

Agendapunt 7 Rapportage werkgroep Bestuurlijke vernieuwing

Naar aanleiding van de opdracht van het bondsbestuur met betrekking tot het onderzoek naar bestuurlijke kweekvijvers dient de werkgroep hierbij haar eindrapport in, uiteraard voorzien van conclusies en aanbevelingen.



Werkgroep bestuurlijke kweekvijvers

Hoe kan Badminton Nederland weer putten uit de bestuurlijke ervaring die aanwezig is in de regio's en bij de verenigingen



15 januari 2018

Opgesteld door: Johan Bos, afgevaardigde regio Oost

De werkgroep bestaat uit 3 regionale afgevaardigden (Johan Bos, Frans Neelis en Paul de Wit), 1 vertegenwoordiger bondsbestuur (Bram Reudink) en 1 vertegenwoordiger Bondsbureau (Barbara Mura)

Als adviseur namens NOC/NSF is Huibert Brands vanaf 14 december 2017 aanwezig

Werkgroep bestuurlijke kweekvijvers

Hoe kunnen we weer putten uit de enorme hoeveelheid bestuurlijke ervaring in de regio's en bij de verenigingen

Aanleiding

Momenteel is een commissie vanuit de afgevaardigden actief op zoek naar een nieuwe voorzitter/een nieuw bestuur voor Badminton Nederland (BNL). De commissie heeft, in samenspraak met de afgevaardigden uit de regio's naar de bondsvergadering in 2017 reeds een aantal potentiële bestuurders gesproken en gevraagd naar hun beschikbaarheid voor een bestuurlijke functie bij BNL. Gebleken is, dat het voorzien in de vacatures stuit op een aantal problemen:

- Er is een beperkt aantal namen van potentiële bestuurders beschikbaar;
- Vanuit de regio's komen ook weinig aanvullende kandidaten;
- Benaderde kandidaten laten zich afschrikken door negatieve berichtgeving of beschikken over te weinig tijd of ervaring om de posten in het bondsbestuur op te vullen.

Inleiding

De bondsvergadering van BNL bestaat uit het bestuur van BNL (5 personen), dat de dagelijkse leiding verzorgt, alsmede uit een aantal afgevaardigden (totaal 24 personen) uit de zeven regio's van BNL.

Begin 2017 is het huidige bestuur, op aandringen van de afgevaardigden uit de regio's, demissionair geworden en is een commissie vanuit de afgevaardigden ingesteld met als taak het aandragen van kandidaat bestuurders om daarmee zo snel mogelijk weer een nieuw bestuur actief te hebben.

Omdat dit in de praktijk erg moeilijk realiseerbaar blijkt (zie de opmerkingen bij de aanleiding) is gekeken hoe het mogelijk is dat zo'n grote bond zo weinig potentiële kandidaten naar voren kan schuiven. Ook de betrokkenheid van afgevaardigden laat te wensen over.

Opgemerkt is dat als gevolg van een reorganisatie van de regio's en de regiobesturen de binding met het achterland duidelijk minder is geworden. Met andere woorden: de kweekvijver is zoek (of opgedroogd?).

Besloten is om een commissie, bestaande uit de afgevaardigden Johan Bos (Oost), Frans Neelis (Noord-Brabant) en Paul de Wit (Centrum), een bestuurslid (Bram Reudink) en een medewerker van het bondsbureau (Barbara Mura), uit te laten zoeken hoe de kweekvijver weer kan worden gevuld.

Doelstelling

De commissie dient te onderzoeken:

1. Wat de oorzaken zijn van het verminderde aanbod van potentiële bestuurders;
2. Hoe het contact met de regio's en de verenigingen van een zodanige aard kan zijn, dat de binding met die regio's leidt tot kennis wie er in de regio's in staat zijn om bestuurlijke functies op landelijk niveau in te vullen;
3. Welke actieve rol hierin verwacht kan worden van de afgevaardigden;
4. Hoe er weer enthousiasme kan worden opgewekt voor bestuurlijke functies op landelijk regionaal en lokaal niveau.

De resultaten van het onderzoek moeten leiden tot een advies aan de bondsvergadering om actie te ondernemen overeenkomstig de uitkomst van het onderzoek.

Onderzoek en onderzoeksresultaten

Om een goed beeld te krijgen van de uiteindelijke problematiek is het wellicht goed om vragen te stellen over verleden, heden en toekomst.

Bijvoorbeeld:

- a. Als er sprake was van een snelle en doelmatige opvulling van bestuurlijke vacatures, kunnen er dan oorzaken worden genoemd waardoor een en ander is gestagneerd?
- b. Is het mogelijk om deze oorzaken op een eenvoudige wijze te corrigeren?
- c. Wat is het mogelijke gevolg van elke aangedragen oplossing?

Ad a.: Oorzaken stagnatie van doelmatige opvulling van bestuurlijke vacatures:

- Overgang van district naar regio: In 2004 zijn de districten met eigen financiële verantwoordelijkheden afgeschaft. Deze zijn vervangen door regioteams met als voornaamste taak het organiseren van competitie en toernooien. De districten, met veelal 15-20 vrijwilligers ontwikkelden zich naar regioteams van 6-10 vrijwilligers;
- Veranderingen naar aanleiding van A Clear Future: De implementatie van een deel van A Clear Future in de jaren 2014/2015 veroorzaakte nog meer onrust waardoor deze teams verder verkleinden. Al met al is hiermee het kader van de centrale organisatie en de verenigingen flink uitgedund en daarmee is de kweekvijver verkleind;
- Individueel sporten neemt vlucht: Wij constateren een algemene tendens met betrekking tot de terugloop van de teamsporten ten faveure van individuele sporten. Dit heeft ook geleid tot een lager ledenaantal en daarmee ook minder vrijwilligers, op alle plaatsen in onze organisatie en bij de verenigingen;
- Negatieve geluiden Social Media: door de opkomst van Social Media verloopt communicatie sneller en heviger. In het geval van badminton heeft de kritische achterban zich behoorlijk laten gelden en heeft BNL moeite om te volgen, wat geen positieve bijdrage levert aan het enthousiasme voor bestuurlijke functies;
- Verbinding tussen afgevaardigde en verenigingen mager: vroeger vertegenwoordigden afgevaardigden een cluster van verenigingen binnen het district en hadden zij een aantal verenigingen onder hun hoede. Op de een of andere manier is dit doodgebloed. Een enkele afgevaardigde heeft nog veel contact met verenigingen, de meeste afgevaardigden niet en leveren een individuele bijdrage.
- Vrijwilligers voelen zich ondergewaardeerd;
- Centrale berichtgeving bereikt de individuele leden niet.

Ad b.: Dit zou kunnen veranderen door de afgevaardigden meer (verplicht) te betrekken bij diverse (regionale) activiteiten. Bijvoorbeeld met het aanpassen van de structuur en de communicatie door

- 1) Nederland op te delen in 15 à 20 clusters om daarmee de afstand naar de verenigingen te verkleinen, waardoor de bestuurlijke kweekvijvers weer snel kunnen worden bereikt;
- 2) De hiermee ingezette clustervorming gebruiken om clustervergaderingen te houden, waarbij bijvoorbeeld per cluster een afgevaardigde wordt "uitgezonden". Deze afgevaardigde dient dan bij voorkeur uit de omgeving van dat cluster te komen, zodat de afstand tussen regio/clubs zo klein mogelijk is;
- 3) Doorgeven aan verenigingen wie de afgevaardigde in hun regio/cluster is;
- 4) Meer bijeenkomsten voor afgevaardigden, waarbij deze ook wordt gevraagd verantwoording af te leggen voor hun regionale activiteiten;

Andere punten die zouden kunnen helpen zijn:

- 5) Rayonbijeenkomsten houden met aparte sessies (in sommige rayons al aan de orde) die georganiseerd worden door een lokale vereniging, maar waarbij ook landelijke zaken aan de orde kunnen komen;
- 6) Aan leden en vrijwilligers te laten zien en laten merken dat besturen bij BNL waardevol en leuk is, mede door vaker en actief met de achterban in contact te treden;

- 7) Bestuurders niet per definitie uit de gelederen van BNL (regio/cluster/verenigingen) te laten komen;
 - 8) Potentiële bestuurders een “portefeuille” geven (bijvoorbeeld “communicatie”, “breedtesport”, “ledenwerving” of “sponsors vinden en verwennen”) en daarmee die bestuurders verantwoordelijkheid voor dat deelproject te geven.
 - 9) Structureel te investeren in een positieve bestuurscultuur door te werken aan teamontwikkeling en opleiding van bestuur en bondsraad.
- Ad c.: In alle gevallen worden afgevaardigden, potentiële bestuurders en verenigingen zeer direct betrokken bij hun regio en bij BNL. Ook is de betrokkenheid van afgevaardigden en potentiële bestuurders bij hun “project” groter en is de kans op succes van een project (en dus van de stakeholder) groter. Dit heeft weer tot gevolg dat betrokkenheid en motivatie meer en meer extern worden uitgedragen. De buitenwacht krijgt hierdoor de indruk dat men zeer gemotiveerd en betrokken is, en dat het plezier eraf straalt. Voorwaarde is wel dat er streng op wordt toegezien dat iedereen veel en nauwkeurig wordt geïnformeerd over de gang en stand van zaken bij projecten.

Conclusies

Uit het voorgaande komt naar voren dat, als gevolg van slechte en miscommunicatie in het verleden, het vertrouwen tussen regio's en centraal bestuur ver is weggezaakt. Met het inzetten van een nieuwe regio- en clustervorming ziet de werkgroep mogelijkheden dit vertrouwen weer zodanig op te bouwen, dat er meer en meer potentiële bestuurders zich zullen melden voor bestuursfuncties of als afgevaardigde voor hun regio.

Aanbevelingen

Voer de volgende acties uit, onderverdeeld in korte- en lange termijnacties.

Korte termijn:

- A. Zet de clustervorming (in 15 à 20 clusters) definitief door;
- B. Benoem een projectleider, afkomstig uit bestuur of afgevaardigden, die verantwoordelijk wordt voor onderstaande punten, en deze opstart, bewaakt en terugkoppelt naar alle betrokken partijen.
 1. Via een Algemene Ledenvergadering c.q. congres (jaarlijks te houden) ALLE leden uitnodigen om hun zegje te doen tijdens deze bijeenkomsten, opgeleukt met bijvoorbeeld regionale stands, attractieve presentator, seminars, promotiewedstrijden en dergelijke. Maak er een feest van;
 2. Het ondersteunen van verenigingsbesturen en afgevaardigden door seminars, (bij)scholingen enzovoorts naar behoefte, dus niet alleen bij ‘het congres’ maar het hele jaar door (een ‘programma’).
 3. Pas het aantal afgevaardigden aan aan de hoeveelheid clusters in de nieuwe bondsindeling;
 4. Zorg dat afgevaardigden duidelijk omschreven taken krijgen toebedeeld en verantwoordelijk/aansprakelijk worden voor hun cluster;
 5. Laat afgevaardigden in samenwerking met regionale verenigingen bijeenkomsten organiseren eventueel met interessante onderwerpen/sprekers, waarbij alle BNL leden in dat cluster worden uitgenodigd om aanwezig te zijn en hun zegje te doen. Ideeën en voorstellen zullen door de afgevaardigden worden meegenomen naar de bondsvergaderingen. De afgevaardigden zijn daarna verantwoordelijk voor terugkoppeling naar de vragenstellers c.q. de clusters. De verwachting is dat hierdoor de betrokkenheid van leden en besturen weer groter wordt;
 6. De door de afgevaardigden verzamelde ideeën en voorstellen worden eerst in een afgevaardigdenbijeenkomst behandeld en eventueel voorbereid voor een definitief voorstel aan de bondsraad;
 7. Maak potentiële bestuurders en afgevaardigden verantwoordelijk voor een (deel)project/portefeuille zodat hun betrokkenheid groot wordt;

8. Maak gebruik van alle mogelijke sociale media om naar buiten te brengen hoe leuk een bestuursfunctie of een functie als afgevaardigde is, zodat hiervan een wervende werking uitgaat. Ook kan bijvoorbeeld bij de competitie-uitslagen een banner komen met nog eens een uitnodiging om de regionale vergaderingen bij te wonen. Tenslotte kan er wellicht via media als Tinder of LinkedIn een werving voor bestuursleden worden opgestart;
 9. Probeer degenen die verantwoordelijk zijn voor de negatieve berichtgevingen in de sociale media aan de kant te krijgen van het positieve bestuur door ze tijdig te betrekken bij besluitvorming en berichtgevingen.
- C. Gezien de urgentie van de problemen (betrokkenheid, wantrouwen, gebrek aan nieuwe bestuursleden) verzoekt de werkgroep dringend om dit rapport in de februarivergadering te behandelen en bij goedkeuring direct te handelen m.b.t. aan te stellen projectleiders en dergelijke. De projectleider(s) dienen in de jaarvergadering van juni 2018 een goed onderbouwd tijdsplan voor de invoering van de voorstellen in het seizoen 2018/2019 voor te stellen ter goedkeuring. Hierdoor en hierna kunnen de activiteiten in principe direct van start gaan, zodat aan het einde van dat seizoen de eerste resultaten tastbaar moeten zijn.

Lange(re) termijn:

- D. De onder B. genoemde zaken kunnen van invloed zijn op de structuur en opbouw van de bond als vereniging. Het is verstandig om in dit verband te bekijken welke onderdelen kunnen worden beïnvloed door op die manier te werken, bijvoorbeeld op het gebied van financiën (voor niets gaat de zon op), communicatie/PR enzovoorts, en deze zodanig te beschrijven dat duidelijk wordt wat taken en bevoegdheden zijn/worden van regio's, clusters, afgevaardigden, vrijwilligers enzovoorts;
- E. Onderzoek de mogelijkheden voor het invoeren van een zogenaamde digitale democratie: mogelijke wijzigingen/veranderingen worden via sociale media bekend gemaakt met het verzoek hierop te reageren (akkoord/niet akkoord). Hierdoor worden de leden direct betrokken bij de besluitvorming op voorwaarde dat er voldoende reacties zijn. Deze vorm van bestuurlijke vernieuwing lijkt bij andere bonden al haar positieve vruchten af te werpen;
- F. De manier waarop deze werkgroep is samengesteld en heeft gewerkt is door de leden zó positief ervaren, dat geadviseerd wordt de vorm te blijven hanteren en onderdeel te maken van de bestuurlijke vernieuwing. Hiertoe is het belangrijk om onderwerpen te blijven aanleveren die door een werkgroep in het kader van de bestuurlijke vernieuwing steeds kunnen worden behandeld/onderzocht;
- G. Ten aanzien van bestuurlijke vernieuwing is het ook verstandig te kijken naar de mogelijkheid om een stagiair/projectleider hiervoor verantwoordelijk te maken. Kijken of dit kan worden gerealiseerd in samenwerking met andere bonden of met het NOC/NSF;
- H. Wat door de werkgroep niet is behandeld omdat daarvoor verder onderzoek nodig is zijn de volgende vragen:
 - Kan er gebruik worden gemaakt van oud-bestuursleden? Is daarvan een lijst beschikbaar?
 - Is het een idee om bestuursleden op een of andere wijze te belonen voor de vele uren die men erin zal steken?

