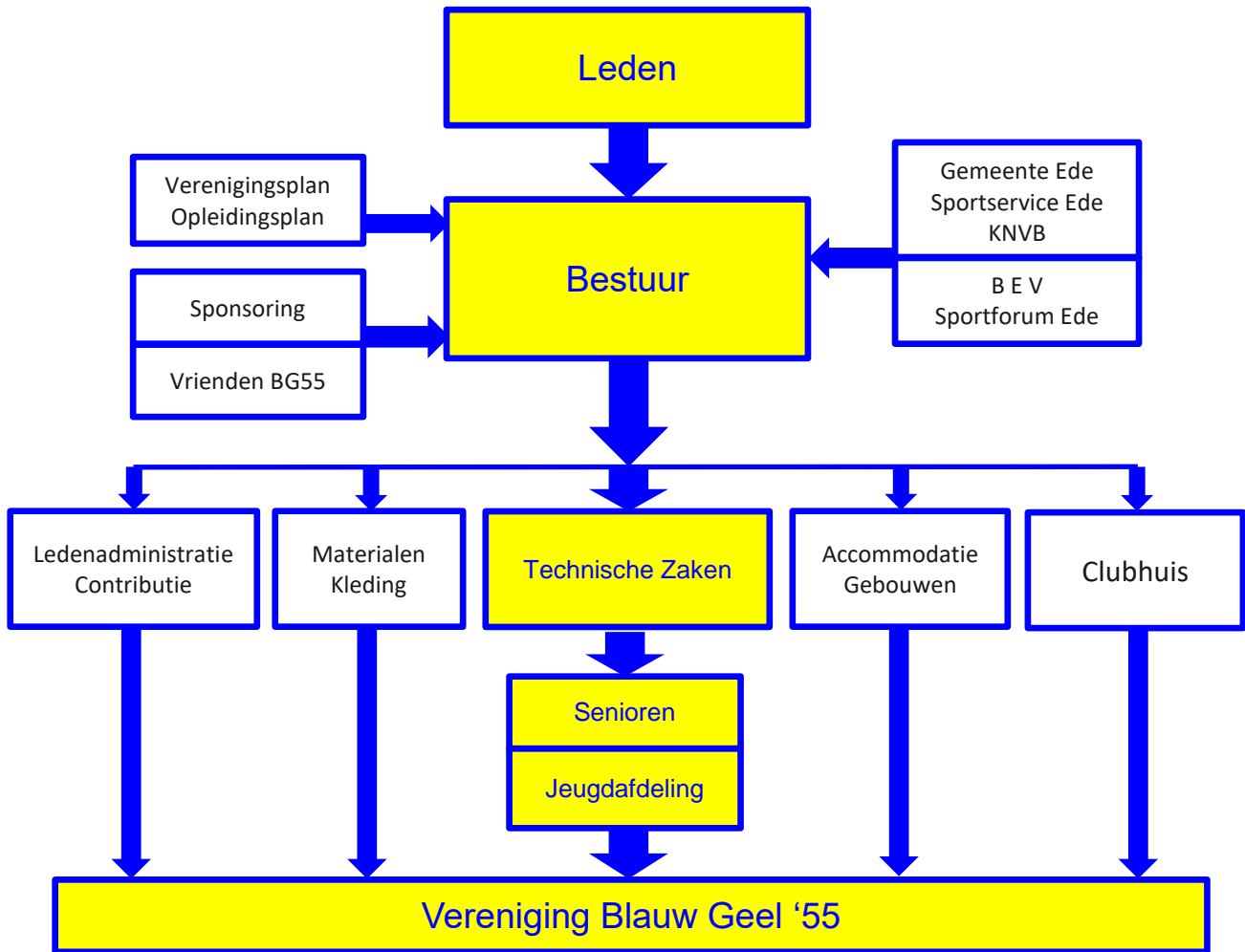
133 juniorenleden (de categorieopbouw van de jeugdleden is evenwichtig qua leeftijd)

278 pupillenleden

196 niet spelende leden, rustende leden en kaderleden.

853 leden totaal (contributie betalende leden)

Organigram BG55:



Verdeling jeugdleden en seniorenleden (totaal 657 voetballende leden)

37% van het ledenbestand zijn seniorenleden en 63% van het ledenbestand zijn jeugdleden.

Het hoge percentage jeugdleden geeft tevens één van de moeilijkste processen aan binnen de vereniging.

- Hoe creëer je een optimale Ontwikkelingsomgeving voor jeugdleden.

Jeugdleden zijn minimaal 8 – 10 uur per week bij de club.

Belangrijk daarbij is hoe help je jeugdleden om zich in positieve zin te ontwikkelen;

- pedagogisch klimaat / veilig en plezierig
- helpen bij hun persoonlijke ontwikkeling
- sociale – emotionele vaardigheden aanleren
- onderscheid leren tussen winnen en verliezen (verliezen hoort bij de sport)
- prestatie nastreven / maar ook ruimte voor ontspanning (andere sporten)
- discipline / respect aanleren
- samenwerken in teamverband
- complimenten geven i.p.v. mopperen of schelden / schreeuwen
- mogelijkheid bieden om eigen voetbaltop te halen.

Bestuur:

Bestuursleden zijn gekozen door de leden om de juiste beslissingen voor hen te nemen en hen op een goede manier te vertegenwoordigen.

Het bestuur :

- geeft de richting aan
- zet de koers uit
- neemt daarin beslissingen
- heeft een vertrouwensrelatie met haar leden

Dit alles binnen de zienswijze van de leden.

Besturen: Hoe doe je dat dan ?

- als bestuur zit je achter het stuur van de vereniging
- als bestuur moet je de vereniging op het juiste pad houden
- als bestuur moet je de leden durven aanspreken
- als bestuur moet je soms risico's nemen
- als bestuur moet je moeilijke beslissingen durven nemen
- als bestuur moet je gezamenlijke dromen realiseren

Als bestuur bewaak je ook:

- de sportieve waarden van de vereniging > prestatieniveau
- de culturele waarden van de vereniging > thuis voelen - familievereniging
- de zakelijke waarden van de vereniging > organisatie – financiën
- de publieke waarden van de vereniging > maatschappelijke ondersteuning

Cruciale competenties bestuursformatie:

- visie uitdragen
- bereidheid tot veranderen
- besluiten durven nemen
- goed met elkaar samenwerken (besturen doe je samen)
- goed kunnen luisteren
- kunnen delegeren
- goed beheren van de vereniging
- elkaar en de leden goed informeren

Deel 3 Veranderen ? Wat ? Hoe ? Wanneer ?

Het bestuur en de leden moeten: Oog hebben voor de toekomst !

Wij moeten samen de moed hebben om de weg van verandering in te slaan.

Stel dat:

- we open staan voor nieuwe ideeën en goed naar elkaar luisteren
- we open staan voor elkaars zienswijze en elkaar feedback geven
- we uit onze comfortzone treden en durven te verbinden
- we gaan samenwerken en verantwoording nemen
- we elkaar erkennen en inspireren
- we verbeteringen centraal stellen en samen oplossingen bedenken
- we ons kwetsbaar opstellen en elkaar geen verwijten maken
- we andere meningen respecteren en informatie delen
- we samen de vereniging versterken en positieve resultaten halen

Dan zijn we op weg naar een duurzame en vitale vereniging !

Het bestuur heeft 3 belangrijke aspecten eruit gelicht:

1. vrijwilligersbeleid
2. cultuur
3. open club

Vrijwilligerswerk:

Vrijwilligerswerk is onmisbaar voor het goed functioneren van de vereniging !

Vrijwilligerswerk bepaald de kwaliteit van de vereniging !

Om vrijwilligerswerk te laten slagen moeten wij keuzes maken !

1. huidig klimaat of (top) sportklimaat
2. is onze organisatie / aansturing gericht op deze keuze
3. past de keuze bij onze visie en doelstelling
4. hoe gaan wij om met de vrijwilliger / normen en waarden
5. leden betrekken bij de doorkijk / dwarsdoorsnede van de vereniging
6. delen van inhoudelijke expertise
7. persoonlijke benadering voor vrijwilligerstaken
8. vragen wat men wil en kan, competenties en beschikbaarheid

De leden vinden dit een belangrijk item en bepalend voor de vitale toekomst van de vereniging.

Binnen de discussie worden de volgende punten genoemd:

- betalen vrijwilligers, wel of niet doen
- verbinden positieve krachten
- blauwdruk JO19 projecteren op de rest van de vereniging ?
- vrijwilligers coördinator (gastvrouw – gastheer al eerder genoemd of verdelen over meerdere personen)
- persoonlijke benadering
- intake gesprek (vrijwilligheid of verplicht stellen vrijwilligerswerk)

Cultuur:

Cultuur heeft een doel en functie binnen de vereniging

Cultuur bepaald de mutabelheid van de vereniging

Cultuur is DE kritische succesfactor van de vereniging

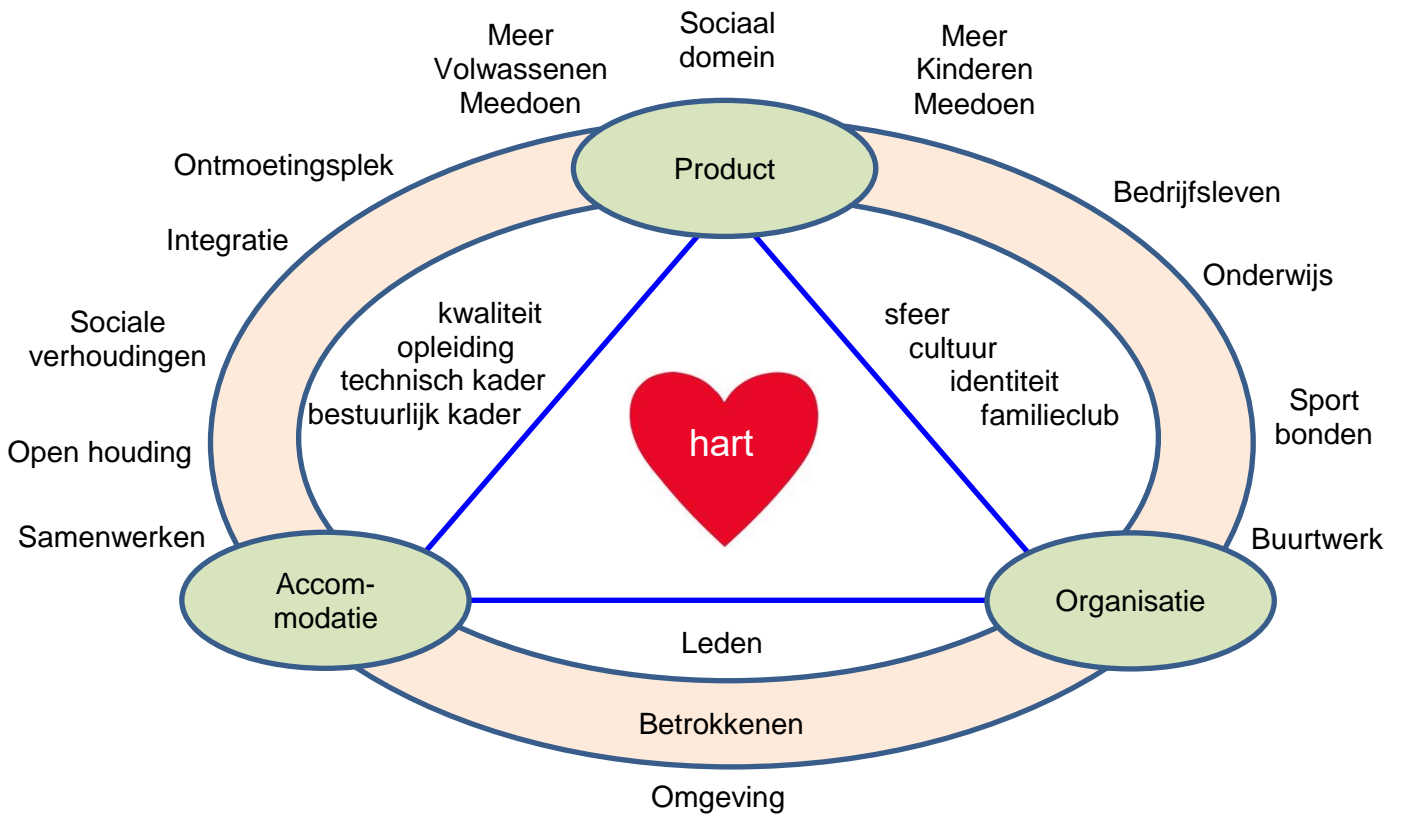
Cultuur veranderen / ombuigen is een geleidelijk proces

Cultuur drastisch omgooien is gedoemd te mislukken

Als wij de cultuur willen veranderen dan:

1. verandering binnen het bestuur bespreekbaar stellen > gedrag en mindset
2. bespreekbaar maken bij de leden > benut stakeholders
3. vaststellen hoe wij ons intern en extern gedragen
4. waarom doen wij het op de huidige manier
5. welk deel willen wij behouden en welk deel gaan wij veranderen
6. gun elkaar de tijd om daaraan te wennen
7. laat gewenst gedrag zien en beloon degene die dat gedrag volgen

Open club:



Procedure van veranderen:



Analyse > sterktes – zwaktes – kansen – bedreigingen

Een levendige en brede discussie werd gevoerd met de aanwezigen over de toekenning van de verschillende punten binnen de vereniging:

Sterktes:

- grote vereniging, dus een brede basis
- kwaliteit accommodatie
- centrale ligging in Ede
- uitstraling vereniging / merk BG
- familie vereniging
- laag drempelig
- gastvrij en flexibel
- goede afstemming prestatie / recreatie

Gezien de groei van de gemeente, met name het Enka-terrein / Kazerne terrein, is de centrale ligging op termijn niet meer van toepassing. Ook de uitstraling van BG als een saaie ambitie-loze club zou op termijn moeten verbeteren. Spelers die wij niet kunnen opleiden, en van elders moeten komen, kiezen om die reden voor een andere club met meer uitstraling.

Zwaktes:

- geen optimaal gebruik van de accommodatie
- continuïteit sponsoring
- uitspreken waardering naar vrijwilligers
- geen duidelijke structuur
- bevoegdheden / verantwoordelijkheden niet geborgd
- vrijwilligersbeleid / beschikbaarheid leden
- communicatie
- discipline contributie betaling
- matige financiële positie

Het vrijwilligersbeleid verdient het predicaat "voorrang". Hiervoor is een plan van aanpak noodzakelijk om de vrijwilligersondersteuning binnen de vereniging te vergroten. Het betalen van vrijwilligerswerk is gezien de financiële positie van de vereniging niet gewenst.

Kansen:

- uitbreiding voetbalaanbod
- jeugdopleiding / doorstroming
- vrouwen en meisjesvoetbal
- nieuw kunstgrasveld / uitstraling hoofdveld
- andere voetbaltijden, niet alleen op zaterdag
- digitale snelweg

De leden spreken zich uit om de investering die de vereniging de laatste jaren heeft gedaan d.m.v. de technische manager een goed vervolg te geven. Het bestuur denkt aan een andere opzet ten aanzien van het technisch management en wil graag gebruik maken van intern opgeleide technische mensen die de expertise van de afgelopen jaren een goed vervolg kunnen geven. Of dat 2 of 3 personen worden zal straks blijken uit het complete technische plaatje binnen de vereniging. Ook heeft men ideeën over de aansturing vanuit het bestuur binnen de invulling van het totale technisch management.

Bedreigingen:

- verenigingsleven
- exploitatie clubhuis / geen zicht op hoofdveld
- maximale capaciteit sportpark
- stijging kosten
- sponsorinkomsten – hoofdsponsors
- betalen vrijwilligerswerk
- consumentengedrag leden

Vanuit een brede discussie is komen vast te staan dat het bestuur met plannen komt om:

1. Veranderen van de organisatiestructuur
 - inschrijvingsprocedure
 - technisch management
 - aansturingsmodel bestuur
 - ontvangst genodigde bij wedstrijden (sponsorcommissie)
2. Vrijwilligersbeleid
 - vrijwilligers coördinator (gastheer of gastvrouw)(persoonlijke benadering)
 - contributie vrijwilligers
 - werkbare structuur binnen maximale gewenste inzet per persoon
 - vrijwilligerswerk betaald of onbetaald
3. Sponsoring
 - hoofdsponsor of hoofdsponsorgroep
 - duidelijk sponsorbeleid
 - verhogen inkomsten middels sponsoring
 - kledingplan over 2 jaar

Tot slot:

Op het terras komen 3 stamtafels te staan die gesponsord zijn door Martijn.

De algehele indruk was dat de aanwezige leden het een zeer nuttige bijeenkomst vonden. In het voorwoord had de voorzitter al gememoreerd dat met name Jan Randewijk heel veel werk heeft besteed aan deze presentatie. De leden waren onder de indruk van de duidelijkheid waarin het totaal werd gepresenteerd en verwachten een positief gevolg en een duurzame uitwerking van hetgeen voor ons ligt.

Secretaris

Han Mennen