

Uitkomsten Virtuele Teamsessies kantoorgroepen (Teams 1-24)

Juli 2020

Dit document is een verzameling van alle tips uit de Virtuele Teamsessies, die plaatsvonden kort voor de zomervakantie in 2020. In 24 verschillende groepen, verdeeld in kantoren en bestuursgroepen, maakten werknemers en bestuurders onderling kennis met elkaar en gingen zij in discussie over de georganiseerde hengelsport.

De opdracht was om maximaal 10 tips per groep aan te leveren. In dit document zijn deze in willekeurige volgorde, geanonimiseerd verzameld. De tips zijn gecategoriseerd naar (hoewel de scheiding soms natuurlijk minder 'hard' kan zijn):

- Tips over de organisatiestructuur (pag. 1)
- Tips over de organisatiecultuur (pag. 9)
- Tips over het proces van organisatieverbetering (pag. 14)
- Tips over de strategie van de organisatie (meer inhoudelijk, beleid e.d.) (pag. 15)

Organisatiestructuur

Daar waar mogelijk zouden we zaken moeten centraliseren en samenwerking vinden. Dit als doel efficiëntie. Zaken die bij ons opkwamen waren oa. financiën, ICT, HRM (eenheid in CAO), communicatie/PR, inkoop, telefonie. Ook centraliseren van controle/handhaving is hierbij besproken, maar zonder de regionale kennis en kunde uit het oog te verliezen. Zwart/wit gezegd zou het geld wat overblijft terugvloeien naar de sportvisser langs de waterkant.

Zorgen voor uniformiteit door het alvast centraal regelen van zaken, bijvoorbeeld de ICT en personeelszaken/salarisadministratie (allemaal onder 1 CAO);

Contracten samenvoegen - Bijvoorbeeld één CAO. Gelijk trekken functie omschrijvingen, reiskosten vergoeding en salarissen. Bijvoorbeeld contracten van verzekeringen samenvoegen en één boekhoudsysteem.

Als we één organisatie worden, dan graag één CAO en één personeelsadministratie om de hele werkzame 'sportvisserij' te dekken, mét een compleet nieuw functiehuis. Alles op de schop - minder brede functies leiden tot meer creativiteit (geef vrijheid aan mensen);

Laaghangend fruit; koppeling ICT, CRM, boekhouding, arbeidsvoorwaarden, archivering e.d. – Voor archivering is van belang goed kennis vast te leggen en vindbaar voor toekomstige generaties zodat dit bruikbaar is in de toekomst voor de mensen die dan op deze thema's actief zijn. Ook m.b.t. kennisdeling is toegang tot elkaars systemen handig om efficiënter te kunnen werken.

De organisatie heeft een structuurverandering. Het hoeft geen doel op zich te zijn maar er is te weinig democratie van onderaf en te weinig regie van bovenaf. Het is een betrekkelijke kleine wereld, maar bijvoorbeeld door de verschillende verantwoordelijkheden naar lagen in HSV, federatie, SVN, maakt dit het werk soms lastig. De bestuurlijke drukte die wordt ervaren zal door een structuurverandering hopelijk afnemen. Openheid en vertrouwen zijn kernwoorden om hierover in gesprek te gaan, dat leidt tot nog meer eensgezindheid. Belangrijk hierbij te beseffen is dat een structuurverandering tijd kost voordat er 1 organisatie staat, dat mogen we niet vergeten en daar moeten we voorzichtig mee omgaan.

We hebben veel producten in het assortiment. 1 sterk merk zou de producten nog beter in de markt kunnen zetten. Ons inzien onder 1 merknaam: Sportvisserij Nederland met als belangrijkste product de VISpas.

Regiokantoren blijven noodzakelijk als duizendpoot in de regio. Breed door het land heen, maar zoals gezegd onder 1 merk. Elkaar beschouwen als collega's is belangrijk en prettig, dat zorgt voor korte lijnen. Een poule van experts door het land heen inzetbaar en HSV ondersteuners als regio medewerkers zorgt voor efficiëntie.

Hierbij moeten we klantgerichtheid in het vaandel hebben staan en daarin zouden we een meer "profit" instelling mogen hebben.

Laten we ook kijken naar wat er reeds goed gaat en dat vooral niet los laten. Goede samenwerking met externen en hoe sommige ook met enige jaloezie kijken naar onze basis. De verbondenheid met de regio en de oor/oog functie van zowel de HSV, Federatie als Sportvisserij Nederland.

Zorgen voor uniformiteit door het centraal regelen van zaken en dit waar nodig regionaal uitrollen en laten uitvoeren (bijvoorbeeld jaarplan, boekhouding etc.);

Statuten - Moeilijk om vanuit verschillende statuten één beleid te hebben. De 8 statuten die er momenteel zijn, meer op één lijn trekken. Bijvoorbeeld voorwaarden subsidie aanvraag gelijk trekken en hoeveelheid verplicht ingebracht viswater gelijk trekken

Kwaliteiten van medewerkers benutten - Onderzoek wat iedereen zijn talenten zijn en daar gebruik van maken. Dit met oog op het herverdelen van de functies. Kennis op de juiste plekken zetten.

Zoveel mogelijk samen optrekken -Bijvoorbeeld samen optrekken met controle en handhaving, een BOA coördinator en één landelijke lijn trekken.

Bestuurlijk - Bestuur moet veel meer in controlerende zin en niet meer in de uitvoering zitten. Besturen op afstand. Landelijk bestuur met expertise en deze zal gecontroleerd worden door bijvoorbeeld een ledenraad of een deel bestuur. Het landelijke bestuur kan eventueel een betaald bestuur worden om wat zwaardere mensen aan te trekken.

Regio's moeten meepraten in totaal beleid - Het beleid hoeft niet alleen van het landelijke deel van de organisatie uit te komen, maar zal medebepaald worden door de regio's. Bijvoorbeeld zoals het BKO management van momenteel. Regio moet ook landelijk kunnen meebepalen.

Rol verenigingen - Zet de verenigingen niet op een zijspoor, maar gebruik juist hun kennis en kunde. Investeer in verenigingen, maar investeer ook in nieuwe vormen. Lidmaatschap houden, bij HSV. Je wordt naast lid van de HSV ook lid van de landelijke organisatie. Het wordt niet of of. Vanuit onze groep was iedereen tegen een landelijke vispas die los staat van de verenigingen, vanwege het niet willen afzakken van de verenigingen. De sportvisser moet lid blijven van een vereniging en landelijk moet niet te commercieel worden.

Lokale en regionale ondersteuning aan hengelsportverenigingen belangrijk (voeten in de klei, vanuit verenigingsperspectief 'iemand kennen die je kan helpen')

Meer duidelijkheid in taken, rol en bevoegdheden organisaties Sportvisserij Nederland, federatie s en verenigingen

Organisatie is voor onze achterban vaag. Wie zijn de federaties, wat doen ze, waarom verschillende namen. Eenduidigere naamgeving en informatieverstrekking vergroot mogelijk binding en kennisniveau van de sportvisser over de organisatie waar hij/zij lid is.

In de toekomst wanneer de organisatie omvormt is het van belang goed te kijken naar competenties van de managers/ leidinggevendenden die worden aangetrokken. Nu veel mensen vanuit inhoudelijk expertise omhoog gegroeid, op zich prima maar elke tijd heeft een eigen type leiderschap of persoonlijkheid nodig die past bij de tijd die dan heerst.

Aansturing door experts i.p.v. managers - Als organisatie meer in teamverband gaan werken, waarbij aansturing van beroepskrachten niet gebeurt vanuit het bestuur of per se vanuit één directeur, maar meer vanuit team-managers. Op basis van expertise, managementkwaliteiten en regionale accenten goed werkende teams per thema opzetten.

Laat ons werken vanuit een gezamenlijke organisatie, met regionale kantoren (deze zijn essentieel) en ruimte voor regionale verschillen: bedrijfsvoering, HR, Personeelsuitwisseling, samenwerking op thema's.

Werk vanuit een heldere, gedragen visie als professionele vrijwilligersorganisatie: verenigingsdemocratie, bestuur, besluitvormingsstructuren, stel gezamenlijke prioriteiten (jaarplannen/ beleidsplannen afstemmen).

Heldere kijk op rol en taakverdeling verenigingen, federaties, sportvisserij nederland

Heldere functieprofielen, kerntaken en werkzaamheden werknemers; wie doet wat?

Democratisering van de professionele organisaties. Heldere beslisstructuren, minder top down management, minder bestuurlijke druk(te), minder bestuurlijke lagen, besturen op afstand/ hoofdlijnen, management op wat/ professionals op hoe (met gezonde uitwisseling tussen die twee).

Verantwoordelijkheden duidelijk. Het komt voor dat een onderwerp aan 3 verschillende tafels wordt bediscussieerd. Hoe organiseren we dat er per dossier 1 herkenbare eigenaar is?

Autonomie zonder heldere kaders werkt niet.

Één sportvisserij organisatie met regionale accenten - Op papier zijn we één organisatie, maar in de praktijk vaak niet. De zeven federaties zijn autonoom, waardoor de besluitvorming rond grote thema's vaak stroef verloopt. Maak er één organisatie van, met één centraal en breed gedragen beleidsplan: dat levert efficiënte werken, daadkrachtigere besluitvorming, meer inzet, professionalisering en specialisatie op. Door werkzaamheden te centraliseren, kun je met minder menskracht hetzelfde doen, en nog efficiënter ook. Dat maakt tegelijk ruimte vrij om ander werk beter op te kunnen pakken (minder ballen om in de lucht te houden, maar de ballen die je in de lucht houdt, hebben meer betekenis en waarde). Belangrijke kanttekening: regionale accenten leggen en de verschillen per regio goed voor ogen houden.

Inspraak Hsv'en - De honderden aangesloten hengelsportverenigingen (en hun vrijwilligers) vormen de ruggengraat van de hengelsport in Nederland. Verdwijnt de tussenlaag van federatiebesturen, dan is het extra belangrijk om er goed voor te zorgen dat HSV's hun inspraak niet verliezen. De inspraak en herkenbaarheid van de HSV's moet worden gewaarborgd in een nieuwe organisatiestructuur, bijvoorbeeld via een goed uitgewerkt systeem van stemmenverdeling.

Mandaat en daadkracht. Elke voorzitter (of ander verantwoordelijk bestuurslid) en elke directeur heeft mandaat en kan spreken en besluiten namens een organisatie, zoals Sportvisserij Nederland of een federatie. Dat zorgt voor daadkracht en een snellere besluitvorming.

De huidige structuur van onze organisatie is niet logisch en praktisch en geeft op diverse vlakken problemen. Zo is een sportvisser geen lid van Sportvisserij Nederland dus kan Sportvisserij Nederland als landelijke organisatie niets ondernemen, bijvoorbeeld op het gebied van controle & handhaving. De KNVB kan wel in bepaalde situaties actie(s) richting haar leden ondernemen/maatregelen treffen. De huidige structuur is niet conform de structuur van NOC*NSF. Vanwege de coronacrisis verkopen we dit jaar veel (meer) VISpassen dus financieel staan we er goed voor. Maar wat als er over enkele jaren beperkingen voor het sportvissen zijn, er daardoor minder interesse voor het vissen is en er minder VISpassen worden verkocht.

Profiel/dossier per medewerker - Een profiel/dossier per medewerker en bestuurder van Sportvisserij Nederland & de federaties waarin praktische zaken staan als: zijn/haar (standaard) werkdagen/tijden, functie, werkzaamheden, aanspreekpunt voor welke zaken, zijn/haar kennisgebied(en), etc. Een dossier dat voor alle medewerkers te raadplegen is maar waarin sommige onderdelen zoals een persoonlijke ontwikkelplan en verslagen van functionerings- en beoordelingsgesprekken door middel van rechten alleen toegankelijk zijn voor de medewerker zelf en zijn/haar leidinggevende en directeur.

Eén bedrijf, één naam met provinciale afdelingen. De namen van die afdelingen moeten de begrenzingen aangeven (zoals Limburg, Groningen-Drenthe, Friesland) die de buitenwereld ook begrijpt (niet MidWest, Zuidwest, Midden). Voor buitenstaanders is één organisatie veel duidelijker (er is ook maar 1 KNVB, KNZB enz). Nu moeten vissers voor het een naar Limburg bellen, voor het ander naar Bilthoven enz.

Kijk naar de rolverdeling tussen Sportvisserij Nederland en de federaties.

Bekijk hoe (waar en bij) wie de visrechten in de nieuwe organisatie komen te liggen. In ieder geval moeten de visrechten in de nieuwe organisatie (Sportvisserij Nederland en de federaties) uniform zijn. In de praktijk blijkt dat 80 procent van de verenigingen zich hierin kunnen vinden. Kortom: houd de beslissingsbevoegdheid van iedere geleding binnen de georganiseerde sportvisserij tegen het licht en kies voor een éénduidig logisch model en bijbehorende structuur. Uitgangspunt moet een daadkrachtige organisatie zijn die staat voor de sportvisser aan de waterkant. (Dus niet hier mag je 2 snoekbaarzen meenemen en daar maar 1 of niets).

Gelijksoortige ICT-ondersteuningspakketten (bv financieel, administratief en visrechten), zodat regionale en landelijke informatie direct opvraagbaar is

Meer regiodirecteuren in MT.

Voldoende adviseurs in de regio om contact/begeleiding met de verenigingen te onderhouden.

Naar één personele unie

Eén gezamenlijk klantsysteem met dossiervorming zoals bijvoorbeeld profit.

Intranet met alle federaties.

Keuze maken tussen SNL of Fed mbt de branding/uitstraling externe communicatie. Eén landelijke sportvisserij NL met regio's of een aantal autonome regio's met op de achtergrond een ondersteunende landelijke dienst. In ieder geval niet verschillende landelijke en regionale organisaties die zich als de sportvisserijorganisatie profileren.

Van communicatie een soort directie/staf/hoofdafdeling maken. We zijn immers een belangenbehartigende organisatie.

Betrek ook andere belangengroepen bij de sportvisserij. Dit zijn actieve (sport)vissers van wie hun stem betrokken kan worden.

Verkennen of de organisatie platter kan. Te veel schakels tussen beleidsbepaling en uitvoering.

Eenduidige bestuurs filosofie zorgt voor meer duidelijkheid en slagvaardigheid.

Laat het hokjes denken tussen federaties en landelijk z.s.m. achter ons. Werk vanuit dezelfde wijze van aansturing en arbeidsvoorwaarden samen voor de sportvisserij waarbij je gebruik maakt van elkaars expertise.

In de huidige structuur hebben we te maken met een enorme gelaagdheid. Besluitvorming vindt vaak over wel heel erg veel schijven plaats. Zorg voor kortere besluitlijnen en dus voor minder schijven die bij de besluitvorming worden betrokken. De huidige gelaagdheid zit ons als organisatie in een aantal gevallen behoorlijk in de weg om echt flexibel te zijn!

De autonomie van de Federaties zit soms de samenwerking en de slagkracht van ons als gezamenlijke hengelsport in de weg. Zorg ervoor dat er op grote lijnen in ieder geval heldere en duidelijke kaders worden gesteld. Natuurlijk moet er ruimte blijven voor regionaal of lokaal maatwerk. Maar zorg dat er geen onnodige energie hoeft te worden gestoken de neuzen waar het het beleid op hoofdlijnen betreft allemaal dezelfde kant op te laten wijzen...

Kijk goed naar andere grote sportbonden. Zorg voor een structuur die nét als die van de KNVB en de Tennisbond voldoet aan de eisen van bijvoorbeeld NOC/NSF.

De huidige structuur van onze organisatie is niet logisch en praktisch en geeft op diverse vlakken problemen. Zo is een sportvisser geen lid van Sportvisserij Nederland en dus kan Sportvisserij Nederland als landelijke organisatie niets ondernemen, bijvoorbeeld op het gebied van controle & handhaving. De KNVB kan wel in bepaalde situaties actie(s) richting haar leden ondernemen en sancties opleggen en of andere/ maatregelen treffen.

De huidige structuur van SVN voldoet bovendien niet aan de eisen die NOC/NSF stelt om in aanmerking te blijven komen voor de jaarlijkse NOC/NSF gelden. Vanwege de coronacrisis hebben we dit jaar weliswaar veel (meer) VISpassen uit kunnen geven en staan we er financieel best goed voor. Maar wat nu als er over enkele jaren beperkingen voor het sportvissen zijn, er daardoor minder interesse voor het vissen is en er minder VISpassen worden verkocht?

Regionale functies zijn houdbaar. Hoef je niet snel te verlaten en vormt de basis van de sportvisserij. Autonomie is een gevoel en dat los (moeten) laten leidt tot weerstand. Versterk de lokaal/regionaal bij de sportvisser ervaren functie. "Autonomie inleveren" is een beweging van je af. "Samenwerking" is een beweging naar elkaar toe. Dan versterk je elkaar, voor de sportvisser. Toon en woordkeuze is daarbij essentieel. Laat de regio daarbij in zekere mate vrij. Dat betekent niet dat we vastzitten aan de 8 verschillende landelijke en federatieve rechtspersonen. Autonomie in de regio kan nl. ook op een functionele manier. Ook HSV's dienen zeggenschap te blijven houden. Hoe we het daarachter (centraal) regelen is vers twee.

Oog hebben en houden voor het regionale en lokale gebeuren. Aansturing in de regio van de regionale en lokale organisaties, bouw verder op bestaande kennis en netwerken. Belangenbehartiging is een vak, dicht bij de belanghebbenden.

Probeer zo veel mogelijk op één manier te gaan werken. Breng dit bijv. tot uiting in één personeelsbeleid (iedereen dezelfde cao), het zelfde administratiesysteem, het zelfde financieel administratief pakket/systeem etc.

Maak een eenduidige structuur voor de organisatie sportvisserij en bespaar op kosten door:

- de ICT zo in te richten dat alle medewerkers en bestuurders hetzelfde systeem gebruiken.
- medewerkers onder te brengen in 1 CAO, met daarbij het gebruik van een gemeenschappelijk HR-systeem en een gezamenlijke personeels- en salarisadministratie.
- gebruik te maken van één boekhoudsysteem, met daarbij één rekeningschema voor de grootboekrekeningen zodat jaarrekening en begroting eenvoudig vergelijkbaar zijn.
- een eenduidige communicatie af te spreken op de gebieden van communicatie, public relations en in de politieke lobby.
- de controle en handhaving als één geheel te beschouwen voor Nederland.

- zelf vis te gaan kweken voor het uitzetten daarvan in verenigingswateren.
- gezamenlijk in te kopen van bijvoorbeeld ICT en kantoormachines

Regionale inbedding waarborgen

Duidelijke en waardevolle rol voor de verenigingen inbouwen

Zorg voor behoud van ogen en oren in de regio's. Huidige regiokantoren behouden incl. bezetting. Evt. zelfs eerder uitbreiden dan inkrimpen in de regio.

Geven van voldoende mandaat. Zorg dat bestuurders en medewerkers ook echt kunnen besturen c.q. hun werk kunnen doen. Zij moeten voldoende mandaat hebben om besluiten te nemen zonder eerst voor elk detail naar hun achterban of leidinggevende terug te moeten. Dit is oplosbaar door van tevoren de persoon in kwestie goed te laten afstemmen met zijn achterban.

Ga uit van een eenduidige moderne organisatiestructuur. Zorg voor een werkorganisatie met professionele medewerkers die ondersteunend zijn aan de hengelsportverenigingen. Specifieke kennis en kunde moet centraal aanwezig zijn. Meer algemene kennis moet regionaal beschikbaar zijn.

Werk met een centrale unit in adviserende en faciliterende rol, beleg de organiserende rol regionaal.

Voor iedere VISpas houder zou een ANWB-constructie moeten komen waar iedereen lid van is. (De ANWB weet wat hun leden in al hun diversiteit verlangen.)

Professionalisering - Er is behoefte aan ondersteuning door (meer) professionals bij hengelsportverenigingen op het gebied van belangenbehartiging op lokaal en regionaal politiek niveau. Voor werkende vrijwilligers is dat haast niet te doen. Een idee is het inrichten van regionale kantoren met betaalde medewerkers die de politiek (in brede zin) en de hengelsportverenigingen kennen, en de belangen van de verenigingen/hengelsporter kunnen behartigen.

Meer Centraal regelen - Gemeenschappelijke onderwerpen zouden centraal geregeld kunnen worden, zoals bijvoorbeeld al met de ledenadministratie plaatsvindt. Belangenbehartiging zou centraal efficiënter geregeld kunnen worden, om te voorkomen dat elke federatie opnieuw het wiel moet uitvinden.

Geen afspiegeling van de maatschappij - In de besturen van de federaties en verenigingen wordt een afspiegeling van hengelsporters gemist. Opvallend is dat verreweg de meeste bestuurders blanke senioren autochtone mannen zijn met wit haar. Het is wenselijk dat de huidige variatie aan hengelsporters, man en vrouw, jong en oud, (westerse en niet westerse) allochtone en autochtone medelanders, al dan niet lichamelijk of verstandelijk beperkt wordt gezien/herkend in de besturen en onder professionals.

VISpashouders er meer bij betrekken - Er moeten blijvend acties worden ondernomen om VISpashouders te betrekken bij de noden van de hengelsport in het algemeen. Verreweg de meeste VISpashouders zijn onzichtbaar en zich daardoor onvoldoende bewust van de bedreigingen en kansen voor de hengelsport(er). Zij zouden een belangrijke rol kunnen spelen als ambassadeur om de hengelsport in een positief daglicht te krijgen en houden bij kritische partijen.

Organisatiebelang stellen boven het persoonlijk belang. De vraag is of iedereen bereid is om zijn persoonlijk belang ondergeschikt te maken aan het organisatiebelang. Dit is nodig om verder te kunnen bouwen aan de nieuwe structuur. Dit houdt in dat ook, misschien zelfs wel vooral, het Management Team in Bilthoven bereid moet zijn hun positie te heroverwegen. Dit omdat het huidige MT vooral bepalend is voor het huidige beleid. Bij een nieuwe organisatie past dan niet dat we enkele organisatorische zaken wijzigen en dat iedereen vervolgens per definitie op zijn huidige plek blijft.

Zorg voor nieuwe bestuurders (extern gevoed, van buiten gekomen) die niet uit het eigen netwerk komen.

Verenigingen ondersteuning bieden en maatwerk leveren. Cursus besturen nieuw leven inblazen!!! Bestuurlijk peil bij verenigingen soms dramatisch laag. Geeft ook meer betrokkenheid bij landelijk gebeuren.

Zorg voor een commitment bij hengelsportverenigingen voor een beleidsplan. Een goed beleidsplan ontstaat door input van de sportvisser en de hengelsportvereniging. Dit plan zorgt voor draagvlak bij de uitvoering. Hengelsportverenigingen herkennen daarmee de activiteiten van de sportvisserij organisaties.

Samenwerking tussen SportvisserijNL en de federaties moet een uitgangspunt zijn. Maak afspraken over samenwerken en zorg voor commitment. Ga uit van een gemeenschappelijk beleidsplan. Laat het daaruit voortvloeiende gemeenschappelijke werkplan leidend zijn. Zorg voor een centrale aansturing en laat het werk lokaal uitvoeren. Zorg voor periodieke voortgangsrapportages en resultaten. Laat informatie over het werk op 1 plek beschikbaar zijn voor alle betrokken medewerkers in het land. Zorg voor vertrouwen tussen de federaties en Sportvisserij Nederland. Daarmee gaan deze goed bedoelde initiatieven over en weer vrijwillig opvolgen. Vertel landelijk dezelfde boodschap. Vooral bij grote maatschappelijke vraagstukken (dierenwelzijn, lood, zonneparken op het water, etc.) moet in de hele organisatie hetzelfde standpunt naar buiten worden gebracht.

Federatieve besturen zijn in meer of mindere mate betrokken bij de hengelsport. Dat leidt tot grote verschillen in bestuurlijke aandacht, kracht en initiatieven. Besturen nemen hun eigen besluiten en bepalen zelfstandig de inzet van medewerkers en of wel of niet aan projecten wordt meegedaan. Dit neem je weg door besturen op te heffen.

Contact en communicatie met leden moet zo laag mogelijk in de organisatie. De federaties kennen de cultuur van de verenigingen, de wensen aan de waterkant, spreken (letterlijk) de taal van de leden

Leiderschap is in onze ogen de kwaliteit om een selectie te maken tussen welke verantwoordelijkheid je moet willen dragen en waarvoor je de kennis en het netwerk hebt. De verantwoordelijkheden daar laten waar ze het beste tot hun recht komen en dus samen taken en verantwoordelijkheden durven loslaten. De federaties moeten organisatorische taken los durven laten en landelijk laten gebeuren. SportvisserijNL moet de federaties juist de ruimte geven om de eigen regionale geur en kleur te laten bestaan, voorkomen dat de regionale en lokale cultuur moet opgaan in een klinische eenheid.

Verenigingen zijn niet gebaat bij het opheffen van federaties omdat zij bij een bondsstructuur de aansluiting verliezen met beleid en uitvoering van de hengelsport.

Overorganisatie (versnippering) tussen HSV's en kleinere streekgebonden samenwerkingsverbanden terugdringen. Mogelijkheden onderzoeken en stimuleren om bestaanspositie van niet levensvatbare HSV's om te zetten (fusies) naar grotere organisatieverbanden

Zorg voor gelijkwaardigheid in de regio's; geef medewerkers een eenduidige taak met de daarbij behorende tijd om deze uit te voeren. Heldere functieprofielen zijn noodzakelijk om te bepalen wie verantwoordelijk is en helpen om elkaar aan te spreken op afspraken. Zorg dat regionaal evenveel kennis, ervaring, capaciteit en geld aanwezig is om het deel van de taak uit te voeren. Organiseer periodiek dat een medewerker een presentatie geeft over zijn werk

Besturing SportvisserijNL: in het AB 4 ongebonden bestuursleden op basis van deskundigheid (à titre personnel), financieel, visserij- en visserijkundig, organisatiekennis, bestuurlijke ervaring en netwerken. Daarbij 2 afgevaardigden van op te richten periodiek voorzittersoverleg met Directeur SVN en Ambtelijk secretaris. Zo wordt voorkomen dat bestuursleden met twee petten op in het SportvisserijNL bestuur moeten functioneren. Federaties organiseren tweemaal per jaar regioavonden waar naast regionale aandachtspunten ook bestuurlijke aangelegenheden aan de orde komen. Hierdoor kunnen de verenigingen via de federaties invloed uitoefenen op het landelijk beleid.

Ga uit van centraal werken door:

- de ICT zo in te richten dat alle medewerkers hetzelfde systeem gebruiken;
- gemeenschappelijk in te kopen wat daarbij ook nog eens kostenbesparend werkt
- met gemeenschappelijk beleids- en jaarplan te werken;
- aangelegenheden Personeel & Organisatie, bijvoorbeeld in een uniform loongebouw voor medewerkers binnen de verschillende geledingen, gezamenlijke inkoop verzekeringen, arbodienst;
- Functioneren als servicebureau in zaken als gezamenlijke inkoop van zaken als software, een goed boekhoudsysteem (die de kwetsbaarheid binnen de federaties verminderd en bijvoorbeeld ondersteuning van een andere federatie bij ziekte mogelijk maakt), etc.;
- projectmatig te werken met een centrale aansturing zodat verschillen in het land niet voorkomen;
- sturing op federatie overstijgende beleidsterreinen, denk hierbij aan onderzoek, samenwerking met instituten als de Wageningen universiteit, lobby richting landelijke politiek, etc.;
- Centraal ondersteunt decentraal waar nodig. Grotere rol van decentraal in de besturing van de organisatie.
- coördineren van betere samenwerkingen op terrein van uitzet vis (soms hanteren twee federaties verschillend beleid op hetzelfde water), monitoring, handhaving, training en opleiding vrijwilligers;
- verantwoordelijk zijn voor (selectie) van nationale en internationale wedstrijdteams in een “kernploeg” waarbij een objectieve vorm van promotie/degradatie gaat gelden;
- wedstrijd competities in handen stellen van één centrale organisatie;
- laat opsporing en handhaving beleidsmatig opgaan in een centraal geleide organisatie met verantwoordelijkheid en coördinatie in de uitvoering op decentraal niveau. Zorg voor een betere aanpak door op een uniforme wijze zichtbaar te zijn en op een eenduidige manier het werk uit te voeren. Dit is een efficiënte en effectieve werkwijze. Daarbij ontstaat een evenwichtige rechtshandhaving door het hele land. Niet alleen op federatief niveau, maar organiseer ook een landelijk dag voor Boa's. Laat medewerkers met elkaar in gesprek gaan. Wissel informatie en ervaringen met elkaar uit. Nodig een interessante spreker uit voor verbreding van het vak;
- delegering door de overheid van de controle en handhaving naar de sportvisserij vraagt om beschikbaar stellen van overheidsmiddelen. Gelden die vrijkomen uit het loskoppelen van de Vispas en overheidssubsidies mede inzetten voor de opzet van een BOA-structuur die betere garanties biedt qua vergoedingen, die nu om belastingtechnische redenen veel te laag moeten zijn. Meer beroepskrachten als BOA.

De rol van SportvisserijNL:

- Sportvisserij Nederland moet vooral een faciliterende rol spelen en voor professionele ondersteuning zorgen op een aantal overlappende vlakken.
- een organisatie vergelijkbaar aan de ANWB. Een serviceorganisatie met beleidsmatige en bestuurlijke kennis, een wetenschappelijk bureau, in het kader van de belangenbehartiging een lobby richting de (landelijke) politiek.
- Geen bestuurlijke bemoeienis door landelijke organisatie SportvisserijNL op federatief beleid.
- Centraal ondersteunt decentraal waar nodig. Grotere rol van decentraal in de besturing van de organisatie.
- Actieve inzet op bewustmaking bij de aangesloten HSV's dat het niet alleen gaat om de Vispas en de Gezamenlijke Lijst van Viswateren, maar vooral en op de eerste plaats over het belang van de georganiseerde sportvisserij

Cultuur

Federatief éénduidiger ook in de breedte - Meer uniformiteit tussen federaties onderling en tussen de federaties en sportvisserij Nederland. De regio's moeten meer naar elkaar toe gaan en van elkaar leren. Hierbij kan je bijvoorbeeld de nieuwe manieren van samenwerken worden gebruikt, zoals Teams.

Acteren op regionale verschillen - De problemen die in Limburg spelen zijn hier niet in andere regio's. Landelijk beleid kan soms gaan stroken met de regio. Dit kan ervoor zorgen dat je misschien belangen van een bepaalde regio over het hoofd zie als je je aan het landelijke beleid wil gaan houden. Behoud ruimte in het landelijke beleid voor regionale verschillen.

Zoeken naar eenduidigheid - De verschillen tussen de federaties niet groter maken. Er zijn verschillen in regio's, maar die zal je ook een plek kunnen geven. Kijk wat er goed gaat tussen federaties en daarop verder bouwen.

Stem verwachtingen over en weer (HSV's/federaties/landelijk) beter met elkaar af; laat anderen periodiek weten waar je (of je organisatie) mee bezig bent (is); vertel wat je doet, vertel wat je vraagt;

Samenwerken gaat beter als we fysiek bij elkaar komen/langsgaan. (Gelijkwaardig) (voor)overleg leidt tot begrip;

Samenwerking federaties en landelijk gaat best goed. Als het goed gaat ligt dat aan persoonlijk contact. Als het misgaat ook; stem met elkaar af wat je van een HSV hoort/met een HSV onderneemt;

Samenwerking op- en met andere kantoren gaat best goed; met besturen is dat wat anders.

Betere afstemming tussen federaties en Sportvisserij Nederland (dit is cultuur, elkaar bellen, informeren, en afstemmen voordat je iets doet)

Kritischer kijken naar eigen werkzaamheden nut en noodzaak. (Iedereen is druk, maar is dit wel effectief en zinvol voor onze hoofdoelen?)

Gezamenlijk beleid en gezamenlijk afgestemd uitvoeringsprogramma (maakt organisatie efficiënter en meer duidelijkheid m.b.t. kerntaken en bijzaken – cultuur verandering nodig dat er over eigen grenzen wordt gekeken en mensen bereid zijn hierin concessies te doen in gezamenlijk/algemeen belang)

Meer openheid naar elkaar toe, kennis en informatie delen met elkaar geen gesloten deuren. Ook elkaar wat gunnen, gezamenlijke successen kunnen vieren.

In de cultuur van belang dat specialisten als specialist kunnen werken, dat ze zichzelf kunnen ontplooiën en in hun kracht staan. Dit vraagt meer leiderschap op afstand en minder op inhoud, sturend op hoofdlijnen van de organisatie.

Borgen van een veilige werkomgeving en het stimuleren van een open bedrijfscultuur: lerende organisatie, samenwerking op alle niveaus, interdisciplinaire samenwerking.

Medewerkers werken veelal vanuit de eigen kennis, vanuit de inhoud, met minder aandacht voor het 'waarom' of het totale plaatje/proces. Door bij aanvang tijd te investeren om tot de juiste vraag te komen (met

'nee verkopen' als een nadrukkelijke mogelijkheid) voorkomen we het bewandelen van doodlopende paden door te snel 'aan de slag te gaan'.

Als er gediscussieerd wordt is het nogal eens onduidelijk of er al een besluit ligt (bv in de vorm van vastgesteld beleid) of dat de discussie dient om tot een besluit of beleidsstandpunt te komen. Ook komt het regelmatig voor dat er wel gediscussieerd wordt maar geen conclusies worden verbonden aan de discussie, en er dus niet besloten wordt. Deugdelijke besluitvorming ontbreekt dan.

Communicatie (1): Standpunten verschillen nogal eens tussen onze organisaties en ook van persoon tot persoon binnen 1 deelorganisatie. Soms is dat geen enkel probleem, maar icm met onduidelijke verantwoordelijkheden is dit risicovol voor de organisatie met name voor onze belangrijkste 'make or break' dossiers. Ook zit er nog eens lucht tussen centrale communicatie en projectcommunicatie. Dit leidt ertoe dat we niet altijd met 1 mond naar de buitenwacht spreken (media, publiek, NGO-projectpartners). De kenmerken of beperkingen van onze organisatie worden zo weerspiegeld in hoe we communiceren.

Notulen worden niet gemaakt, wat niet helpt om afspraken te borgen en na te leven (wie doet wat wanneer). Agenda's worden niet altijd gevolgd wat kan bijdragen aan onnodige verwarring, vertraging, frustratie etc.

Een organisatiebrede eenduidige manier van werken, of enige vorm van standaardisering ('zo doet SVN dit'), ontbreekt – soms binnen 1 deelorganisatie. Ook dit laat zich goed verklaren tegen het licht van onze zeer vrije organisatiecultuur. Dat bestuurlijk besluiten unanimitieit vergt bemoeilijkt evenzeer de evolutie naar één herkenbaar en consistent organisatieverhaal.

Niet op 8 plekken het wiel opnieuw uitvinden. Dingen die we samen kunnen doen ook gaan doen.

Kennisdelen en kennis benutten ondervindt soms obstakels door een gevoel van interne concurrentie. De omvangrijke kennis die er is, is soms moeilijk toegankelijk voor collega's en buitenstaanders. Een duidelijk organogram met toegang tot de kerncompetenties van de betreffende collega's lijkt zinvol bij het beter ontsluiten van elkaars kennis. En waarom daar niet tegelijk verantwoordelijkheden aan verbonden?

Er liggen kansen om meer met elkaar te delen; wat leeft er bij je collega's in de verschillende deelorganisaties? 1 intranet zou hieraan kunnen bijdragen.

Kiezen voor (en uit) ambitieuze projecten. Bij aanvang mogen we kritischer kijken wat deze projecten ons gaan leveren, naast de brede PR waarde, de versterking van de relaties met NGO's en het uitdagende werk voor onze medewerkers. In de praktijk valt het rendement voor de sportvisser nog wel eens tegen of is te weinig herkenbaar. Tegelijk leggen deze projecten een fors beslag op beperkte adviserings- en communicatiecapaciteit, die ook elders nuttig had kunnen worden ingezet, zoals bij de ondersteuning van belangenbehartiging.

Persoonlijke ontwikkelingsplannen zijn niet overal in gebruik, waardoor medewerkers een gebrek aan perspectief kunnen ervaren.

De kip (in Bilthoven) legt een eitje. Daar komt een kuikentje uit. Dat kuikentje wordt in den lande (Federaties) gedropt zonder veel overleg vooraf of het creëren van draagvlak. Zonde want zo haal je niet eruit wat erin zit – niet uit je ideeën (als voorbeeld werd de Viskaravaan genoemd), niet uit je samenwerking, niet uit je mensen. Dit is een voorbeeld waar we intern meer klantgericht kunnen denken. Inherent aan de huidige organisatiestructuur. Allen autonome organisaties, geen eenduidigheid.

Nazorg - Meer aandacht besteden aan nazorg en het blijven volgen van 'afgerond' werk. Om zo de grip en controle te behouden. We zijn als organisatie heel goed in 'dingen doen, regelen en afronden', maar daarna ontbreekt het vaak aan nazorg en lange-termijn-relatiebeheer. Vervolgtrajecten zijn er om bovenop te blijven zitten, zodat eerdere verrichte arbeid niet voor niets is geweest en ook daadwerkelijk de doelstellingen behaald. De hiervoor benodigde arbeidskracht dient daar dan wel voor te worden 'vrijgemaakt'. Anders versloft dit in de praktijk.

Verbeteren van de interne en externe communicatie - De huidige communicatie binnen Sportvisserij Nederland en in mindere mate binnen de federaties én de onderlinge communicatie tussen SVN en de federaties loopt over (te)veel schijven. Dmv verwachtingsmanagement, frequente afstemming en meer & tijdige contactmomenten kunnen we intern efficiënter en vooral effectiever met elkaar communiceren en daardoor ook tijdig en goed naar buiten treden.

De neuzen dezelfde kant op! - Op bepaalde punten zijn we nu geen eenheid en hebben Sportvisserij Nederland en federaties verschillen prioriteiten. Enerzijds vaart Sportvisserij Nederland soms haar eigen koers en betreft de federaties hier niet bij. Anderzijds volgen de federaties niet altijd het advies van de landelijke organisatie waardoor landelijke daadkracht ontbreekt en doelstellingen niet worden gerealiseerd. Juist in deze tijd, met de bedreigingen zoals een verbod op sportvissen, is het des te belangrijker dat we samen optrekken en eenduidig communiceren. Let wel. Vanwege diverse redenen (vaak van oudsher) zijn er verschillende standpunten dus dit is niet eenvoudig te realiseren.

Verslagen van bijeenkomsten intern delen. Verslagen van elk belangrijk overleg (ter info) met alle medewerkers delen, zoals nu binnen Sportvisserij Nederland met het MT overleg en bij Sportvisserij MidWest Nederland voor veel overleggen gebeurt.

Alle medewerkers en bestuurders volgen de vereiste opleidingen/cursussen.

De manier van leidinggeven wordt soms niet begrepen door medewerkers. Betere onderbouwing of meer luisteren naar standpunten is van belang. Er is nu teveel cultuur van eigen toke draaiende houden. De meeste medewerkers volgen cursussen zoals o.a. werken met CRM/projectmatig werken (zie tips hiervoor).

Als personeel voel je soms dat er wrijving is tussen de directeuren.

Meer samenwerken. Het gaat niet om één maar om het gezamenlijke verhaal. Medewerkers werken 'verplicht' flexibel op verschillende locaties. Zij krijgen dan een lokale of een nationale taak mee. Of bijvoorbeeld het aanvragen van plannen bij het waterschap, dat wordt nu door meerdere federaties gedaan. Als we zaken meer centraal regelen hoeft het niet dubbel te worden uitgevoerd.

Het persoonlijk contact met de HSV's houden, dit wordt gewaardeerd.

Meer echt samenwerken. Zowel tussen federaties, binnen Sportvisserij Nederland als tussen federatie en Sportvisserij Nederland. Bijvoorbeeld door als personeel ook bij de ander op kantoor te gaan werken. Medewerkers van de federaties in Bilthoven en medewerkers van Sportvisserij Nederland op de regiokantoren. We kunnen van elkaar leren. En door met elkaar samen te werken krijg je begrip voor elkaanders situatie en ideeën.

Nu lijkt het soms te gaan om persoonlijke posities, maar het moet gaan om de sportvisser(ij). Als het goed gaat met de sportvisserij dan gaat het ook goed met de organisatie.

Betere communicatie en ook op tijd, zodat er niet altijd op het laatst van alles snel geregeld moet worden. Beter een paar goede zaken (b.v. evenementen, wedstrijden) per jaar dan slecht georganiseerde - of afgeraffelde zaken.

Mijn tip is om iedereen een keer mee te laten lopen/mee te kijken (desnoods in groepjes) bij een andere afdeling, of SVN bij een federatie en andersom. Op deze manier krijgt iedereen beter een beeld van wat de anderen doen, wat voor werk ze hebben en wie iedereen is met wie je mail/belt/overlegt. Hierdoor bestaat de kans dat iedereen elkaar ook beter zal begrijpen. Vanuit daar zal de communicatie dan ook mogelijk verbeteren.

Van de 100 goede ideeën die we hebben ene betere/realistische selectie/keuzes maken om zaken naar de uitvoering te brengen. Niet te veel klussen die naar de uitvoering moeten bij de regionale beroepskrachten neerleggen. Hou het realistisch qua workload.

Verbetering communicatie, dit zorgt voor vertrouwen;

Vier met je organisatie ook de kleine successen én doe dit samen.

Denk bij je eigen communicatie-strategie ook aan die van de ander. Stel je op met een open houding om te voorkomen anderen te passeren of aan iemands belangen voorbij te gaan.

Federaties hoeven het wiel niet zelf uit te vinden. Ga de samenwerking aan en pas op eigen behoefte aan. Versterk elkaar.

Luister naar elkaar en blijf met elkaar in gesprek.

Zorg voor een open en transparante communicatie, nu moet je vaak lid zijn van een projectgroep om precies te weten wat er is afgesproken en wat de lijn is die zal worden gehandhaafd. Toch hebben veel meer mensen in de organisatie vaak met de besluiten of de uitkomsten van een project te maken... Het kost nu teveel en ook onnodige energie om te weten te komen wat er binnen een projectgroep is besloten door niet directe deelnemers, maar wel op andere wijze als medewerker betrokkenen aan projecten. Dus zorg voor duidelijke communicatie verslaglegging van de notulen van allerlei gremia binnen de organisatie.

Ieder organisatiedeel zit in een verschillende fase van opbouw. De een zit er wat langer en anderen hebben recent ingrijpende omstandigheden gehad waardoor bijvoorbeeld een bestuur net weer compleet is. Dat maakt dat ook de eigen, interne organisatie van belang is, wellicht zelfs primair. 'Dichtbij' eerst, maar dat hoeft samenwerking niet in de weg te staan.

'Samenwerken' betekent 'slim zijn'.. Waar zit de visie/kennis? Rekening houden met verschillende gebiedscontexten. Flexibel zijn. Het gaat om ruimte bieden aan de regio/lokaal om zaken 'dichtbij' de sportvisser te regelen. Welke activiteit past waar het best? Dienst(en)(verlening) moeten te allen tijde ten bate van de sport/de vissen/de sportvisser zijn. Soms lokaal, dicht bij de sportvisser, soms in de regio, vanwege stakeholders of soms - vanwege uniformiteit en gemak juist landelijk (fin. Administratie, JZ, één CAO, personeelsadministratie, BOA administratie - verzekeringen, faciliteiten, verzekeringen, maar weer niet de uitvoering). Hoe we zaken regelen is eerder én/én in plaats van of/of. Voorbeeld: Controle & Handhaving voor je uit in de regio, maar de facilitering kan centraal.

Wees autonoom, maar durf hulp te vragen. Wees, open, eerlijk en transparant....

Trek lessen uit ervaringen en deel het met anderen.

Slim (toegepast) samenwerken, samen komen we verder.

Oog houden voor positie medewerkers en de menselijke maat hanteren. Praat met elkaar, maar niet over elkaar.

Zoek je partners en denk/pak je kansen. Werk vanuit vertrouwen, treedt het 'werk' en elkaar positief tegemoet. Geeft de vele kundige medewerkers het vertrouwen. De conclusies van Hiemstra De Vries zijn herkenbaar. Medewerkers geven signalen. Moeten we als bestuurders wat mee doen.

Zorg dat de medezeggenschap ook vanuit de regionale kantoren gewaarborgd blijft. Nu is dat middels besturen. Dat kan bijv zo blijven maar kan ook d.m.v. bijv schaalvergroting naar een kleiner aantal besturen die over een groter gebied gaan. Nu is er veel kritiek op de dominante rol van hoofdkantoor in Bilthoven. Er is wantrouwen. Als je de medezeggenschap er uit haalt door een laag weg te halen wordt dit niet opgelost. Je lost kortom het probleem van wantrouwen niet op door de wantrouwende partij de mond te snoeren en vervolgens op dezelfde manier verder te gaan.

Kritisch bekijken van de overlegstructuur. De organisatiedichtheid is erg hoog. Daar door zijn er veel (te veel) vergaderingen. Bekijk of dat allemaal nodig is. Niet vergaderen om het vergaderen. Mogelijk kan de bestuurlijke druk verminderen. Niet dus door weg te snijden maar mogelijk wel door te matigen.

Zorg voor meer eenheid in belangen van bestuurders en werkorganisatie. Nu komt het voor dat deze belangen tegenstrijdig zijn. Het bestuur wil een andere kant op dan de werkorganisaties. Voorbeelden vindt je in de bestuurlijke platforms. Als je een adviesorgaan zoals die platforms inricht, kun je die als organisatie niet structureel blijven negeren.

Betere afstemming voordat zaken worden uitgevoerd. Het komt nu met grote regelmaat voor dat zaken vanuit het hoofdkantoor in Bilthoven zonder overleg worden uitgevoerd en/of gepubliceerd. Dit leidt tot irritatie, langs elkaar heen werken en veel ruis en wantrouwen. Dit is een structureel en al lang lopend probleem wat ondanks vele signalen hierover nog weinig verbetering laat zien. Dit moet anders.

Kwaliteit zit in Bilthoven en Federaties, zorg dat deze behouden blijft. Op het hoofdkantoor en de federatiekantoren zitten de professionele medewerkers. Deze vormen, samen met hun besturen, de professionele kwaliteit van de organisatie. In de daar onder hangende HSV's zitten (vrijwel) uitsluitend vrijwilligers die, met de beste bedoelingen, hun werk naast hun andere bezigheden doen. Hierdoor wordt daar meer vanuit lokaal belang en gevoel bestuurd. Onze (nieuwe) organisatie heeft nodig dat er in algemeen en overstijgend belang wordt gedacht en gehandeld.

Bestuurders moeten een open mind hebben, kunnen luisteren en op een logische wijze kunnen uitleggen en zijn transparant in hun handelen. Ze bieden veiligheid aan de collega-bestuurders, medewerkers en hengelsportverenigingen. Bezitten bestuurlijke kennis. Hun bestuursstijl is coachend en verbindend.

Goed communiceren over de activiteiten, helder aangeven wat de problemen zijn en wat gaat goed. Tussen SNL en federaties gaat nog wel, maar hoe de verenigingen en de 5000.000 leden bereikt worden dat is nog een vraag op zich. Wat leeft er bij de gemiddelde sportvisser aan de waterkant? We weten het van de mensen die een vereniging besturen en die de ledenvergadering van de verenigingen bijwonen. Maar wat weten we van de anderen? Weten sportvissers wie we als verenigingen en sportvisserij organisaties van zijn? Herkennen zij onze maatschappelijke relevantie?

Meer samenwerken efficiënter - De federaties zouden onderling meer kunnen samenwerken om elkaar te versterken, kennis uit te wisselen en kosten te besparen. De federatie bestuurders kennen hun bureaus niet/onvoldoende en weten nauwelijks wat er bij de bureaus speelt. In situaties waar een overlap is van werkgebied wordt er wel afgestemd. Desalniettemin zou dat beter kunnen.

Communicatie - Zowel 'bottom up' als 'top down' zou meer informatie gedeeld moeten worden over belangrijke zaken die spelen. Voorbeelden zijn: (op tijd) delen van problemen met de lokale politiek, verenigingen die problemen hebben met het vinden en binden van bestuurders en noodgedwongen de vereniging opdoeken, medewerkers van Sportvisserij Nederland die zonder afstemming met partners (lees: medewerkers en vrijwilligers van federaties) een superleuk project bedenken waar veel handjes bij nodig zijn en het de ander door de strot duwen, veranderingen in de ledenadministratie zonder afstemming met (en afvaardiging van) de klanten (hengelsportverenigingen).

Jonge bestuurders - Er moeten actief meer jonge bestuurders worden geworven voor alle bestuurslagen. Dat is een continu proces, vraagt planning en een lange adem.

Samen Sterk; betere afstemming, uitwisseling van kennis en ervaring en elkaar leren kennen door vaker kleinschalige online teamsessies (bijvoorbeeld op thema) te organiseren. Minder tijdrovend.

Minder bestuurlijke druk d.m.v. Digitaal vergaderen/overleggen.

Zorg voor vertrouwen tussen de verenigingen en de sportvisserij organisaties. Daarmee gaan verenigingen goed bedoelde initiatieven vrijwillig opvolgen.

Naast de onderlinge samenwerking en afstemming tussen SportvisserijNL en Federaties (delen van 'best practices', beleid en elkaar beter leren kennen en begrijpen). Zou dit ook tussen de federaties zelf wat meer kunnen ontstaan. Zodat ook de onderlinge federaties (werkorganisatie/bestuur) van elkaar leren en dit de onderlinge samenwerking kan verbeteren. (Bijv. 1-2 keer per jaar onderlinge kennismaking/workshop)

Versterking regionale samenwerking tussen federaties.

Informeel elkaar wanneer vanuit centraal in de regio's gewerkt wordt; Op de hoogte zijn van elkaars activiteiten is een basis voor een goede samenwerking. Wees bewust van samenwerken en zorg ervoor dat het natuurlijk wordt dat informatie wordt gedeeld, mensen worden geïnformeerd waardoor transparantie ontstaat. Maak gebruik van waardevolle kennis die aanwezig is in de verschillende federatiegebieden en respecteer die gebiedskennis

Proces organisatieverbetering

In plaats de focus te leggen op het reorganiseren ga (nog meer/beter) samenwerken en communiceren;

Voer de discussie bottom-up (en voer het gezamenlijk uit);

Het risico van de focus van deze exercitie op wat er beter kan is dat de waarde van de organisatie zoals zij in het hier en nu functioneert onbenoemd blijft. De uitdaging bestaat eruit om onze manier van werken aan te passen zonder onnodige schade aan te richten aan de plussen van onze vrije organisatiecultuur, waarin onze medewerkers met passie en overgave hun werk doen. Meer begrip & minder frustratie mag daarbij voor ons het minimale ambitieniveau zijn.

Een nieuwe organisatie dient opnieuw opgebouwd te worden. Mensen komen niet op voorhand terug op de plek waar ze nu zitten. Er wordt gekeken welke competenties nodig zijn in de nieuwe organisaties en wie deze competenties heeft, eventueel van buitenaf aantrekken.

Verwachtingsmanagement qua houding & gedrag. De organisatieontwikkeling en onze tips vraagt van alle medewerkers en bestuurders van Sportvisserij Nederland en de federaties dat zij openstaan voor nieuwe zaken en veranderingen en de vereiste opleidingen willen volgen. Medewerkers, met name de collega's die al vele jaren werkzaam zijn bij Sportvisserij Nederland of een federatie, moeten bereid zijn om te veranderen. Voor de toekomstige organisatie én voor hun persoonlijke ontwikkeling/toekomst.

Steun het personeel. Er gaat geen man en muis overboord! Straal uit: we hebben jullie nu en in de toekomst hard nodig!

Laat het proces respectvol en in alle openheid verlopen, hierdoor zullen mensen die nu onzeker zijn over de toekomst meer open staan voor verandering.

Geef de medewerkers met nog een lange toekomst voor zich binnen de sportvisserij een belangrijke stem. Medewerkers die al lang werkzaam zijn binnen de sportvisserij en veel ervaring hebben, kunnen hierin een belangrijke adviserende rol spelen.

In de reorganisatie moet zeer kritisch gekeken worden naar de kwaliteit en de samenstelling van het bestuur en wat de rol van het bestuur binnen de organisatie gaat worden.

Het proces van reorganiseren moet niet te lang duren. Dit creëert onrust. Er is behoefte aan een stip op de horizon waar naartoe gewerkt kan worden.

Inventariseer welke kwaliteiten er in huis zijn binnen het huidige personeel en wat de toekomstige opgave is. Stel vanuit hier een goed team samen.

We moeten niet stil staan. Er is een sterke veranderwens... vernieuwing.. slagvaardiger en effectiever. Houdt het dichtbij en ten dienste aan de sportvisserij.

Duidelijke communicatie richting verenigingen, voordelen van een eventuele nieuwe organisatiestructuur moeten duidelijk zijn

Welke verandering er ook moge komen: zorg dat het niet over de federaties heen gaat of 'over hen' gaan.... Het moet juist met hen. (voor, tijdens en na).

Streven naar behapbare stappen, eventuele ingrijpende veranderingen gefaseerd doorvoeren. En perspectief bieden aan alle betrokken organisaties

Dit soort sessies vaker doen... zo overbruggen we en vormen we een netwerk.

Het was een goede ervaring, voor herhaling vatbaar!

Zaken niet meer uitdragen is een risico voor het proces. Blijf het uitleggen.

Zorgvuldige uitvoering en help elkaar te versterken. Niet te grote stappen ineens.

We moeten geen haast hebben om de organisatie te veranderen. Niet forceren door een invoerdatum te bepalen voordat de voorgestelde veranderingen breed gedragen worden.

Erkenning van de regionale belangenbehartiging dat federaties de belangrijkste schakel zijn met de HSV's. Bereidheid vastleggen door SportvisserijSN tot samenwerken tussen federaties en landelijke organisatie.

Strategie (positionering, 'hoe dan' e.d.)

Hengelsport positief benaderen - Leg niet te veel nadruk als organisatie op de negatieve onderwerpen, zoals afval en dierenwelzijn. Maar benadruk juist ook het positieve.

Neem 'de sportvisserij' als uitgangspunt, niet een organisatiedeel - haal de 'schutting' weg (de tuin wordt zo groter en mooier - 'afstand' maakt tegenstellingen);

Eén VISpas voor het hele land, en communiceer daar eenduidig over vanuit de verschillende organisatieonderdelen (HSV's/federaties/landelijk) - boodschap aan HSV's: wees duidelijk naar verkooppunten en doe liever niet je 'eigen ding' (stick to the system);

Meer klantgericht werken, wees bereikbaar: vertel meer en beter wat je voor sportvissers doet en waarom dat goed is voor sportvissers;

Efficiënter omgaan met boven regionale thema's. Bijvoorbeeld grote rivieren, IJsselmeer e.d. niet door beroepskrachten van federaties laten doen maar landelijk specialisten die zich kunnen inwerken op deze thema's en zo meer bereiken en werk bij federaties wegnemen die dit maar ten dele kunnen doen.

Voor nieuwe (en evt. bestaande) medewerkers introductietraining over de organisatie, hoe deze werkt en is opgebouwd, waar ze zich mee bezighoudt etc. Dit helpt in beeldvorming en de wijze hoe mensen tegen zaken aankijken en geeft iedereen in de organisatie eenzelfde vertrekpunt.

Onderzoek mogelijkheden om het vergunningstelsel en het ledenmodel anders in te richten zodat er in de sportvisserij meer vanuit gezamenlijkheid en minder vanuit concurrentie wordt geopereerd.

Specifiek op het vlak van dierenwelzijn leeft de vraag of er voldoende de samenwerking wordt gezocht met maatschappelijk kritische actoren, of we niet te veel naar binnen kijken. Dat dit onderwerp van cruciaal belang is wordt breed gedeeld in de groep.

Sportvisserij Nederland kent geen concurrentie en wordt daarom niet blootgesteld aan de 'tucht van de markt'. Laten wij onze manier van werken wat vaker spiegelen aan scenario's met een concurrent in de markt, dit kan heel verhelderend werken. Een meer klantgerichte organisatie, intern en extern, biedt kansen om de waarde die wij leveren te vergroten. Een intensievere relatie met clubs en hun leden kan hieraan bijdragen. Effectieve veranderingen innovatie ontstaat op die plek in de organisatie die intensief contact heeft met de klant, zoals handhaving en belangenbehartiging.

Meer servicegericht - Onze organisatie is nog te weinig servicegericht (vanwege monopolie en geschiedenis). Dit moet en kan beter. Zeker gezien de snelle ledengroei wordt dit onderwerp steeds belangrijker. Als wij als organisatie willen professionaliseren, moeten we meer gaan werken alsof we wel concurrentie hebben. We zijn heel goed in het zenden naar de sportvisser, maar de vraagbaak-gevolgen pakken we ouderwets aan. Dit kost veel tijd die we ook anders kunnen besteden, waarbij personeel wordt ingezet op waar ze goed in zijn of voor geleerd hebben. Mogelijk is uitbesteding van bepaalde services hiervoor noodzakelijk (administratie, ledenservice, logistiek, callcenter etc) en de enige manier om écht een slag te slaan in ons serviceniveau naar de leden annex sportvissers toe.

De Sportvisser centraal stellen. Heel eerlijk zal het de gemiddelde sportvisser jeuken (niks kunnen schelen) van welke vereniging hij of zij nu lid is als hij zijn hengeltje maar mag uitgooien en een vispas heeft... Als Sportvisserij Nederland kennen wij geen feitelijke concurrentie en worden wij niet blootgesteld aan enige vorm van marktwerking. Laten wij onze manier van werken wat vaker spiegelen aan scenario's met een (denkbeeldige) concurrent in de markt. Dit kan heel verhelderend werken. Een meer klantgerichte organisatie, intern en extern, biedt kansen om de waarde die wij leveren te vergroten. Een intensievere relatie met clubs en hun leden kan hieraan bijdragen. Effectieve veranderingen innovatie ontstaat op die plek in de organisatie die intensief contact heeft met de klant, zoals handhaving, belangenbehartiging.

Wat wil de klant? In veel gevallen is dat de sportvisser, maar het kan ook een hengelsportvereniging zijn en hierop inspelen. Nu wordt er vaak top down geredeneerd en gedacht, wij bedenken wat goed is voor de klant... Maar we moeten veel meer ons luisterend oor richten op die sportvisser en de verenigingen. Dus juist veel meer en écht open staan voor geluiden van onderop van de sportvisser en de verenigingen.

Keuzes durven maken - Als totale organisatie hebben we een gigantisch breed werkveld. Om niet te verzanden in té veel 'dit komt er opeens bij-projecten' en ad-hoc-werk is het zaak om - aan de hand van een ijzersterk beleidsplan - kritisch keuzes te maken in wat we wel en niet willen doen en opstarten. Keuzes voor nieuwe projecten dienen weloverwogen te zijn, en dat kan ook betekenen dat we met werk en projecten die niet rendabel of nuttig genoeg zijn, moeten durven stoppen.

Specialiseren - Het bestaande personeelsbestand heel goed doorlichten op (verborgen) talenten, vaardigheden, sterke kanten, kennis, expertise en ambitie. Op basis daarvan de werkverdeling slimmer aanpakken, meer gericht op specialisatie, en het personeelsbestand optimaal inzetten (in teamverband). Ook hier geldt weer: niet per se al het werk zelf willen doen, maar ook durven uit te besteden. Hierbij hebben wij als organisatie een groot voordeel: onze financiële slagkracht.

Integraal vrijwilligersbeleid - Het werven en vooral ook het binden van vrijwilligers een integraal onderdeel van ons werk maken, waar veel energie in mag worden gestoken. Persoonlijke aandacht kost tijd, maar levert onderaan de streep juist tijdwinst op, want een groot deel van de hengelsport draait op diezelfde vrijwilligers. Die zijn dus goud waard en onmisbaar. Een prioriteit dus.

Meer en frequent kennis delen en hiervan gebruik maken.

Bouwen op de kennis van elke medewerker, ook door het management. Veel meer van elkaars kennis gebruik maken, bijvoorbeeld door gezamenlijke dossiervorming: registratie van ontvangen en verstuurde correspondentie, visrechtenovereenkomsten, kennis over de relatie en notities van contactmomenten en gemaakte afspraken met relaties. Het gebruik van een gezamenlijk online CRM-systeem door de medewerkers van Sportvisserij Nederland en de zeven federaties zodat dossiers met gegevens van onze relaties (hengelsportverenigingen, gemeenten, waterschappen en individuele personen zoals functionarissen en vrijwilligers) worden gedeeld en voor elke 'bevoegde' medewerker beschikbaar zijn. Kortom: Gezamenlijke dossiervorming. Ons inziens is dit de basis om mee te kunnen gaan in de snel veranderende digitale wereld waarin we overal, online en efficiënt willen kunnen (samen)werken. Veel federaties hebben de gegevens van hun relaties waaronder visrechten nu vastgelegd in Word, Excel of een eenvoudig CRM-pakket. Dat is niet alleen dubbel werk maar ook tijdrovend als elke federatie haar eigen database met relatiegegevens actueel moet houden.

Gebruik de kennis en de kunde van de medewerkers/medewerksters binnen de organisatie optimaal. Er is veel kennis en heel veel ervaring en kunde aanwezig bij veel van de huidige medewerkers. Die wordt helaas niet altijd even optimaal benut, en dat is bijzonder jammer. Het is niet alleen frustrerend voor de medewerker/medewerkster maar het is ook voor het resultaat en het verdere proces eigenlijk niet goed als de intern aanwezige kennis niet optimaal benut wordt!

Projectmatig gaan werken. Met andere woorden: efficiënt samenwerken van medewerkers van Sportvisserij Nederland, federaties en andere organisaties aan een project. Een module gekoppeld aan het CRM-systeem (zie tip 7) kan hiervoor een goed hulpmiddel zijn. Voorbeeld: medewerker x (SVN) werkt samen met medewerker y (federatie) en vereniging X aan de inrichting van een vijver en uitzet van karper (SOK-project). Mw x geeft hierover in samenspraak met mw y advies aan vereniging X. Zij kunnen samen op elke gewenste moment (online) het dossier van de HSV met daarin het adviesrapport, notities van contactmomenten en gemaakte afspraken inzien.

We moeten vooruit blijven kijken, ontwikkelingen staan niet stil.

Qua ledenaantal (en dus financiën) gaat het goed met de sportvisserij. Er lijkt dus weinig noodzaak om de organisatie te verbeteren. Maar er zijn wel degelijk bedreigingen. We zijn afhankelijk draagvlak in de maatschappij. Daar moeten we nu op voorsorteren. Het dak repareren als de zon schijnt.

Meer eenduidig naar buiten toe optreden. Zowel qua beleid, uitvoering als beeldmerk. Niet allemaal aparte namen, logo's etc. Sportvissers zien niet het verschil tussen de federaties en Sportvisserij Nederland.

Centraal callcenter voor alle Vispas vragen en overige vragen die centraal kunnen worden afgedaan. Dat vissers daar rechtstreeks heen kunnen bellen, e-mailen. Geen betaald nummer zoals het 0900 nummer. Ik vind dit klantvriendelijk. Het zou juist laagdrempelig moeten zijn voor iedereen.

De basis van onze broodwinning op orde: maak alle visrechten glashelder. 1 visrechten systeem, incl. wettelijke borging bij de sportvisserij. Plus op orde brengen van algemene en bijzondere voorwaarden. Gefaciliteerd door 1 ICT systeem, inclusief inzicht in kadastrale percelen ivm eigendom grond onder het water. Belangrijk ook voor controle en handhaving, waterbeheerders, landelijke overheden, etc.

Permanente zichtbaarheid sportvisserij in stad en land. Meer (permanente) sportvisserij voorzieningen. Betere bereikbaarheid en toegankelijkheid viswater. Prioriteer locaties gebaseerd op een voorselectie, gehouden met regiokrachten in het veld. Borg lange termijn beheer en onderhoud bij de waterbeheerder.

Versterk de banden met het netwerk buiten de sport en in het buitenland. In de Internationale Rijn- en Maascommissies, zit aan tafel bij de grote natuurorganisaties zoals WNF, SBB, NM, VBN. Ga in gesprek met zusterorganisaties in de buurlanden. Straal kennis en kunde uit op gebied vis & water. Draai mee in platforms als vismigratie Rijn-West, organiseer vaker eigen platforms/gremai zoals vissennetwerk. Laat van je horen!

Het verzenden van een periodieke nieuwsbrief zou mogelijk een deel van het bovenstaande kunnen bewerkstelligen (communicatie verbeteren, vertrouwen).

Jeugd heeft de toekomst. Bevraag ze, laat ze dingen organiseren en organiseer voor/met ze.

Zorg dat kennis en expertise in de organisatie geborgd blijft en uitgedragen wordt.

Het belang van de sportvisser moet altijd centraal blijven staan.

Meer als eenheid opereren en naar buiten treden! Een goed voorbeeld hiervan is het project samen vissen met ouderen. Dit is als eerste opgepakt en enthousiast in uitvoering genomen door de federatie Groningen/Drenthe. Inmiddels doen diverse federaties hier ook aan mee, sommige pakken het enthousiast op, maar bij anderen is dat enthousiasme zichtbaar minder. Toch kan een project als dit nu juist enorm meewerken om het maatschappelijk draagvlak voor de sportvisserij en de waarde en het beeld naar buiten toe van de sportvisserij enorm te verbeteren. Dus zorg ervoor dat dit soort belangwekkende projecten ook in alle geledingen worden omarmd!

Om te zorgen dat we over pakweg 10 of 20 jaar ook nog een hengeltje uit kunnen gooien en om te zorgen dat er ook dan nog ruim voldoende draagvlak is voor de hengelsport moeten we zorgen dat we de maatschappelijke en sociale meerwaarde van de hengelsport maar ook bijvoorbeeld voor de biodiversiteit nog beter dan nu het geval is landelijk wegzetten! Het gevarieerde visbestand in onze binnenwateren is grotendeels te danken aan de hengelsport. Dus nog meer dan nu het geval is moeten we naar buiten treden als partij die er juist voor zorgt dat er sprake is van een goede en verantwoorde variatie aan vissoorten maar dat de goede kwaliteit van het binnenwater ook voor een belangrijk deel aan ons is toe te schrijven en het gevolg is van ons consistente beleid.

Sportvisserij Nederland en dan met name het centrale kantoor in Bilthoven zou veel meer dan nu moeten weten welke problemen de Hengelsportverenigingen nu soms tegenkomen bij het vernieuwen van de huur van het viswater bij diverse gemeenten. Men zou ook veel meer een leidende rol daarin moeten pakken om de verenigingen hierin beter te helpen en te faciliteren. Er zijn (helaas) steeds meer gemeenten waar het steeds lastiger wordt om zonder enige slag of stoot het visrecht weer voor langere tijd te vernieuwen.

De waarde die er is moet meer zichtbaar gemaakt worden (VISpas, uniek in de wereld - maar vertel dat verhaal, ook aan de sportvisser. Daar zijn we te bescheiden in). Voor zover de 'meerwaarde' nog in de toekomst ligt en gecreëerd moet worden vorm dan eerst visie ... maak dat zichtbaar én ... leg dat uit. Meerwaarde moeten we concretiseren. Juist wat het op kan leveren en waarom.

Urgentie is nodig om zaken in gang te brengen. Voorbeeld: Corona legde een ongelofelijke adaptieve vaardigheid bij het onderwijs - en facilitair personeel bloot toen het moest. Soms overkomt het je, maar je kunt de aanleiding ook opzoeken. Vanuit je zelf en met elkaar doen. Urgentie in de sportvisserij: Houdt de sportvisserij maatschappelijk geaccepteerd. In besturen nog niet bij iedereen geland. Dierenwelzijn/PvdD.

Werving van vrijwilligers, via sociale media maar ook persoonlijk contact

Onderzoeken zijn enorm belangrijk in uitvoering en communicatie.

Wij besturen voor de sportvissers en de vissen

Bij bestuurders aanwezige kennis en kunde inzichtelijk maken via een databank (smoelenboek) en deze benutten

Handhaving&Controle vanuit gezamenlijke verantwoordelijkheid van de Sportvisserijsector (SVN) en de overheid toepassen en laten uitvoeren door alle regionale federaties en lokale hengelsportverenigingen.

Sluit aan bij de behoefte van de sportvisser die is het waar we het voor moeten doen. Hoe bereik je de sportvisser.

De VISpas moet het toegangsbewijs zijn om in alle wateren in Nederland te vissen. Daarbij kunnen enkele specifieke wateren uitgezonderd worden, zoals bijvoorbeeld afgesloten water of water waar bijzondere eisen aan zijn gesteld.

Grote steden problematiek - Het is belangrijk om onze positie in de maatschappij te versterken en ons te wapenen tegen de ontwikkelingen die we hebben bemerkt in het politieke debat in de grote steden op het gebied van de hengelsport. Een goede lobby zowel landelijk als ook lokaal en meer samenwerkingen tussen federaties kan hierbij helpen.

1 VISpas - Blijven werken aan (zoveel mogelijk) één VISpas. En een beter format voor de verdeling van de gelden onder droge en natte verenigingen.

Meer lobbyen - Breder organiseren van gerichte proactieve lobby op gemeentelijk, regionaal, provinciaal en landelijk niveau.

Vispas loskoppelen van lidmaatschap vereniging.

- Dit kan mogelijk als neveneffect hebben dat maatregelen zoals inname Vispas door controleurs en centrale inlevering hiervan kan voorkomen dat de overtreder de volgende dag alweer lid is van een andere vereniging en weer in landelijk ingebracht water mag vissen. Droge verenigingen mogen geen kapitalen verdienen aan sportvissers die alleen maar geïnteresseerd zijn in de VISpas. In Limburg zijn verenigingen die een aantal verkooppunten hebben in het buitenland, soms bemand door de eigen bestuursleden en hier fors aan verdienen zonder ook maar een meter water in te brengen. Veel geld voor de ontwikkeling van de sportvisserij gaat hiermee verloren en komt in een steeds groeiende verenigingspot. Het resultaat is dat de natte verenigingen geen rompslomp meer hebben van ongeïnteresseerde (buitenlandse) leden
- Opbrengst verkoop Vispas, derde hengel en nachtvisvergunning vloeien in de vorm van evenredigheid/ regionaal gebruikspoor terug naar de federaties.
- Verenigingen aantrekkelijk maken voor sportvissers om lid te worden.
- Verenigingen/federaties die hun visrechten inbrengen in de landelijke lijst adequaat compenseren.

Neem in het beleid van SportvisserijNL op:

- Meer aandacht geven aan beleving en het gezondheid bevorderende aspect van vissen uit het beleidsplan van SVN;
- Jeugdbeleid doorzetten/intensiveren. Kritisch kijken naar de effecten van dure posten;
- Prioriteit centrale ondersteuning en decentrale aansturing controle en handhaving.